

報告書

(船員保険制度の見直しについて)

船員保険事業運営懇談会

平成18年12月21日

目 次

第1	船員保険制度改正の背景	
1	船員保険制度の在り方に関する検討会における検討	1
2	船員保険特別会計の見直し	2
3	社会保険庁の組織改革	2
第2	船員保険制度改正の基本的な方向性	
1	労災保険及び雇用保険への統合	4
2	移換金等の支払	4
3	新船員保険の運営主体	5
4	福祉事業の取扱い	5
5	職務外疾病部門の取扱い	6
6	失業部門の保険料率及び国庫負担の見直し	6
第3	具体的な見直しの方向	
I	適用範囲	7
1	労災保険の適用範囲	
2	雇用保険の適用範囲	
II	徴収	13
III	給付	14
1	労災保険の給付	
2	雇用保険の給付	
3	新船員保険の職務外疾病部門の給付	
4	新船員保険の職務上特別給付部門の給付	
IV	福祉事業	20
1	労災保険の労働福祉事業	
2	雇用保険の雇用安定事業等	
3	新船員保険の福祉事業	
V	運営主体	25
1	新船員保険	
2	労災保険及び雇用保険に係る地方運輸局の業務	
VI	費用負担	28
1	労災保険の保険料	
2	雇用保険の保険料及び国庫負担	
3	新船員保険の保険料及び国庫負担	
VII	施行時期及び経過措置等	31
1	主な改正の施行時期	
2	経過措置	
3	制度見直しに関する周知	

第1 船員保険制度改正の背景

船員保険制度は、一つの制度で船員の生活上必要な保障を行う総合的な社会保険制度として、昭和15年の施行以来、船員労働の特殊性を踏まえた給付を行い、船員及びその家族の生活の安定と福祉の向上に大きく寄与してきた。しかしながら、被保険者数の減少が続くなど、船員保険制度を取り巻く環境は大きく変化している。また、船員保険の管掌主体である政府において、船員保険特別会計の見直しや船員保険事業を運営する社会保険庁の組織改革が進められていることから、制度の抜本的な見直しが必要な状況となっている。

1 船員保険制度の在り方に関する検討会における検討

- 船員保険制度は昭和15年に被保険者数10万2千人から出発し、昭和22年には約8万6千人に減少したものの、その後増加を続けた。昭和46年度の被保険者数は約26万8千人となっていたが、これをピークに被保険者数が減少し続けており、平成17年度には約6万3千人となり、減少傾向が続いている。これに伴い、保険料収入も減少し続けてきたところであり、収支が安定している部門もあるが、長期給付を行う職務上年金部門においては、平成10年度以降単年度収支の赤字が続くなど厳しい財政運営となっており、構造的な問題への対応が求められる状況にある。
- このような中、船員保険制度の在り方については、保険局長の私的懇談会である「船員保険制度の在り方に関する検討会」（以下「検討会」という。）において、平成16年10月から船員保険関係者の参加の下、8回にわたり検討を行った。これを受けて、平成17年12月にとりまとめられた検討会報告書において、「労働者災害補償保険制度及び雇用保険制度に相当する部分を、それぞれ一般制度に統合するとともに、船員保険制度のその他の部分については、国以外の公法人で実施する」ことを基本とし、「今後1年程度の期間をかけて、船員保険制度と一般制度の統合の具体的な形について、具体的な協議・検討を行い、関係者間の合意形成を図るべき」とされた。
- また、同検討会報告書において、船員保険制度の一般制度への統合に当たっては、①職務上年金部門の統合に伴い、充足賦課方式による財政運営に当たって生じる積立金差額（詳細については第2の2で後述）の取扱い、②船員法に根拠を有する船員独自の給付や、船員労働の特殊性の観点からなお必要不可欠と判断される給付は引き続き給付できる仕組みを構築すること、③福祉事業については、真に必要な事業を精査して実施すること、④事務の効率性や被保険者等の利便性の確保等に配慮することに留意する必要がある旨が提言されている。

2 船員保険特別会計の見直し

- 国の特別会計改革の一環として、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号。以下「行政改革推進法」という。）第22条において、「船員保険特別会計については、同特別会計において経理されている事務及び事業並びにこれらに係る制度の在り方を平成18年度末までを目途に検討するものとし、その結果に基づき、当該事務及び事業のうち労働者災害補償保険法…による労働者災害補償保険事業又は雇用保険法…による雇用保険事業に相当する部分以外の部分の健康保険法…第7条の2第1項に規定する全国健康保険協会その他の公法人への移管その他の必要な措置を講じた上で、平成22年度までを目途に、労働保険特別会計に統合する」こととされている。
- なお、労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）制度及び雇用保険制度への統合に当たっては、行政改革推進法第23条において、「労働保険特別会計において経理される事業は、労災保険法の規定による保険給付に係る事業及び雇用保険法の規定による失業等給付に係る事業に限ることを基本とし、労災保険法の規定による労働福祉事業並びに雇用保険法の規定による雇用安定事業、能力開発事業及び雇用福祉事業については、廃止を含めた見直しを行う」こととされていること、同条第2項において、「雇用保険法第66条の規定による国庫負担（失業等給付に係るものに限る。）の在り方については、廃止を含めて検討する」こととされている。

3 社会保険庁の組織改革

- 社会保険庁については、国民の意向に従った業務の効果的・効率的な実施を図る観点から、公的年金制度の運営と政府管掌健康保険（以下「政管健保」という。）の運営を分離した上で、それぞれ新たな組織を設置し、それぞれの事業の運営を担わせることとして検討が続けられている。
- このうち、政管健保については、健康保険法等の一部を改正する法律（平成18年法律第83号）により、平成20年10月に、国とは切り離した新たな保険者として全国健康保険協会を設立し、被保険者や事業主等からなる運営委員会を置くなど、保険料を負担する被保険者等の意見を反映した自主自律の保険運営を行うこととされている。
- このように、船員保険の保険者でもある社会保険庁の組織改革が進められる中

で、船員保険の運営組織の見直しも避けられない状況である。

以上の1から3までで示したような状況や、これまでの検討経緯を踏まえて、平成18年4月以降、本懇談会において、船員保険制度の見直しの詳細について検討を重ねてきた。

第2 船員保険制度改正の基本的な方向性

1 労災保険及び雇用保険への統合

- 船員保険制度の改正に当たっては、船員保険の職務上年金部門の構造的な財政問題を、被保険者が減少傾向にある船員保険の中だけで解決することは必ずしも容易ではないこと等を踏まえ、保険財政及び保険運営の長期安定性の確保の観点から検討する必要がある。
- 具体的には、
 - (1) 船員保険の職務上疾病・年金部門については、労災保険に相当する部分を労災保険制度に統合する、
 - (2) 船員保険の失業部門については、雇用保険制度に統合する、
 - (3) 船員保険の上記(1)及び(2)以外の部分については、国以外の公法人において実施する、ことを基本とすべきである。
- 船員保険の職務上疾病・年金部門及び失業部門の給付のうち、船員法において災害補償の内容等が定められている給付及び国際労働機関（ILO）条約に則った給付については、引き続き見直し後の船員保険（以下「新船員保険」という。）からの給付とすべきである。また、これら以外の給付であっても船員労働の特殊性から必要不可欠と判断される給付については、引き続き新船員保険の給付とすべきである。

なお、引き続き実施する給付に要する費用については、給付の性格に応じて、被保険者及び船舶所有者の適正な保険料負担により賄うこととすべきである。

2 移換金等の支払

- 船員保険の職務上年金部門の財政方式は、ある程度の積立金を保有しつつ、積立金が枯渇しない保険料率を設定し、保険料と積立金の利子収入等で受給者の給付を賄う賦課方式的要素と積立方式的要素を併せ持った方式である。一方、労災保険の年金給付に係る財政方式は、事故発生時点の事業主集団が年金給付に必要な費用を全額負担すべきとの考え方から、事故発生時点の事業主集団から将来給付分も含め当該年度において徴収し、次年度以降に支給する分を積立金として保有する方式（充足賦課方式）となっている。
- 船舶所有者はこれまで船員保険の財政方式に則り必要な拠出を行ってきたところであるが、船員保険の職務上年金部門を労災保険に統合することに伴い、船

員保険と労災保険の財政方式の違いにより、統合前に支給事由の生じた受給者に係る将来の年金給付に要する資金（移換金）が約2,100億円必要となる。このため、これまで積み立てられた約700億円を統合時に移換した後も、差額の約1,400億円を将来的に解消する必要がある（平成21年度末時点の見込み）。

この差額（以下「積立金差額」という。）については、基本的には労災保険料率の中で船舶所有者において償却する必要があるが、船舶所有者が今後の負担に耐えられる水準になるよう、ある程度の長い償却期間を設定すべきである。あわせて、船員保険の他部門の積立金のうち船舶所有者の拠出に係る部分を活用し、可能な限り積立金差額を圧縮する必要がある。

3 新船員保険の運営主体

- 新船員保険の運営については、被保険者や船舶所有者の意見を反映した自主自律の保険運営を確保するため、国以外の公法人が行うこととすべきである。また、船員保険法の給付の中には、船員労働の特殊性を踏まえ、ILO条約や船員法等に基づく船員独自の給付があることから、このような独自の給付及び職務外疾病部門の給付、保健事業等を将来的に安定して提供していくことが可能な組織とすることが必要である。

あわせて、運営主体の決定に当たっては、保険集団の規模（被保険者数約6万3千人（平成17年度現在））に応じた適切なコストによる運営、全国各地に所在する船員の利便性の確保、船舶所有者等の関係者の意見等を考慮する必要がある。

4 福祉事業の取扱い

- 船員保険の福祉事業については、労働福祉事業及び雇用安定事業等（雇用安定事業、能力開発事業及び雇用福祉事業。以下同じ。）の枠組みの中で実施できる事業は、それぞれの事業として実施すべきである。

その際、労働福祉事業及び雇用安定事業等については、現在、行政改革推進法等を踏まえ、徹底的な見直しを行っているところであることから、船員保険の福祉事業として行われている事業についても、その必要性、効率性等を精査すべきである。

また、これら以外の事業であって、船員労働の特殊性を踏まえて維持することが適当な事業及び医療保険の保険者として実施することが必要な事業については、新船員保険の福祉事業として実施すべきである。なお、船員保険の福祉施設については、引き続き整理合理化を図ることが必要である。

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人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は、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月目から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。

2 雇用保険の給付

(1) 総論

- 現在でも、船員保険の失業部門の給付については、雇用保険の給付と同様の水準となっていることから、雇用保険への統合後は、船員に対する給付は雇用保険からの給付のみとなり、新船員保険からの給付は行われなことになる。
- 船員保険の失業保険金等については、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、雇用保険への統合後は、一般労働者との均衡を考慮し、雇用保険で用いられている賃金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、賃金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、失業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。

(2) 各論

(高齢である船員に係る給付)

- 現在、船員保険においては、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。
- これに伴い、以下の給付の支給対象年齢が異なる取扱いとされている。
 - ・ 求職者給付金（船員保険：60歳まで、雇用保険：65歳まで）
 - ・ 高齢求職者給付金（船員保険：60歳以上、雇用保険：65歳以上）
 - ・ 高齢雇用継続基本給付金、高齢再就職給付金（船員保険：55～59歳、雇用保険：60～64歳）
- また、保険料負担については、以下のような取扱いとされている。
 - ・ 船員保険：60歳まで（雇用が継続していれば60歳を超えて負担）
 - ・ 雇用保険：64歳まで（4月1日時点）
- 高齢化が進む船員の現状等に鑑み、雇用保険への統合後は、船員について

も一般の労働者の取扱いに合わせるべきである。これにより、高齢である船員に対して現在よりも手厚い給付が行われることになる。

【一般の労働者の取扱いに合わせることのメリット】

- ・ 65歳まで、高年齢求職者給付よりも手厚い通常の求職者給付金を受給できる。
- ・ 60歳以降65歳になるまでの間、賃金が60歳時点等の場合と比較して低下した場合に、高年齢雇用継続基本給付金及び高年齢再就職給付金を受給できる。
- ・ 64歳以上は、保険料を負担する必要がない。

【一般の労働者の取扱いに合わせることのデメリット】

- ・ 55歳以降60歳になるまでの間、賃金が55歳時点等の場合と比較して低下した場合であっても、高年齢雇用継続基本給付金及び高年齢再就職給付金を受給できない。
- ・ 60歳到達以後に雇用が途切れた場合であっても、再度働き出した場合には、そのとき以降64歳になるまで、保険料を負担する必要がある。

- 高齢の船員に係る雇用安定のための施策については、労使の意見を踏まえた上で、必要に応じ国土交通省が厚生労働省と連携して検討を行うことが適当である。

(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者)

- 現行の船員保険の失業部門の適用を受ける被保険者については、短期雇用特例被保険者の区分に該当する者は極めて少数であると考えられるが、雇用保険の適用対象として取扱われることを前提に船員以外の労働者に係る負担と給付との均衡を図るため、特段の例外措置は設けないこととするのが適当である。なお、現行の船員保険の失業部門の適用を受ける被保険者であった日雇労働被保険者の区分に該当するものは存在しないと考えられる。

(常用就職支度手当・移転費)

- 雇用保険の常用就職支度手当は、船員保険にはない給付であるが、船員について排除する理由もないため、給付の対象とすべきである。また、雇用保険の移転費については、同様の給付を船員保険の福祉事業として行っているが、雇用保険の移転費の失業等給付の総額に占める割合はわずかであり、船員のみ福祉事業として使用者負担で実施すべき理由もないと考えられることから、船員も給付の対象とすべきである。

(被保険者期間が1年未満の場合の失業保険金)

- 被保険者期間が1年未満の場合、船員保険の失業保険金の給付日数は50日(就職困難者は110日)である一方、雇用保険の基本手当の給付日数は90日(就職困難者は150日)となっている。船員について異なる取扱いとする理由がないこと等から、今後は、雇用保険の取扱いに合わせるべきである。

3 新船員保険の職務外疾病部門の給付

(1) 総論

- 船員保険の職務外疾病部門については、以下に掲げるものを除き、基本的に現行制度の給付体系を維持すべきである。したがって、傷病手当金等についても、引き続き標準報酬月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。

(2) 各論

(報酬との調整)

- 健康保険においては、傷病手当金及び出産手当金について報酬との調整規定を設け、報酬が支給される場合にはその限りにおいて支給しないこととしているが、これは、傷病又は出産により職務に服することのできなくなった者に対する所得保障を行うという傷病手当金及び出産手当金の趣旨を踏まえたものである。船員保険においては、現行ではこのような調整規定は設けられていないが、制度の趣旨を踏まえ、同様の調整規定を設けることが適当である。
- また、傷病手当金及び出産手当金については、乗船時の給付制限が設けられているところであるが、傷病手当金については、船員法において傷病中の給料請求権が規定されていること、また、給付制限を解除すると船舶所有者の負担が新船員保険からの給付に振り替えられるおそれがあることから、現行どおりとすべきである。また、出産手当金についても、船員法において妊産婦を船内で使用することは原則として認められないこと、また、使用が認められる場合にあっては賃金が支給されることが当然に想定されることから、同様に現行どおりとすべきである。

4 新船員保険の職務上特別給付部門の給付

(1) 総論

- 船員保険における職務上疾病・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労災保険から支給するとともに、それ以外の部分は、職務上特別給付部門として新船員保険から引き続き支給することを原則とすべきである。

- 職務上特別給付部門の給付については、現行の船員保険の給付水準を踏まえつつ、ILO条約や船員法に定められた水準を念頭に、船員労働の特殊性に見合う補償水準と労災保険からの補償水準を考慮し、判断することが必要である。併せて、給付全体として、ILO第55号条約及び第56号条約との実質的同等性が確保されるようにする必要がある。
- 職務上特別給付部門の給付であって被保険者が職務上の傷病等を負った場合の所得保障であるもの等については、保険料の徴収方法や職務上疾病・年金部門との均衡を考慮し、引き続き標準報酬月額を基礎としてその支給額を決定すべきである。
- 職務上特別給付部門の給付であって労災保険からの給付と併せて新船員保険から上乘せとして支給されるものについては、労災保険からの給付が行われることが前提であり、新船員保険における給付決定は労災保険における給付決定と整合性のとれたものである必要がある。例えば、労災保険において業務上の事由による傷病と認定される一方で新船員保険においては職務外の事由による傷病と認定されたり、労災保険において業務外の事由による傷病と認定される一方で新船員保険において職務上の事由による傷病と認定されたりすることのないよう、配慮する必要がある。
- このため、職務上特別給付部門の給付であって労災保険からの給付と併せて上乘せとして支給されるものについては、労災保険からの給付が行われる場合にのみ支給するとともに、労災保険からの給付が行われる場合には、新船員保険の被保険者資格等の確認に基づき、新船員保険からの給付を行うことが適当である。
- 現行の職務上疾病・年金部門の給付については、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の連携について検討するべきである。

(2) 各論

(労務不能の認定)

- 労災保険の休業（補償）給付は労務不能の認定を要するが、その上乘せとして支給される給付については、労災保険から基本となる給付が行われることを要件とすることから、実行上、労災保険の労務不能の認定に合わせることに原則とはなるが、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、職務上特別給付部門の給付についても、特段の見直しは必要ない。

(賃金との調整)

- 労災保険においては、休業（補償）給付は賃金が支払われない日に給付されることとなっている。これは、労働災害により職務に服することのできなくなった者に対する所得保障を行うという休業（補償）給付の趣旨を踏まえたものである。船員保険の傷病手当金については、現在、このような規定は設けられていないが、休業（補償）給付の趣旨を踏まえ、制度見直し後に新船員保険から休業（補償）給付の上乗せとして支給される給付についても、同様の規定を設ける必要がある。また、乗船時の給付制限については、現行どおりとすべきである。

(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については、職務上特別給付部門の給付についても必要な給付調整を行うことが適当である。

(休業（補償）給付の待期期間に係る給付)

- 船員保険においては、傷病手当金の受給に当たっての待期期間は設けられていない。一方、労災保険の休業（補償）給付には3日間の待期期間が設けられていることから、労災保険への統合後は、新船員保険から休業（補償）給付の上乗せとして3日間の待期期間に係る給付を行うべきである。

(労災保険の年齢階層別の限度額に応じた給付)

- 労災保険においては、休業（補償）給付、障害（補償）年金、傷病（補償）年金等について、被災労働者の年齢に応じて給付基礎日額の最低限度額及び最高限度額が定められている。船員保険においてはこのような限度額は定められていないことから、労災保険への統合後は、最高限度額によって給付水準が頭打ちとなる者に対し、新船員保険から調整された部分に相当する給付を行うべきである。

IV 福祉事業

船員保険の福祉事業については、労災保険における労働福祉事業及び雇用保険における雇用安定事業等との整合性を図ることを基本とし、労働福祉事業又は雇用安

定事業等の枠組みで実施することができる事業については、それぞれの事業として実施することが適当である。その際、労働福祉事業及び雇用安定事業等については、現在、行政改革推進法等を踏まえ、徹底的な見直しを行っているところであることから、船員保険の福祉事業として行われている事業についても、その必要性、効率性等を精査すべきである。また、これら以外の事業については、事業内容を精査した上で、船員労働の特殊性を踏まえて維持することが適当な事業及び医療保険の保険者として実施することが必要な事業については、引き続き新船員保険の福祉事業として実施すべきである。

1 労災保険の労働福祉事業

- 労働福祉事業においては、労災保険の適用事業に係る労働者及びその遺族を対象に福祉の増進を図るための事業を実施しているが、統合後は船員についても労災保険の給付対象となることから、船員及びその遺族についても労働福祉事業の対象とする必要がある。
- 船員保険の福祉事業で実施している以下の事業については、労働福祉事業において同様又は類似の事業が実施されていることから、その必要性を精査し、労働福祉事業の枠組みの中で実施することとすべきである。

(就学援護費の支給)

- 就学援護費の支給については、労働福祉事業において同様の事業が実施されており、船員及びその遺族に対する当該事業については、労災保険への統合後は労働福祉事業として実施することが適当である。

(整形外科療養の実施)

- 整形外科療養の実施についても、労働福祉事業において同様の事業が実施されており、船員に対する当該事業については、労災保険への統合後は労働福祉事業として実施することが適当である。

(未払賃金の立替払事業の実施)

- 未払賃金立替払事業は、賃金の支払の確保等に関する法律に基づく事業であるが、統合後も同法に基づく事業として労働者健康福祉機構において実施する。なお、船員については特例が設けられ、事実上の倒産の認定、未払賃金の額の確認等について、地方運輸局長に権限が付与されているが、これらについては、監督機関からの本来的な使用者責任の追及と相まって立替払業務が行われることが事業の健全な運営を図る上で必要不可欠であることから、労災保険統合後も引き続き地方運輸局において実施することが適当である。

(健康管理手帳制度の実施)

- がんその他の重度の健康障害を生じるおそれのある業務に従事していた者に係る健康管理手帳の交付については、船員以外の労働者に対しては労働安全衛生法に基づく事業として都道府県労働局が実施しているが、船員に対しては国土交通省が手帳の交付を、社会保険庁が船員保険の福祉事業として無料健康診断を実施している。労災保険への統合後においては、手帳の交付要件等における船員以外の労働者との均衡を考慮しつつ、引き続き国土交通省において手帳の交付を行うこととし、無料健康診断については労災保険の労働福祉事業として実施することが適当である。

(船員災害防止対策事業の実施)

- 船員災害の防止に関する活動を行っている船員災害防止協会[※]への補助事業については、建設業、港湾業、陸上貨物業、林業、鉱業と同様に、災害が多く発生していること、船員の作業環境・内容や災害防止対策が特殊であること等を踏まえると、船員に着目した安全衛生対策の実施がひいては全体の労災保険給付の抑制にも資するものと考えられることから、労働福祉事業として実施する。また、労働福祉事業において行われている見直しを踏まえ、事業の内容等について検討する。なお、船員保険の福祉事業として実施している衛生担当者講習会については、事業の効率性に鑑み、船員災害防止協会において実施することが適切であることから、船員災害防止協会が行う事業に統合し実施することが適当である。

※ 船員災害防止協会は「船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和42年法律第61号）」に基づき、船員の安全の確保及び船内の衛生の向上のための対策を自主的に推進することにより、船員災害を防止することを目的に設置された団体である。

2 雇用保険の雇用安定事業等

- 雇用安定事業等においては、失業等給付の附帯事業として、失業の予防、雇用機会の増大、労働者の能力開発等に関する事業を実施しているが、統合後は船員についても雇用保険の対象となることから、船員に関しても雇用安定事業等の対象とすることが適当である。

(船員雇用安定事業の実施)

- 現在、船員保険の福祉事業として、日本船員福利雇用促進センター（SEC O J）[※]において、船員の職業及び生活の安定のため、雇用促進等事業が実施されている。一方、雇用保険においては、失業等給付の事業に資することを目的として、雇用安定事業等として、同様の事業が行われている。

※ 日本船員福利雇用促進センターは「船員の雇用の促進に関する特別措置法（昭和52年法律第96号）」に基づき、船員の雇用の促進等を図ることを目的に指定された団体である。

- 雇用保険への統合後は、これらの事業について、当該事業の性格及び雇用安定事業等の趣旨を踏まえ、雇用安定事業等として対応することが適当である。

（移転費の支給及び就職促進手当の支給）

- 船員保険の福祉事業として実施していた移転費の支給については、雇用保険における移転費と同様のものであることから、統合後は雇用保険において支給することが適当である。また、同事業で実施していた就職促進手当の支給については、平成3年度以降支給実績がないことから廃止することが適当である。

3 新船員保険の福祉事業

- 船員保険の福祉事業のうち、労働福祉事業及び雇用安定事業等の枠組みでは実施できない事業については、事業内容を精査した上で、船員労働の特殊性を踏まえて維持することが適当な事業及び医療保険の保険者として実施することが必要な事業については、引き続き新船員保険の福祉事業として実施することとすべきである。

（生活習慣病予防健診事業の実施等）

- 平成20年度以降、生活習慣病の予防に関する保険者の役割が明確化され、被保険者・被扶養者に対する効果的・効率的な健診・保健指導を船員保険法により義務付けられることから、生活習慣病予防健診事業、巡回相談事業の重要性は今後も増大するものと見込まれるほか、高額医療費・出産費貸付事業の実施についても、医療保険者の福祉事業として重要性が高い。このため、引き続き新船員保険の福祉事業として実施すべきである。なお、健診及び保健指導の義務化を踏まえて、事業の実施体制等について検討が必要である。

（無線医療センターの運営及び洋上救急医療の援護）

- 無線医療センターの運営及び洋上救急医療の援護については、労働場所が海上であるという船員労働の特殊性を踏まえた事業であることから、新船員保険の福祉事業として引き続き実施すべきである。

（船員保険講習会の開催）

- 船員保険の福祉事業として実施している船員保険講習会の開催については、事業内容を精査した上で、新船員保険を担う公法人の事務として実施すべきである。

(福祉施設の在り方)

<検討の背景>

- 宿泊施設に関する閣議決定、累次の審議会の意見、昨年の年金・健康保険の福祉施設をめぐる国会での法案審議等を踏まえ、国としては、保有する保養施設等（診療所、健康管理センターを含む。）を廃止し、病院についても整理合理化を進めていくことが求められており、船員保険の福祉施設も同様の状況にある。

- また、こうした国が保有する福祉施設の整理合理化が進められている中では、新船員保険の運営主体となる公法人においても福祉施設を保有することは困難な状況にある。

- 船員保険の福祉施設に要する経費（運営費、整備費等）は、年金及び健康保険の福祉施設と異なり、保険給付に要する費用とは区分され、全額が船舶所有者の負担による保険料により賄われているが、今後、船舶所有者は職務上年金部門の財政方式の変更に伴う積立金差額の償却に係る費用の負担等を賄わなくてはならない状況にある。

<対応の方向>

- 船員保険の福祉施設については、船員の海上勤務の特殊性を踏まえて、疲労回復、静養、家族との団らんの場の提供等を目的としており、船員の福利厚生向上に大きな役割を果たしてきた。

- このうち保養所等の宿泊施設については、船舶所有者の代表者、被保険者の代表者及び保険者の三者で構成する「船員保険福祉施設問題懇談会」において、これまでも福祉施設の在り方について協議・検討し、その見直しを行ってきており、過去最大70施設であったものを現在14施設までに減少させ、整理合理化を進めてきた。

- これは、上記の国の保有する福祉施設の整理合理化の方針にも沿ったものであったが、依然として、施設整備費、経営委託費を受けても赤字経営の施設が見られること、さらに、公法人において福祉施設を保有することが難しい状況であること等も踏まえ、今後も引き続き、船員保険福祉施設の整理合理化に取り組む必要がある。

- この場合、保養施設等が、船員の福利厚生にこれまで果たしてきた役割に鑑み、今後も船員の福利厚生が確保される方策を検討する必要がある。また、新

船員保険で行うべき福祉事業のうち、無線医療センターの運営や全国の漁港を巡回して実施する生活習慣病予防健診等については、洋上で負傷した場合等に医療機関にかかることができないという船員労働の特殊性や、船員の健康管理を行うという保険者としての役割を担っているため、施設の整理合理化が行われる場合であっても、これらの事業が適切に実施される方策を検討することが必要である。さらに、船員保険病院については、地域医療に果たす役割等にも留意しつつ検討することが必要である。

- 以上を踏まえ、整理合理化の具体的な進め方など福祉施設の取扱いについては、新船員保険制度発足までの間、福祉施設に関する各方面の議論にも留意しつつ、船員保険被保険者及び船舶所有者の意見を十分配慮して、引き続き検討することが必要である。

V 運営主体

1 新船員保険

(1) 保険者

(検討の背景)

- 船員保険法に基づく給付の中には、船員労働の特殊性を踏まえ、ILO条約や船員法において定められている船員独自の給付がある。新船員保険事業の運営主体には、このような船員独自の給付及び職務外疾病部門の給付を、将来的に、安定して提供していくことが求められる。
- 政管健保では、平成20年10月に国から切り離された全国単位の公法人（全国健康保険協会）が保険者として設立され、事業主及び被保険者が保険運営について一定の責任を持つ仕組みが導入される。新船員保険の運営についても、船舶所有者及び船員保険被保険者が責任を持って、その任に当たることが求められる。
- 公法人の保険運営に当たっては、全国各地に所在する船員に対し、給付を適切に提供するための体制を確保することが必要である。一方、船員保険の被保険者は約6万3千人（平成17年度現在。政管健保の被保険者は約1,900万人）となっており、このような保険集団の規模に応じた適切なコストによる運営が必要である。

- なお、船員保険の職務上疾病・年金部門及び失業部門による給付の大部分は、労災保険及び雇用保険による給付に相当するものであり、労災保険及び雇用保険への統合後に新船員保険で行う職務上特別給付部門の給付の占める割合は限られている。このため、公法人の業務の多くは、職務外疾病部門となる。

(新船員保険の運営主体)

- 新船員保険の運営主体としては、全国健康保険協会において保険運営を行う場合と、独自の公法人を設ける場合の2つが考えられ、以下のとおり、運営コスト、運営方針の決定の観点から検討を行った。

①運営コストについて

- ・ 法人運営のためには一定の事務費が必要であり、可能な限り法人運営に要する経費を縮減する要請も働いているが、全国健康保険協会が運営主体となる場合には、独自の公法人を設ける場合に比べ、間接部門を中心として新船員保険で負担すべき経費の縮減が可能となる。
- ・ また、全国健康保険協会は、船員保険の職務外疾病部門と同様の医療保険業務を全国に支部を設けて行うため、同協会でも新船員保険に係る業務を実施する場合には、支部における業務も含め、効率的な業務実施とともに、安定した事務実施体制が期待される。

②運営方針の決定について

- ・ 独自の公法人を設けた場合には、船員関係者及び学識経験者で構成される運営委員会において、保険料率を設定し、福祉事業の実施内容を決定することが考えられるが、この場合であっても、その決定を実施する実務担当組織をどう構築するかが問題となる。また、新船員保険の保険料率そのものも、被保険者数及び財政規模を勘案すると全国一律となると考えられる。
- ・ 一方、全国健康保険協会において新船員保険を運営する場合にも、全国健康保険協会の運営委員会の下に、船員保険被保険者、船舶所有者及び学識経験者から成る船員保険協議会（仮称）を設け、保険料率の設定等船員保険事業の運営上必要な事項を実質的に決定することができるものと考えられる。この場合、新船員保険の保険料率の設定等船員保険事業の運営上必要な事項を決定するに際しては、船員保険協議会（仮称）の意見が尊重されなければならないこととする等を法令に規定することを含めた措置を講じることにより、船員関係者の意見を反映させることは十分可能と考えられる。また、ILO条約や船員法を背景として船員労働の特殊性により認められている給付については、基本的に法律で規定されることにな

るため、全国健康保険協会の場合でも確保されるものである。

- 以上のように運営コストを抑え、効率的、安定的な業務を実施する上では、全国健康保険協会を運営主体とするメリットが大きい。運営方針の決定に船員関係者の意思を反映させる上では、全国健康保険協会においても十分にこれを行うことは可能である。これらの点を総合的に判断すれば、全国健康保険協会を新船員保険の運営主体とすることが適当と考えられる。
- なお、全国健康保険協会で新船員保険に関する業務が行われる場合には、新船員保険に係る会計とその他の会計を明確に区分するとともに、新船員保険側で運営コストについて自らの運営に必要な負担を行い、政管健保を構成する事業主、被保険者の負担と明確に区分されるようにすることが必要である。また、新船員保険についても政管健保と同様、準備金の積立てや、保険料率に関する必要な国の指導監督措置を講ずる必要がある。
- また、将来的に新船員保険制度に係る重要な見直しが行われる場合には、船員被保険者及び船舶所有者の意見が反映できるような検討の場を設けることが必要である。

(2) 適用・徴収業務

- 新船員保険及び厚生年金保険が適用される船舶所有者は重なっていることから、事務の効率性や船舶所有者の負担軽減等の観点から、適用及び徴収業務については、年金運営組織において行うことが適当である。

(3) 不服審査

- 現在、船員保険の給付に不服がある場合には、社会保険審査官及び社会保険審査会に審査請求を行うこととされている。一方、労災保険の給付に不服がある場合には、労災保険審査官及び労働保険審査会に審査請求を行うこととされている。
- 今後は、職務上特別給付部門の給付であって労災保険からの給付と併せて上乘せとして支給されるものは、その審査請求は、社会保険審査官及び社会保険審査会に対して行うことが適当である。なお、労災保険からの給付が認められることが給付の前提となることから、労災保険の給付決定の適否については労災保険審査官及び労働保険審査会に対して行うことが適当である。

- 職務上特別給付部門の給付であって、労災保険からの給付を前提とせず独自に給付するものについては、社会保険審査官及び社会保険審査会に審査請求を行うことが適当である。

2 労災保険及び雇用保険に係る地方運輸局の業務

(労働災害の予防と補償の連携の確保)

- 労働基準法や船員法に基づく労働基準に係る船舶所有者の監督業務は、労働災害の予防としての役割も果たしているが、これについては、現行どおり国土交通大臣及び船員労務官が実施することとする。あわせて、労働災害の予防と補償を一体的に行う必要性を考慮し、労働災害の予防を所掌する国土交通省と労働災害の補償を所掌する厚生労働省との間に船舶所有者又は船員に対する指導の要請などの連携規定を設けることとする。
- 船員法の適用を受ける船員に関する未払賃金立替払事業については、労災保険統合後は、労働福祉事業における同様の事業の範囲で、船員も対象とするが、未払賃金立替払事業のうち、事実上の倒産の認定、未払賃金の額の確認等については、現行どおり地方運輸局長が行うこととする。あわせて、事業の適正な運営を確保するため、監督機関からの本来的な使用者責任の追及を所掌する国土交通省と立替払金の支払、不正受給に係る返還命令及び債権管理業務を所掌する厚生労働省との間に、事業の適正化のための措置の要請などの連携規定を設けることとする。

(失業認定業務の実施体制)

- 求職者給付の前提となる失業認定については、現在、地方運輸局及び公共職業安定所が認定機関となっている。これは、船員関連の求職への対応を地方運輸局で行う一方、その他の求職への対応を公共職業安定所で行っていることによるものである。

今後も、現行どおり、船員関連の求職活動を希望している場合には、地方運輸局において認定・紹介業務を一元的に行えるようにすることが適当である。なお、現在、地方社会保険事務局及び社会保険事務所が船員保険の被保険者資格の得喪業務を行っているが、今後は、雇用保険の被保険者資格の得喪業務として公共職業安定所が行うことが適当である。

VI 費用負担

1 労災保険の保険料

(事業の種類)

- 労災保険においては、その保険料率を事業の種類ごとに定めている。船員保険の職務上疾病・年金部門を統合した際には、船員労働の特殊性を共有する一つの保険集団として、同じ種類の事業として取り扱い、同一の保険料率を適用することとすべきである。

(償却分の料率)

- 船員保険及び労災保険の財政方式の違いにより、労災保険への統合に伴って移換金の支払いが必要となるが、現在の職務上疾病・年金部門の積立金を充てたとしても賄いきれない分について、その償却に充てるための保険料を別途徴収することとし、そのための償却料率を一律に上乘せすることが適当である。(詳細についてはⅧの2の(1)で後述。)

(統合後の新規加入)

- 今後、船員に係る事業を行う者として労災保険が適用されることとなる船舶所有者についても、負担の公平性の観点から、償却料率を含め同じ保険料率の労災保険料を賦課することが適当である。

(メリット制)

- 現在、船員保険及び労災保険において、労働災害の多寡により一定の範囲内で保険料を増減して、労働災害の防止を促進しようとするメリット制を導入しているところである。その実施に当たっては、船員保険においては、100人以上の規模の船舶所有者を対象として、保険料を35%の範囲内で増減させている。

一方、労災保険においては、①100人以上の規模の事業もしくは②20人以上100人未満の規模の事業で労働者数に労災保険料率を乗じて得た数が0.4以上となるものを対象として、保険料を40%の範囲内で増減させている。

- また、保険料率の増減率を決定するための収支率の算定に当たっては、船員保険においては職務上年金部門の給付とそれに充てられるべき保険料の額を対象とし、一方、労災保険においては業務災害に係る給付(特別支給金を含む。)とそれに充てられるべき保険料の額を対象としている。

- 労災保険への統合後は、労災保険のメリット制を採用すべきである。

- なお、船舶については、その就労場所としての特性に鑑み、労働災害が発

生した場合には、関係機関が連携して、確実な把握及び適正な請求が確保されるよう、措置を講じる必要がある。

2 雇用保険の保険料及び国庫負担

(保険料)

- 現在、船員保険の失業部門の適用のある船員を雇用する事業については、短期間に就職と離職を繰り返す被保険者の割合が高いとは考えられないことから、雇用保険料率については、一般の事業と同等に取り扱うこととすべきである。

(国庫負担)

- 現在、船員保険の失業部門に係る国庫負担割合については、雇用保険の国庫負担割合と同率となっている。船員保険の失業部門を統合した後は、雇用保険の取扱いに合わせる事となる。

(船員保険の特別失業保険料)

- 現在、船員保険においては、船舶所有者の都合による離職割合が高い船舶所有者に対し、保険給付に係る費用負担との均衡を図るため、特別失業保険料（1%から5%の範囲内）を賦課している。雇用保険においては、このような制度はなく、また、船舶所有者のみ特別保険料率を賦課する理由がないため、廃止される事となる。

3 新船員保険の保険料及び国庫負担

(統合前の失業部門に係る保険料等)

- 雇用保険については、前述の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。統合前の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。

(職務上特別給付等)

- 職務上特別給付及び福祉事業に係る保険料率を新たに設定することが適当である。

(メリット制)

- 職務上特別給付に係る保険料のメリット制については、労災保険のメリッ

ト制を踏まえて、収支率算定の対象となる保険給付及び保険料の範囲並びに増減幅を改定するとともに、対象となる船舶所有者の範囲を拡大すべきである。

(職務外疾病部門に係る国庫補助)

- 職務外疾病部門に係る国庫補助については、引き続き、予算の範囲内において、事業の執行に要する費用の一部を補助することが適当である。

(国庫負担)

- 船員保険の業務に従事する職員の人件費を含む事務費については、現在、国庫負担及び保険料で賄われているところであるが、このうち、保険料で賄われているのは、船舶所有者に災害補償責任が存在する職務上疾病・年金部門の事務費のみである。
- 職務上疾病・年金部門及び失業部門を労災保険及び雇用保険に統合した後の新船員保険事業に係る事務費については、原則として、従来どおり国庫負担により賄うことも考えられるが、制度の運営主体を国以外の公法人へ移行し、被保険者及び船舶所有者による自主自律の運営を確保するという観点を踏まえ、今後、その在り方を検討する必要がある。
- 他方、適用・徴収業務に係る事務費については、年金運営組織についての検討を踏まえ、今後、その在り方を検討する必要がある。
- 現在、船員保険において、昭和16年から昭和22年までの間に、船員保険の被保険者として船舶に乗り組み、職務従事中に戦争による障害等を負った場合の障害年金等に要する費用は、戦時中の特殊性に鑑み、すべて国庫において負担することとなっている。制度の見直し後も、これまでと同様に国庫において負担をするべきである。

VII 施行時期及び経過措置等

1 主な改正の施行時期

(1) 平成19年度に施行予定のもの

雇用保険法の見直しに併せて、平成19年度に以下の見直しについて施行することとすべきである。

- ・ 失業部門に係る保険料率の見直し

- ・ 失業部門に係る国庫負担の見直し
- (2) 平成22年度までに施行予定のもの
- 以下の現行の船員保険制度の見直し、新船員保険制度への移行に伴う措置については、平成22年度までに施行することとすべきである。
- ・ 職務上疾病・年金部門の労災保険への統合
 - ・ 失業部門の雇用保険への統合
 - ・ 船員保険の運営主体の見直し

2 経過措置

(1) 職務上年金部門及び失業部門の移換金

(職務上年金部門の移換金)

- 職務上年金部門の統合に伴い、船員保険と労災保険の財政方式の違い*により、統合前に支給事由の生じた受給者に係る将来の年金給付に要する資金(移換金)が約2,100億円必要となり、当該部門に係る積立金約700億円を除いた差額約1,400億円が残っている。(平成21年度末時点の見込み。なお、移換金の額は、施行に向けた準備を行う時点の推計に基づき、見直しを行う必要がある。)

※船員保険の財政方式：ある程度の積立金を保有し、積立金が枯渇しない保険料率を設定し、保険料と積立金の利子収入等で受給者の給付を賄う賦課方式的要素と積立方式的要素を併せ持った財政方式

労災保険の財政方式：事故発生時点の事業主集団が年金給付に必要な費用を全額負担すべきとの考え方から、事故発生時点の事業主集団から将来給付分も含め当該年度において徴収し、次年度以降に支給する分を積立金として保有する方式(充足賦課方式)

- 平成17年12月にとりまとめられた検討会報告書において、積立金差額の償却に当たっては次のような点を考慮することが必要とされている。

- ・ 異なる制度(財政方式)の統合により発生する積立金差額の負担の在り方についてどのように考えるか。
- ・ 積立金差額を縮小させる観点から、船員保険が保有している他部門の積立金及びその他の資産の取扱いをどのように考えるか。
- ・ 船舶所有者の負担を急激に過大なものとならないために、償却期間及び償却料率をどのように設定するか。

<負担の在り方>

- この移換金として求められる負担は、労災保険と統合しなかった場合であっても、いずれは既に受給権の発生した受給者に係る将来の年金給付に要する資金として船舶所有者が負うものである。このため、統合に伴って発生する移換金についても、船舶所有者が負担することとする。また、積立金差額については、労災保険料率の上乗せにより償却していくこととすることが適当である。

<積立金及び資産>

- 船員保険制度が保有している職務上年金部門以外の積立金（職務外疾病部門及び職務上疾病部門約170億円、失業部門約230億円、福祉・業務取扱部門約70億円。平成21年度末時点の見込み。）^{*}については、一部を今後の新船員保険の運営及び公法人化に係る費用等に充てる必要がある。

その上で、積立金差額を圧縮し、償却のための船舶所有者の保険料率を軽減するため、職務上年金部門以外の積立金の船舶所有者の拠出に対応する部分については、積立金差額の圧縮に充てることとすることが求められる。これにより、積立金差額を約1,300億円に縮減することとなる。

また、被保険者の拠出に対応する部分については、被保険者への還元を行う必要があることから、統合前は失業部門に係る被保険者の保険料率の引下げに充てるとともに、統合後は職務外疾病部門に係る被保険者の保険料率の引下げに充てるべきである。

^{*} 数値は、第6回「船員保険制度の在り方に関する検討会」（平成17年8月26日）の資料による（被保険者数は、平成27年度に3万人で下げ止まるものと仮定して計算。）。

- なお、積立金及び保険料率は、施行に向けた準備を行う時点で改めて推計を行い、見直しを行う必要がある。

<償却期間及び償却率>

- 積立金差額の償却に当たっては、船舶所有者の保険料負担を軽減する観点から、上記のように他部門の積立金の取扱い等により積立金差額の圧縮を図った上で、労災保険における財政方式の切替えの際の例^{*} にならい償却期間を長期間に設定する等により、統合の際には船舶所有者の全体の保険料率が現在よりも増加しないよう措置を講じることが適当である。

^{*} 労災保険における平成元年度の充足賦課方式への変更に伴う積立金差額の償却期間は当初30年とされていたが、その後35年に見直されている。

- また、福祉施設については、累次の閣議決定等を踏まえ、必要性について精査を行い、整理合理化を図ることとなる。

- 本懇談会においては、被保険者数が平成27年度まで減少し続け平成27年度に3万人、3.5万人、4万人となる場合で償却期間を長期間置いたケースについて、参考として平準保険料率がどの程度になるかを試算した（※）が、移換金の額及び積立金の額と同様、施行に向けた準備を行う時点で具体的に推計を行い、償却のための保険料率を決定する必要がある。

※ 試算結果については、以下の表のとおり。

償却期間	被保険者			
	積立金差額	3万人 (ケース1)	3.5万人 (ケース2)	4万人 (ケース3)
30年	1,300億円	32.1%	27.8%	24.5%
35年	1,300億円	28.4%	24.5%	21.6%

(注) ケース1：被保険者数は平成27年度まで減少し続け、平成27年度に3万人で下げ止まるもの。

ケース2：被保険者数は平成27年度まで減少し続け、平成27年度に3.5万人で下げ止まるもの。

ケース3：被保険者数は平成27年度まで減少し続け、平成27年度に4万人で下げ止まるもの。

積立金差額（1,300億円）は、職務上年金部門以外の部門の積立金からの充当を仮定した場合の一例。

- なお、積立金差額は船舶所有者において償却されるべきものであることから、労災保険への統合後も、労災保険における保険料率の見直し時に償却料率についての見直しを行い、被保険者数の推移等を考慮し、その時点での積立金差額を見て必要な場合には保険料率の改定を行うこととなる。

(失業部門の移換金)

- 雇用保険への統合後に船員に対する給付を行うに当たっては、統合前に受給資格決定した者に対する給付を引き継ぐこと、過去の被保険者期間を通算した形で給付を行うこと等を考慮する必要がある。
- こうした点を踏まえると、少なくとも統合する年度に係る船員に対する給付費については、従来の雇用保険の加入者が責任を負うべき部分は少ないため、例えば、少なくとも失業部門の給付費の1年分程度の水準は、移換金と

して労働保険特別会計に承継することが必要である。

- なお、具体的な移換の額については、施行に向けた準備を行う時点で確定することが必要である。

(2) 職務上疾病部門・年金部門の移行期間に係る支給決定及び支払事務

(職務上疾病部門)

- 施行日前に支給事由が生じた給付については、公法人において支給決定及び支払事務を行うことが適当である。
- また、職務上疾病部門の給付に要する保険料財源は、労働保険特別会計に移換され、施行日以後、都道府県労働局が保険料徴収を行うことから、施行日前に支給事由の生じた給付に係る財政責任は労働保険特別会計が負うこととなる。したがって施行日前に支給事由の生じた給付の支払いに要する費用のうち、労災保険の給付に相当する額については、労働保険特別会計から公法人に対して資金交付を行うことが適当である。

(職務上年金部門)

- 施行日前において支給事由が生じた給付に係る事務（支給決定、現況の確認、支払事務、失権に関する事務及び諸変更に関する事務等）については、公法人において行うことが適当である。
- また、職務上年金部門の給付のうち、施行日前に支給事由の生じた給付については、将来の給付に要する資金として約2,100億円（平成21年度末時点の見込み）が労働保険特別会計に移換されることから、労働保険特別会計から公法人に対して資金交付を行うことが適当である。

(失業部門)

- 施行日前に支給が開始された船員保険の失業等給付に係る失業の認定・支給等については、これまでどおり地方運輸局及び公共職業安定所において行うことが適当である。当該給付に関して、施行日以後に行われた地方運輸局及び公共職業安定所による失業の認定・支給等については、船員保険の失業等給付について行われたものとみなすことが適当である。

(3) 雇用保険への統合に伴う被保険者期間の通算

- 雇用保険への統合に当たっては、船員保険の被保険者であった期間も雇用

保険の被保険者期間に通算させることが適当であるため、失業部門を雇用保険制度に統合することに伴って施行日より雇用保険の被保険者となった者については、失業部門の被保険者であった期間を雇用保険の被保険者であった期間とみなすべきである。

(4) 雇用保険の適用除外とする年齢の引上げ

- 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。
- 船員保険の失業部門と雇用保険制度との統合に伴い、船員についても適用除外とする年齢を原則65歳以上とする。その経過措置として、適用除外とする年齢を段階的に引き上げる必要がある。

(5) 船員保険の運営主体の見直し

- 施行日に現に国が有する権利及び義務は、原則、公法人が承継することが適当である。
- また、公法人を新たに設立する場合は、設立準備に関する規定を設ける必要がある。

(6) 不服審査

- 施行日以後に、改正前の船員保険法の規定に基づいて行った職務上疾病・年金部門及び失業部門に係る処分についての審査請求は、社会保険審査官及び社会保険審査会に対して行うことが適当である。

3 制度見直しに関する周知

- 今回の船員保険制度の見直しに伴い、船員保険の被保険者及び船舶所有者が、制度の変更に関する情報が不足することにより、給付の申請等に際して不都合や不利益が生じることがないように、今後、制度の見直し内容について周知を十分に行うべきである。