

一般制度に統合する場合における各部門の論点

○職務外疾病部門の統合の論点

- 船員保険制度と健康保険制度では、被保険者の適用範囲に相違があり、現行の健康保険においては適用除外とされる船員についてどのように考えるか。
 - ※ 健康保険制度では日雇労働者、2ヶ月以内の期間を定めて使用される者、季節的業務に使用される者等については適用除外（ただし、日雇特例被保険者として適用される場合がある）とされているが、船員保険制度では、船員として船舶所有者に使用される者は、臨時・短期間であっても被保険者となる
- 船員保険制度と健康保険制度では給付に相違があり、統合とした場合にはこれらの給付について取扱いを整理する必要がある。

（船員保険制度と健康保険制度の主な給付の相違点）

| | 船員保険制度 | 健康保険制度 |
|--------------------------------------|--|---|
| 傷病手当金 （職務外の疾病等により休業している者に対する所得補償） | <ul style="list-style-type: none"> ・<u>待期期間なし</u> ・支給限度は<u>3年</u> ・<u>調整規定なし</u> | <ul style="list-style-type: none"> ・<u>3日間の待期期間を設定</u> ・支給限度は<u>1年6ヶ月</u> ・傷病手当を受けている際に報酬を受けた場合には、<u>報酬に応じ傷病手当金の全部又は一部が不支給</u> |
| 出産手当金 （出産のために休業している者に対する所得補償） | <ul style="list-style-type: none"> ・<u>妊娠が判明した日から産後56日</u> （船員法87条において当該期間については就労が制限されている。） ・<u>調整規定なし</u> | <ul style="list-style-type: none"> ・<u>産前42日（多胎妊娠の場合は98日）産後56日</u> ・傷病手当を受けている際に報酬を受けた場合には、<u>報酬に応じ傷病手当金の全部又は一部が不支給</u> |
| 葬祭料（埋葬料） （葬祭に要する費用の支給） | <ul style="list-style-type: none"> ・<u>標準報酬月額</u>の2ヶ月分 （<u>家族葬祭料は標準報酬月額の1.4ヶ月分</u>） | <ul style="list-style-type: none"> ・<u>標準報酬月額</u>の1ヶ月分 （<u>家族埋葬料は10万円</u>） |

○職務上疾病・年金部門の論点

- ・ 船員保険制度の職務上年金部門と労災制度では積立方式に相違があり、労災制度に統合する場合は、積立不足額（平成17年度末時点で約1,400億円）について対応を整理する必要がある。
- ・ 労災制度においては、「業種」ごとに保険料率を設定しており、船員についてどのように取り扱うのか整理する必要がある（保険料率にも影響する）。
- ・ 船員法の規定に基づく船員保険の給付については、日本が批准しているILO第147号条約（商船における最低基準に関する条約）において国内法令がILO第55号条約（海員の疾病、傷痍又は死亡の場合における船舶所有者の責任に関する条約）と実質的に同等であることを求められていることから、仮にこれらの給付の切り下げを行った場合、第55号条約との実質的同等性を確保できるのかという問題がある。
- ・ 現行の労災制度では特定の「業種」について独自・上乗せ給付を行っている例はないことから、船員保険制度における独自・上乗せ給付を維持することとする場合には、給付を行う方法等について検討する必要がある。

(船員保険における主な独自・上乗せ給付)

〈独自給付〉

- ◇下船後3月の療養給付（職務外の疾病に係る下船後3月の療養を職務上疾病部門で船舶所有者全額負担の保険料をもって賄う）
- ◇行方不明手当金（職務上の事由により行方不明になった場合、行方不明期間中被扶養者に対して支給）
- ◇自宅以外の宿泊及び食事の支給

〈上乗せ給付〉

- ◇傷病手当金の支給額（職務上の疾病等により休業している者に対する所得補償）：
労災制度：1日につき標準報酬日額の60%
船員保険制度：1～4か月目 1日につき標準報酬日額の100%
5か月目以降 1日につき標準報酬日額の60%

○失業部門の統合の論点

- 船員保険制度と雇用保険制度では、短時間労働者の取扱いに相違があり、現行の雇用保険においては適用除外とされる短時間労働者に該当する船員についてどのように考えるか。
 ※ 雇用保険では短時間労働者（1週間の所定労働時間が30時間未満である者）であって、季節的に雇用される者及び1年未満の雇用に就くことを常態とする者は適用除外とされているが、船員保険ではそのような場合であっても船員法上の船員であれば適用している。
- 船員保険制度と雇用保険制度では基本手当の額の算定基準や高齢者に対する給付の対象年齢等に相違があり、統合することとした場合には、これらの内容について取扱いを整理する必要がある。

(船員保険制度と雇用保険制度の主な給付基準等の相違点)

| | 船員保険制度 | 雇用保険制度 |
|-------------|--|---|
| 失業保険金（基本手当） | <ul style="list-style-type: none"> 60歳以上の者は支給対象外 標準報酬月額を30で除して得た額（標準報酬日額）を基準 | <ul style="list-style-type: none"> 60歳～65歳未満の者についても支給対象 基本手当の算定については、離職日以前1年間の最後の6ヶ月に支払われた賃金の総額を180で除した額を基準 |
| 高齢求職者給付金 | <ul style="list-style-type: none"> 60歳前から引き続き同一の事業所に使用されている者が60歳以降に離職した場合に支給 | <ul style="list-style-type: none"> 65歳前から引き続き同一の事業所に使用されている者が65歳以降に離職した場合に支給 |
| 高齢雇用継続基本給付金 | <ul style="list-style-type: none"> 55歳以上60歳未満の保険者に適用 55歳時点の標準報酬月額が基準 | <ul style="list-style-type: none"> 60歳以上65歳未満の被保険者に適用 60歳時点の賃金額が基準 |
| 高齢再就職給付金 | <ul style="list-style-type: none"> 55歳以上60歳未満の被保険者に適用 55歳時点の標準報酬月額が基準 | <ul style="list-style-type: none"> 60歳以上65歳未満の被保険者が適用 60歳時点の賃金額が基準 |