

メリット制の問題点の 概要

弁護士 山岡遥平

メリット制の概要①

- 労働保険の保険料の徴収等に関する法律12条3項に定められる、一定の事業主について労災保険の支給額に応じて保険料が変化する制度
- 目的は「保険料負担の公平性の確保と、労働災害防止努力の一層の促進」

メリット制の概要②～対象事業主

- 対象となる事業主は「**特定事業主**」と言われる。

① **100人以上**の労働者を使用する事業

② 20人以上100人未満の労働者を使用した事業であって、災害度係数が0.4以上であること。災害度係数は、以下の計算式で算定

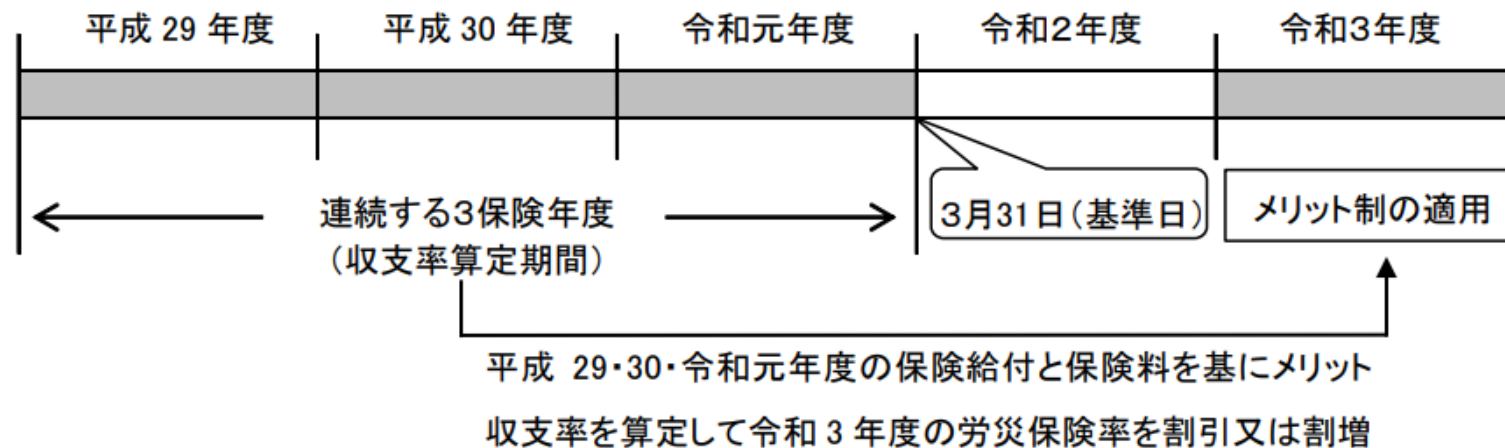
$$\text{災害度係数} = \text{労働者数} \times (\text{業種ごとの労災保険率} - \text{非業務災害率}) \geq 0.4$$

=原則として、**一定規模以上の事業主**に適用されることとなる

メリット制の概要③～変動する保険料

- 前前年までの3年間のメリット収支率によって保険料が最大－40%から＋40%まで変動する

【図1 メリット制の収支率算定期間と適用時期】



メリット制の概要③～変動する保険料(続)

- 「メリット収支率」が75%を下回ると事業主にデメリットが生じ、85%を上回るとメリットが生じる

○メリット収支率はおおむね

3年間の保険給付等の額/3年間の保険料額 ×100

※正確には、保険給付等の額/(確定保険料×第一種調整率)

×100

メリット制をめぐる行政処分

- メリット制の適用の周辺には、以下のような行政処分がある

①被災労働者に対する労災保険の支給決定処分

②事業主に対する当該年度の概算保険料認定決定と、前年度の確定保険料認定決定(いずれも事業主からの申告が誤っているか、申告がない場合)

メリット制の現状

- メリット制の適用を受ける事業主の割合
: 全事業主の約**5%** (2021年度)
- メリット制の適用を受けて減少した労災保険の総額
: 約**1500億円**
- 特定事業主のうち、減額を受けている割合
: 約**70%**

メリット制をめぐる裁判例

①レンゴウ事件 最一小判平13.2.22集民201号201頁

「徴収法12条3項各号所定の一定規模以上の事業においては、労災保険給付の不支給決定の取消判決が確定すると、行政事件訴訟法33条の定める取消判決の拘束力により労災保険給付の支給決定がされて保険給付が行われ、次々年度以降の保険料が増額される可能性があるから、当該事業の事業主は、労働基準監督署長の敗訴を防ぐことに法律上の利害関係を有し、これを補助するために労災保険給付の不支給決定の取消訴訟に参加をすることが許されると解するのが相当である」

⇒**使用者の行政訴訟への補助参加の利益を認める理由**とした

メリット制をめぐる裁判例

②総生会事件 東京高判平29.9.21労判1203号76頁

「特定事業においては、当該事業につき業務災害が生じたとして業務災害支給処分がされると、当該処分に係る業務災害保険給付等の支給額に応じて当然にメリット収支率が上昇し、これによって当該特定事業主のメリット増減率も上昇するおそれがあり、これに応じて次々年度の労働保険料が増額されるおそれが生じることとなること、したがって、特定事業主は、自らの事業に係る業務災害支給処分がされた場合、同処分の名宛人以外の者ではあるものの、同処分の法的効果により労働保険料の納付義務の範囲が増大して直接具体的な不利益を被るおそれがあるから、特定事業主は、自らの事業に係る業務災害支給処分により自己の権利若しくは法律上保護された利益を侵害され又は必然的に侵害されるおそれがあり、その取消しによってこれを回復すべき法律上の利益を有する」

メリット制をめぐる裁判例

③あんしん財団事件⇒詳細は嶋崎弁護士報告

メリット制をめぐる情勢

- 現在、あんしん財団事件は最高裁にかかっている
- 厚労省は2023年1月31日、通達をもって従前の取り扱いを変更し、保険料決定の違法性を争う際に支給決定の違法性を主張できるとした

メリット制の問題点の概要

- ① 労災に労働者と事業主の対立を持ち込む
- ② 労災隠しのきっかけとなる
- ③ 労災防止努力と必ずしも結びついていない
- ④ 小規模事業主との間の不公平を生じる
- ⑤ 政策的の恣意性

①労災に事業主と労働者の対立を持ち込む

- 労災は、使用者である事業主と労働者の間で、訴訟なしで迅速かつ適切な補償がされるための制度
- ところが、メリット制があると、メリット制を通じて使用者に対して不利益が生じることになるため、事業主と労働者の間の対立関係が再度発生することになる

⇒レンゴー事件、総生会事件、あんしん財団事件ほか

②労災隠しのきっかけとなる

- 2005年のメリット率改定の議論に際しての全建総連の方の発言
「私たちの中で議論をいたしますと、40%に上げることが、労災かくしを助長するだけだという声が圧倒的です」
- デメリットが生じることから、労災隠しにつながるおそれがかねてより指摘され、付帯決議にも盛り込まれている

③労災防止努力と結びついていない

- 労災は事業主の無過失責任。安全配慮義務を尽くしていても生じるものがある。
- 一方で、精神障害・脳心臓疾患などは、労災認定されていない場合でも、事業主における配慮が十分でなかったり、相当程度の寄与が認められるケースも多く存在する

⇒果たしてどこまで労災防止努力とメリット制が結びつくか疑問

③労災防止努力と結びついていない(続)

- 昭和22年に労働者災害補償保険制度が施行されて以降、労働者数に占める労働者災害補償保険の新規受給者数の割合(以下「新規受給者割合」という。)は増加傾向にあったが、メリット制が適用された昭和26年度から昭和28年度までの新規受給者割合は大きく減少したところである。また、昭和51年度及び昭和55年度にメリット制による労災保険率を引き上げ又は引き下げる率の範囲を拡大したが、この後、新規受給者割合は一定程度減少したところである。加えて、厚生労働省が平成16年に開催した「労災保険料率の設定に関する検討会」の資料「労災保険のメリット制に関する事業主の意識調査結果の概要」において、「メリット制の適用を受けたことがある」と答えた事業主の約8割は、「災害防止意識」の質問について「是非実施しようと思った」と回答している(内閣衆質211第112号令和5年6月27日)

←実証的に効果が確認されたという事情ではない

③労災防止努力と結びついていない(続)

- 岩村部会長 端的に申し上げますと、データで比較しようとする、同じ業種でメリット制が適用されている事業場とそうでない事業場を比べて、実際の事故発生率などといったものがどう違うかということと比較することによって、初めてメリット制が事故防止にどのぐらい、いわばデータの的に効果を持っているかがわかるのですが、残念ながら、今のところそのようなデータの取り方というか整理の仕方をしていないので、それを定量的に示すことができませんという、それ以上の意味ではないということです(2011年3月4日 第43回労災保険部会議事録)
- ~これから13年経つが、未だになされていない

④小規模事業主との間の不公平を生じる

- 先に見た通り、「メリット」が生じるのは比較的大規模な事業主
- しかも、その大多数がメリットを受けており、全体で1500億円安くなっているとの試算

⇒つまり、小規模の事業主がこの1500億円の負担をしている、といえる

⑤政策の恣意性

- 徴収法12条3項は「～できる」という構造になっており、一部の疾病等はメリット制の対象から政策的に除かれている～特定ないし特例

:複数業務要因災害、一部非災害性腰痛、転々労働者のアスベスト疾病、東日本大震災による被災、新型コロナウイルス

- 新型コロナウイルス感染は5類以降に伴って特例から外れた

←対策の必要は変わらないのに外す意味はあるのか

アスベストについても、アスベストばく露があったこと責任はあるはずであるが、外されている

～政策の恣意をゆるし、安定性に欠ける

そもそも「公平」とは？

- 事業主間の「公平」も趣旨と言われるが、その「公平」は、通常の実任保険とは異なる
- 労災は、個別の雇用関係の成否とは別に成り立つ、「個別の使用実者の補償責任の実任保険ではなく、労働者に補償を行うための社会保険を構築するという上述の立法趣旨に合致した構造」
- 「私保険の原理への接近は、上述の通りあくまで事業主に求められる予防の努力との関係で要請されていることには注意すべき」との指摘（笠木映里「労災保険の構造と使用実者の保険料負担のあり方」）

不利益をおしても実現すべき「公平」か？

- 様々な制度構成がありうる中、ここまで述べてきたように問題点が多く存在する
- 労働者との対立関係については、レンゴー事件の時から指摘され続けてきたが、手当されなかった
- 中小企業の事業主や、労働者の不利益をおしてまで実現すべき「公平」なのか、労災の制度趣旨を真に実現するための制度設計を再考すべきでは？