

## 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

(略)

### 3 新船員保険の運営主体

(略)

### 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。

(略)

## 5 職務外疾病部門の取扱い

(略)

## 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

(略)

##### 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ことが適当であり、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、F O C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

（略）

### 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くなることとなる。
- 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て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

(略)

### 4 新船員保険の職務上特別給付部門の給付

(略)