

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）に基づき船員法第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と思われることから、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、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と思われることから、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)を行われた。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趣旨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、船員のみ標準報酬月額を基礎とすべき理由もないこと、保険料の賦課及び徴収を都道府県労働局で行うこと、一般労働者は賃金総額に保険料を賦課していることとの均

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。これにより高額の給与を支払っているような高い負担能力を有する事業主及びその被保険者に対して、負担能力に応じた保険料が賦課されることとなる。

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可能な限り確保するため、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と考えられるため、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政策については、労使の意見を踏まえた上で、必要に応じ国土交通省におい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、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

(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の要否については、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に不備がある場合を除き、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できる限り確保するため、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て上乗せとして支給される給付の決定が行われる。

(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と考えられるため、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と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統一性を確保しつつ、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、実施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（ＳＥＣＯＪ）※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。

（生活習慣病予防検診事業の実施等）

- 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、生活習慣病予防検診事業、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)

福祉施設についての論点

- 宿泊施設に関する閣議決定、累次の審議会の意見、昨年²⁰¹⁹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。
- 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。今後、船舶所有者は職務上年金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が、このような状況において、施設の運営に係る負担をどこまで続けるべきかについて検討が必要ではないか。