

メリット制の効果の証拠なし 多額の割引を全体に転嫁 メリット制維持を正当化する理由なし

html参照)に厚生労働省が提出した「メリット制
適用事業場数の推移」(1985(昭和60)年度から
2008(平成20)年度分)では、右期事業については、
「当年度消滅事業場数」との比で「メリット制度
適用割合」を示して、継続・一括有期・右期「合計」
の「メリット制適用割合」も示している。この検討会
にはまた、「メリット制増減率」[区分]別の経年経過
表」(1988(昭和63)年度から2008(平成20)年度
分)も示されている。

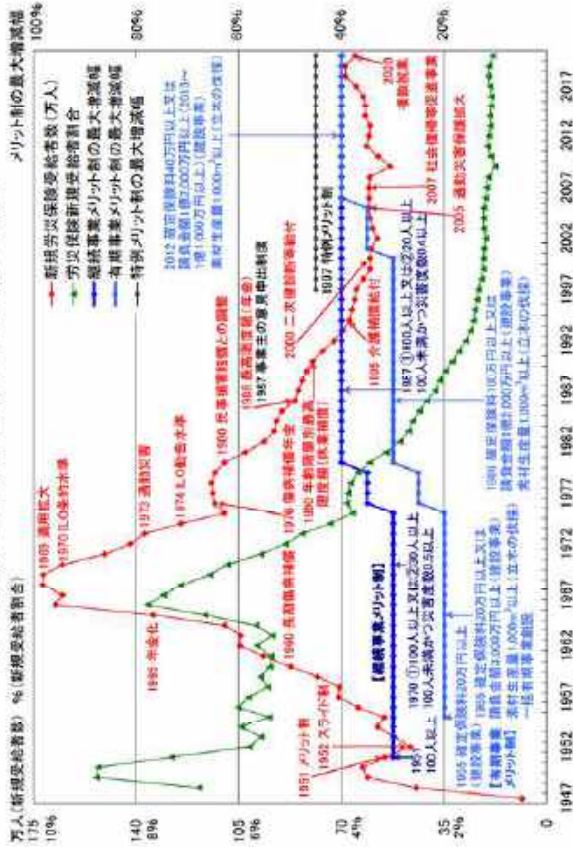
これにならって、1991(平成3)年度から2020(令
和2)年度分の、メリット制適用事業場数及びメリット制
適用率、増減事業場及び増減率別構成比を表31
～表62として示した。また、表1及び表2には、1947
(昭和22)年度から入手可能な時点までの分の
労災保険及び労災保険財政に関する基本情報を
示している(労災保険事業年報は、本誌執筆時点
で、2020(令和2)年度版が最新である)。

■メリット制適用は全事業場のわずか5.1%

メリット制適用事業場の労災保険適用事業場
全体に対する適用率は、1985年度9.5%(表)には示
していない)から2012年度4.3%まで減少した後、
2017～2020年度は5.1%となっている(表3)。

継続事業では、1993～1995年度の5.3%が最高

労災保険新規受給者数・割合の推移とメリット制拡大の経緯



で、2014年度以降は最低の3.7%である(表4)。一
括有期事業では、1985年度17.2%が最高、2012～
2013年度の1.8%が最低で、2020年度は4.3%であ
る(表5)。有期事業では、2012年度44.3%が最低
で、2020年度の85.5%が最高である(表6)。なお、有
期事業の1998年度の消滅事業場数は同年度労
災保険事業年報では1,798,682だが、前出労災保
険財政検討会資料では97,413であり(この場合適
用率は72.2%)、前者が正しいと思われる)。

なお、表に示してはいていないが、メリット制適用事
業場「合計」に占める構成比は、1991～2012年
度の30年間平均で、継続事業が55.8%(45.1%～
68.3%)、一括有期事業が14.9%(9.2%～21.7%)、
右期事業が29.3%(24.1%～39.5%)となっている。

■メリット制適用の大部分が保険料割引

増減別では、メリット制適用事業場「合計」のう
ち、「減(-)」(保険料割引)が、1992年度の98.1%
から83.2%へと、減少傾向ではあるものの大部分

を占め(1991～2020年度の30年間平均で85.9%)、
「0%」(保険料措置)は30年間平均で1.5%ではど
んど変わらない。「増(+)」(保険料割増)は30年間
平均で12.5%(10.4%～15.1%)で増加傾向にあると
いう状況である。保険料割引に集中する傾向は、
継続事業よりも一括有期事業で顕著で、右期事業
ではさらに顕著になっている。

■メリット制適用の大半が最大増減幅

増減率区分(±5%未満)は、最大増減幅が、継
続事業では1980年度以降±40%であるが、一括有
期・右期事業では同じ期間に増減率の最大幅の
拡大が行われているので、別々に見たほうがよい。
「特例メリット制」だけに適用される±45%は表中
に数字が現れないほど少ない(+45%は1997～
2014年度に合計305事業場、-45%は2000～2003
年度に合計77事業場)。一般的に、「増(+)」(減
-)と比べ、大半が最大の増減幅の区分に振り
付く傾向があることが指摘されており、その割合は、

■データ公表は適用事業場数と適用率のみ

メリット制の適用状況に関しては、基本的な資
料である「労災保険事業年報」(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/138-1.html>)に、継続・一
括有期・右期の区分別、都道府県別、業種別、保
険料増減率区分(±5%未満)別の適用事業場数
が紹介されているのが唯一の公式データである。

「労災保険事業年報」の「Ⅲ 労働者災害補償
保険事業の概況」では、「メリット制」の項を立て
て、業種別及び保険料増減率区分別の適用事業
場数の概況とともに、継続事業と一括有期事業に
ついては、年度当初労災保険事業場数との比較
で業種別「メリット制適用率」も示している。有期
事業については、年度当初労災保険事業場数(年
報に紹介されている)ではなく、「当年度消滅
事業場数」を併記しているものの、「メリット制適用
率」は計算されていない。

一方、2010年12月1日開会の第2回労災保険財政
検討会(以下、同検討会)に関する情報は、https://www.mhlw.go.jp/sf/shingi/other/roudou_1288314

継続事業よりも一括有期事業、また有期事業ではさらに顕著である。ただし、一括有期事業については、2016年度以降、+40%よりも+30%区分の方が多くなっている。

保険収入の17%相当額の割引

ところが、メリット制の労災保険財政に対する影響に関するデータはまったく公表されていない。ちなみに、厚生労働省の労災管理課に表ねたところ、統計を取っていない、仮にデータを求められたとしても時間がかるだろうとのことであった。

唯一の例外と考えられるのが、前出の2010年12月7日の第2回労災保険財政検討会で紹介されている。「労災保険のメリット制について」という資料のことである(下線は編集部)。

「4 今後の課題

- (1) メリット制適用対象事業の拡大
継続率が低下すると、継続事業に基く労働者数に関する適用要件②(1)の②を満たす事業場が少なくなり、メリット適用対象事業が減少する。このため、メリット制適用対象事業は平成6[1994]年度の212,652事業をピークに減少を続け、平成20[2008]年度は120,419事業となつていく。継続事業では全2,006,978事業のうち、76,249事業にメリット制が適用(適用率3.8%)されている。
- (2) 労災保険率が割引となる事業場が引上げらる
労災防止のインセンティブ付与の観点から、また、現在、メリット制が適用されていない小規模な事業に適用範囲を拡大すべきではないか。
- (2) 労災保険率が割引となる事業場が引上げらる
あること

メリット制が適用になっている継続事業をみると、全体の82.3%の事業が労災保険率の引き上げ(割引)となっており、引き上げ(割増)となっている事業は15.6%となっている。

労災保険率の引き下げとなっている事業が大半を占めるため、試算によると、メリット制があることで平成20年度の保険料は差し引き1,871億円減少(保険料の約17%に相当)している。

仮に、メリット制の適用範囲を拡大すると、拡大する範囲によっては保険料収入が大きく減少する可能性がある。」

厚生労働省の労災保険財政管理室長は、「試算によると、平成20[2008]年度の保険料はメリット制によって1,871億円ほど減少していると考えられます。これは全保険料収入の17%に相当する額です」と説明している。

2008年度の労災保険料収額は10,898億円であるので(表1)、1,871億円は約17%にその17%に相当する。

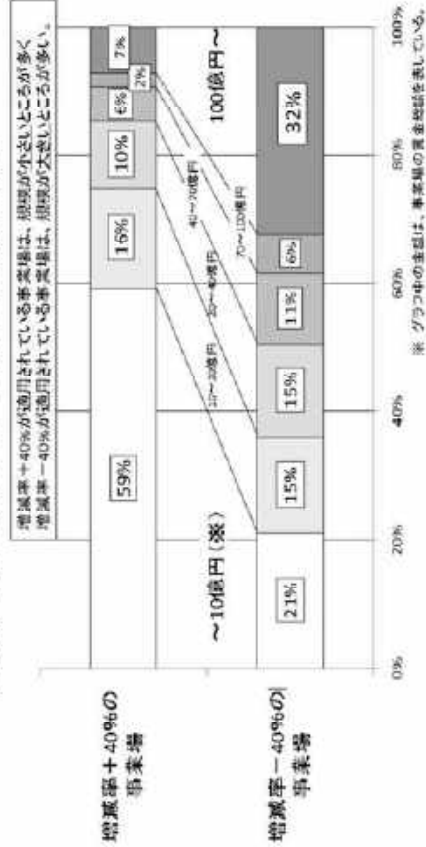
継続事業に限定したという説明は見当たらないので、メリット制適用事業「合計」についての試算であると考えると、2008年度のメリット制適用事業場数は120,419で、全労災保険適用事業場2,642,607の4.6%である(表3.2)。そのうち、労災保険率割引「減(-)」が103,231で、メリット制適用事業場の85.7%、労災保険適用事業場の3.9%である。「0%」(保険率増額)が1,858で、1.5%/0.1%、保険率増「増(+)」が15,340で、12.7%/0.6%である。

割増額をX億円とすると、割引総額は「1,871+X」億円となる。しかし、この数字は示されておらず、割増額と割引総額の差引きが1,871億円の割引であったということだけが示されている。

割引と割引率が相殺されるような制度設計であれば、メリット制非適用事業場が割引分を肩代わりさせられることはないが、そうならない。

2004年5月31日開催の第2回労災保険料率の決定に関する検討会(以下、同検討会)に関する情報は、https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-moudou_128898.html(参照)で、厚生労働省は、「労災保険率の算定方法について」、「労災保険率は、保険給付必要額を賃金総額で除して計算されることから、各業種ごとの賃金総額を計算すると解説し、同年6月4日の第2回検討会で労災保険財政管理室長が、「分母の賃金総額を計算するとともに、実際の賃金総額ではないと言いました。その」と共に、メリット制による返還金についても考慮してやっておりますので、メリット制の適用によって減少する分も考慮した形で賃金総額を定めているということになります。そういったメリット制の適用

継続事業 メリット増減率+40%・▲40%の賃金総額規模別構成比



状況を考慮したような賃金総額で料率を計算しておりますので、料率の計算の中には、メリット制の適用による減少分を含んだ形で計算しているという考え方に立っております」と説明している。

したがって、より厳密には業種の種別区分ごとということになるが、2008年度に、全業種で全事業場のわずか9.9%にすぎない事業場が享受した、メリット制による増減率引き起き全保険料収入の17%に相当する1,871億円の割引を、逆にメリット制がなれば、全事業場二適用される労災保険率を1,871億円分引き下げることであった。

厚生労働省は、メリット制の労災保険財政に対する影響に関するデータを系統的に公表すべきである。

-40%割引適用の32%が大企業

2010年12月7日の第2回労災保険財政検討会には、「継続事業 メリット増減率+40%・▲40%の賃金総額規模別構成比」が示され、これは、2011年3月4日に公表された「労災保険財政検討会中間報告一版立金、メリット制」にも収録されている(別掲図)。一つの時点のデータが示されていない

のだが、中間報告は以下のように記述している。「事業場の規模別では、+40%適用の事業場についての規模別分布では、賃金総額10億円未満の小規模な事業場が最も多く(59%)、賃金総額100億円以上の大規模な事業場は少なくなっている(7%)。一方、-40%適用の事業場の分布では、賃金総額100億円以上の大規模な事業場が多い(32%)が、賃金総額10億円未満の小規模な事業場が次に多く占めている(21%)。

【参考】賃金総額10億円の規模について
年・年収500万円/1名×労働者200名=賃金総額10億円
10億円×5.3/1000(平均料率)=530万円
メリット制適用により、3,42万円(-40%)~718万円(+40%)」

2008年度の継続事業の「-40%」適用事業場数は33,343、「+40%」適用事業場数は5,934である。「減(-)」計62,757、「0%」1,573、「増(+)」計11,919。上記が2008年度の数字であるとするならば、「+40%」適用事業場数33,343の32%の10,670が賃金総額100億円以上の事業場ということになる。このようなデータが示されたのもこのときしかないと思われる。厚生労働省は、このようなデータも系統的に公表すべきである。

メリット制はそもそもその制度設計において、小規模事業は適用対象とされないにもかかわらず割引分を肩代わりさせられ、適用対象になる事業でも相対的に少ない労働災害の発生でも収支率が高くなり変動してしまうなど、もっぱら大規模事業に有利に働く制度であって、正当化されるためには確固とした効果の「証拠」が必要である。

メリット制拡大と労災推移対応せず

■メリット制導入で労災が減ったという「記述」

では、このような適用状況であるメリット制の効果は、はたして検証されているのだろうか。

厚生労働省(労災管理課)は現在、「メリット制自体は労災保険制度のほゞ最初からある制度で、その頃はメリット制導入によらずに労災の記録には事故が減少した」ということは、われわれの記録にはその記述が見受けられる。メリット制があることによる労働災害防止のインセンティブといふものはあるのだと思っている」と主張している。

例えば、労働省労働基準局「労災情報行政30年史」(1978年 労働法令協会)には、以下のような記述がある。

「…これらの努力にもかかわらず、昭和24年度に比べて昭和25年度においても支払額を考慮すると、32億9千万円の赤字が生じた。このため、昭和26年度においては、更に一段と強力な保険経済安定対策を実施することが必要となったのであるが、その1つとして、事業主の産業安全に対する意識を高めるため、労災保険法の改正を行い、昭和26年度からメリット制を早期に実施することとなった。このほか、産業災害撲滅を旨として安全衛生行政も活発に推進され、労災保険行政としては、保険料の増徴運動、削減費の適正支払いのための実地調査の励行等保険経済安定のため、中央、地方をあげて努力がなされたが、その結果、朝鮮戦争による一般経済情勢の好転にも助けられ、年度末における削減費未払額は著しい減少を見せ、漸く、保険財政は黒字の方向に向かうことになった。」

これは、まさに「記述」にすぎず、メリット制の効果

を実証する「証拠」にはまっぴくなくならない。そんな言いものがあつたなら、具体的に示してもらいたい。

■メリット制の実際の効果は「保険財政の改善」

上記の「記述」は、メリット制の実際の効果がむしろ、労災保険率の引き上げとの置き合わせ(いわゆる「保険財政の改善」)にあったことを明らかにしているようにも思える。

「労災前償行政30年史」には、「昭和30年度には、保険経済危機を克服するため、土木建築業、石炭鉱業等重要産業について大幅な料率の引上げを行い、それと同時に法律改正により「有期の」土木建築事業に対しメリット制を採用する等保険経済安定のための努力を行なった結果、漸く収入の好転をみるに至った」という「記述」もある。

■労災災害の推移とメリット制の拡大

2004年6月11日の第3回労災保険利率の認定に関する検討会には、以下の年度に経緯の概を入れた。1952(昭和27)年度から2002(平成14)年度にかけての「業種別(適用労働者数に対する)新規受給者割合」、「業種別強度率」、「業種別強度率」の推移を示したグラフが配布されている。

- ① 1965(昭和40)年度の一括有期事業のメリット制の創設
- ② 1976(昭和51)年度の継続事業のメリット制の増減幅の±30%から±35%への拡大
- ③ 1980(昭和55)年度の継続事業のメリット制の増減幅の±25%から±40%への拡大
- ④ 2001(平成13)・2002(平成14)年度の有期事業・一括有期事業のメリット制の増減幅の±30%から±35%への拡大

労災保険財政課室長は、「昭和41年度以降減少して低下している状況ですが、昭和55、6年以降も一貫して低下しています。最近では低下傾向が思いますが、ほぼ横ばいになっています」とも述べている。また、「ほぼ横ばいになっています」とも述べている。かさねて2004年11月30日開催の第10回労災保険料率の認定に関する検討会にも、同じデータのグラフではなく年度別数値とメリット制増減幅の改定経緯を示した表を配布している。

この期間はいはば一貫して労働災害が減少傾向にあるのだが、メリット制がその減少に効果があつたかもしれないと伺わしたいために、厚生労働省が配布したのかもしれないと伺っている。しかし、さすがにそのように明確に説明してはいない。

4頁の図に、労災保険新規受給者数と新規受給者割合を示している。

現実には、上記の①～④以降、以下のようなメリット制の拡大も行われている。

- ⑤ 2005(平成17)年度の有期事業・一括有期事業のメリット制の増減幅の±35%から±40%への拡大
- ⑥ 2012(平成24)年度の有期事業のメリット制の適用範囲の、額定保険料100万円以上から40万円以上への引き下げ、2015(平成27)年度の建設の事業の請負金額1億2,000万円以上から1億1,000万円以上への引き下げ

しかし、この時期になると、労災保険新規受給者等のデータと重ね合わせてみると、メリット制が拡大された結果労災が減少した、あるいは労災が減少した結果メリット制が拡大されたというイメージがつかない。かといって、メリット制の拡大と労働災害の推移(減少)が対応しているようにも見ていない。むしろ、もはやそのようなことすら言えない状況だということだ。

■メリット制に関する事業主の意識調査結果

なお、第3回検討会にはまた、「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」(平成25年3月 厚生労働省労働基準局労災管理課 労災保険財政課室)も示されて、「メリット制適用前にあつた労災防止活動に対する意識です。災害防止活動を是非実施しようと思ったのが70%という状況です。」「メリット増減率がプラスになった所について、是非実施しようと思った割合が8割、9割近いようなデータになっています。」「(メリット制適用後の)災害防止活動の実施状況を見たものです。全体として、災害防止活動を表したのが8割近いというデータです」等紹介されている。

これらを、メリット制に効果があることの「証拠」とみなすこともまた困難と言わざるを得ない。

検討会でも「証拠がない」と議論

これまでたびたび言及した労災保険利率の認定に関する検討会と労災保険財政課検討会における関連した議論をみておこう。

■労災保険利率検討会における議論

2004年6月14日 第3回検討会

○岩村正彦室長(東京大学大学院法学政治学専攻科・法学部教授)

問題は、その点(…)についてのきちんとしたデータの検証があるのかどうかということなのです。事業主が行っている災害防止努力のための投資と保険料率の増減、大きさが相関するということがある程度出れば、災害防止努力の投資を全部の事業場に使うわけにいかないもので、それぞれとして、かわりに保険料率の増減で計測しようということになると思うのです。要は、保険料率の増減が上がり下がりがあったりするというのが本来に事業主の災害防止努力というものと結びついているのかどうかということのような気がするのです。目撃者も含めて、そういったことを検証する読みをいまままでにされたことがあるのかどうか。私も労災をやっている、そのメリット制の趣旨はよく知っているのですが、概して「おっしゃる通り」ということだと思つていて、いまだにアンケータ調査以上に、いままでも何か試みたということはあるのでしょうか。

○政理室長

私が記憶するところでは、していないと思います。室長が言われるように、特定の事業場を捉えて、その年間的な推移がどうなっているのを見たらよくわかるのかもしれません。そういう分析はあつていません。

2004年9月8日 第6回検討会

○河部正浩委員(獨協大学経済学部助教授)

メリット制がなぜあるかということ、災害防止のインセンティブを引き出すためかと思うのです。メリット制の増減率の幅を拡大することによって、事業主の労働災害防止努力が果たしてどれくらい引き出されるのか、いはば本質的な問題であつて、そこ

では、もう皆さんご存じのとおり、元請が圧倒的な優位に立つのです。そして建設業法に定められている経営事項審査の項目の中では、重大災害等について、あるいは災害の発生について、それが審査の対象になります。あるいは無災害表彰等との関係から、労災を労災保険の給付として行かないケースが、相当数あるので、そこは徹頭徹尾には調査のしがいがあるのです。ただ私たちに調査はしませんが、次に生半くならないからとねえと声、あるいは労働者から言えば、もう次からは戻ってこないからとねえと、非常に言い体質の部分を持っている業界であることも事実です。そういう意味から申し上げますと、今回なぜこんなに慌てているのか。

前回35%に上げるには、相当な期間があったわけですが、この審議会の中に基本問題委員会というものが置かれて、議論もかなりされたわけですが、今回、検討会が持たれたことについて異議を呈さむつも別はありませんが、労災かくしは別意の問題だというように、結算つけて見ると、幾重にも重なっている建設業の重層下請の現場を、実際にご観覧なられて、そのようなところに置かれている労働者の労災だけを取り上げても、どのような処理が行われているのか。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。今回の提案については、あまり十分に議論する余裕がありません。飛び飛びで申し上げますが、これは法律事項で、前回は35%になったときには、衆参のそれぞれに該当する委員会の中で、メリット制に伴って労災かくしが増えることがないように、政府としても安全衛生対策に配慮し、という内容の決議も行われている。そういう状況から考えますと、今回出されてきている40%というのは、あまりにも時間的な間が短い。そして、たまたま平成13年度がそうなのかわかりませんが、かつて労災かくしによって送られた件数よりも、増える傾向にあります。私から見ますと、これは相当因果関係ありと言わざるを得ない。そういうときに直ちに40%という提案がなされて、これに理解を示すというのには非常に難しい。十分なご議論をいただきたい。できれば現状をもっと

詳しく把握なさって、その上でこの問題をやられても、業界全体でそんなにマイナスになる問題ではないのではないですか。

もう一度言います。度数は強度率も一緒であるにもかかわらず、労災かくしの件数が、それも当局が、送附した件数が空欄も占めていることは、正当なことではないのではありませんか。労災かくしの端発のために、厚生労働省の出生機関の職員が頑張っていることについては、それはそれとして敬意を表しますが、明らかにことになっている数字から判断した場合は、この問題は建設産業にとって、非常に大きな問題だということをお断り申し上げます。できれば慎重な議論をお願いしたいと思います。

2011年12月5日 第40回労災保険部会

○大江拓実委員(全国建設労働組合連合会 記次長)

メリット制の改正案について、少し要望したいと思っております。メリット制についてはこれまで本委員会でも、「労災かくし」につながるものではないか、抑えていけるものではないかという懸念の発言がありました。実は私も全建連連は毎年2回、この30年間、大手企業や住宅メーカー12社と交渉しているわけですが、今年の夏は猛烈な猛暑といったこともあり、大変驚いたことに、「現場で熱中症に遭った」という回答の所で、38社1229人が病院に搬送されたという報告がされております。亡くなった方も出ているという状況がそうです。この人たちの労災が一体どうなっているかというのにも心配しています。

また、いま私たちが運営している国保組合があり、その中でも労災の補れ込みが非常に多いという報告があります。いま、建設現場の工間が短縮になって施工単価が下がり、重層下請になっていきます。それで経費で払ったら仕事かかなくなるという不安があり、ちよとした経費では労災申請しないという状況も報告されております。建設現場では一人親方も増えたりして、一人親方労災の加入も増えていることもあり、現場での事故の懸念から、一人親方労災に入っているのではないかと、という報告もされているところですが。

実は、日本医師会の「労災・自治責委員会」という平成22年1月の報告があります。その中でも労災

メリット制の収支率算定から除外する特定疾病・特例措置・非業務災害

特定疾病	事業の種類	対象範囲
非災害性腰痛 非災害性腰痛 又は港湾新設事業	港湾貨物取扱事業 又は港湾新設事業	事業主を異にする2以上の事業場において、重機等を扱った作業、船部・通風の負荷を与える不自然な作業姿勢により行う業務その他の重機を過度の負荷のかかる業務に従事した労働者であって、当該業務に従事した最後の事業場の事業主に日々または2か月以内の期間を定めて使用されたもの(2)片超過して使用されるに至ったものを除く)
振動障害	林業又は建設の事業	事業主を異にする2以上の事業場において、重機、新機および持ち機、チェーンソー等の機械器具の使用により振動を与える業務に従事した労働者であって、当該業務に従事した最後の事業場において当該業務に従事した期間が3年以上に満たないもの
じん肺又はその合併症	建設の事業	事業主を異にする2以上の事業場において、粉じんを採取する場所における業務に従事した労働者であって、当該業務に従事した最後の事業場において当該業務に従事した期間が3年以上に満たないもの
石綿肺がん又は中皮腫	建設の事業	事業主を異にする2以上の事業場において、石綿にさらされる業務に従事した労働者であって、当該業務に従事した最後の事業場において当該業務に従事した期間が3年以上に満たないもの
騒音性難聴	港湾貨物取扱事業 又は港湾新設事業	事業主を異にする2以上の事業場において、重しい騒音を発生する場所における業務に従事した労働者であって、当該業務に従事した最後の事業場に於て当該業務に従事した期間が3年以上に満たないもの
特例措置	事業の種類	対象範囲
東日本大震災に伴う業務災害	全事業	地震により、建築物が倒壊し労働者が負傷した等の業務災害 ①原子力発電所の事故による災害、②余震に伴う業務災害、③地震被災後の復旧作業等により生じた業務災害、は対象とならない。
毎月勤労統計の追加給付額	全事業	スライヤ車や最低保障額が低くなった場合に、過少給付であった場合に追加給付するその差額に相当する分
新型コロナウイルス感染症	全事業	新型コロナウイルス感染症に関する業務災害
非業務災害分	事業の種類	備考
通勤災害	全事業	
複数業務要因災害及び複数業務労働者の業務災害	全事業	メリット制に影響しない 二次転送診断等給付を含めて「非業務災害等」として業務を問わず一律

かくしの発生は、メリット制が原因になっているのではないかと報告があります。私どもはそのことについては注目しております。そこで、今後の見直しや多くの提案もされておりますので、今後には是非、そうしたことも目配りしていただき、今後には何かかかわらず、厚生労働省のこの問題に対する対応は、①メリット制(の拡大)が労災隠しのイン

センデニアになるというエビデンスはない(ただし調査したことも、する意思もない)、②別の要因もある(公共工事関係の場合の指名停止等を例示(こちらのエビデンスも示したことがない))、③メリット制の議論とは別に構築する、という基本のスタンスで一貫している。就業とはとも言えない対応である。

取支率に含めない傷病

労災保険率及びメリット制による増減率を適用するにあたっての取支率の算定方法には様々な問題点があるのだが、ここでは以下の点だけ指摘しておきたい。

労災保険率は事業の種類区分ごとに設定され、「業務災害分」以外の、「非業務災害分」、社会復帰促進等事業及び平務の執行に要する費用分、過去債務分(創立金過・不足の調整分)は、全業種一律で定められて、メリット制適用の取支率の算出に含められない。

「非業務災害分」は、①通勤災害分と②二次被災(非業務災害)に充てられてきたが、2020年労災保険法改正によって創設された③複数業務要因災害分と④複数事業労働者の業務災害分が新たに追加されている。

また、取支率の算定に含めない「特定疾病」というものも定められている。「暴発性の職業性疾病」で「転々労働者」が罹患した場合などと説明されるが、①非災害性腰痛、②振動障害、③石綿肺がん又は中皮腫、④騒音性難聴であり、対象範囲は各々別表のよみ具体的に定められている。

さらに最近では、「特例措置」も定められており、①東日本大震災に伴う業務災害、②毎月勤労統計の不適切調査による追加給付、③新型コロナウイルス感染症も、取支率の算定に含めないこととされている。

それらも取支率の算定に含めてメリット制の増減率を削減したり、割引率を少なくすることは、事業主にとって償上ということであろうが、とはいえ、例えば新型コロナウイルス感染症の業務上の発症を防止することが事業主の義務ではないと言ふことはできない。感染防止のインセンティブを下げしてしまう

ではないかという議論は成立する。

このように、取支率に算定しない、「非業務災害」、特定疾病、特例措置を拡大してきていること。また、日本医師会労災・自賠責委員会が、軽度の労災疾病も取支率の算定に含めないようにして、メリット制が「労災かくし」につながる可能性を減らす提案をしていることなどは、かえってメリット制を維持する必要性・合理性があるのかを問い直させる契機となり得るものだと考えている。

不服申立制度の元凶

いま、労災認定をくつがえすために、事業主が労働保険料決定に関する不服申し立てを通じて労災認定について争うことを認めるよう厚生労働省が従来の立場(解職)を変える通達を发出し(2頁参照)、また、直接労災認定について事業主が不服申し立てができるよう認める裁判所の動きがある。

しかし、いずれもすべての事業主について不服申し立てを認めるものではなく、労災認定により保障給付等の額が上がり、それに基づいて取支率が算定された結果、保険料が抑増または割引率が低減するという「不利益」を成る可能性のあるメリット制適用事業主に限定された話である。

このような事業主の不服申し立てが認められた場合に被災労働者や遺家族、労働者、訴訟や労使関係、労災調査に当たる労働基準監督署等が被る可能性のある悪影響は甚大であり、1・2月号でこの間の経過を含めて詳しく報告している。

厚生労働省の立場(解職)変更に対抗し、また、裁判所の動きを阻止するべく毅然とした対応が求められていることは言うまでもないが、より根本的な対応として、メリット制自体を廃止すべきである。

メリット制に、事業主の不服申し立て制度を容認してまで維持しなければならぬ価値があるわけではないことはもちろんのこと、本稿で検討したように、メリット制に効果があることを示す「証書」もないまま、ごくわずかな数の大規模事業主等だけが享受する巨額の割引を全体に肩代わりさせている制度の維持を正当化する理由はないと考える。メリット制の維持を正当化する理由はないと考える。メリット制の維持を正当化する理由はないと考える。メリット制の維持を正当化する理由はないと考える。