

メリット制適用事業主の不服申立の取り扱いに関する検討に対する見解

2022年12月7日

働くもののいのちと健康を守る全国センター
理事長 埴田 和史

厚生労働省は、メリット制適用事業主の不服申立の取り扱いに関する検討会を開催し、検討を進めている。

労災保険は、事業の種類（54業種）ごとに労災保険率（2.5/1000～88/1000）が定められ、原則として労働者の賃金総額に労災保険率を乗じて労災保険料が決定している。この労災保険率を個別の事業場の災害の多寡に応じて、労災保険率を増減することで、事業主の保険料の負担の公平性の確保や災害防止の努力の促進を図るためにできた制度が「労災保険のメリット制」である。

メリット制は、ある一定の規模（労働者数が100人以上または、20人以上である一定の条件以上の要件を満たす）の事業場を対象とし、連続する3保険年度における労災保険の収支率（3年間の労災保険給付額／3年間の労災保険料額×100）に応じて最大±40%（木材伐出業は±35%、一括有期事業は±30%）の範囲で労災保険率を増減する制度となっている。なお、建設工事現場や木材伐出業などの有期事業において一括有期事業（複数の工事現場等を一括している場合）や単独有期事業ではその要件が異なるほか、特例メリット制（特別の安全衛生措置を講じた事業において、特例適用の申告があるときにメリット料率（労災保険率）の増減幅を±45%とする）という制度もある。

メリット制適用事業主は、①保険料増額の前提となった「労災保険給付支給決定」に関する争い（審査請求を含む）の当事者になることはできないこと、②「労働保険料認定決定」については、その適否を審査請求等で争うことが可能であるが「労災保険給付支給決定」の要件該当性を否定する主張はできないこととされている。

その根拠は、①に関しては、被災労働者又は遺族と利害が相反する事業主が「労働保険料認定決定」の手続きに参加した場合、被災労働者等の法的地位が不安定になり、過大な負担を新たに生じさせること、②に関しては、被災労働者等への保険給付（既支給分を含む）の根拠が否定された場合、被災労働者等の権利（有効な療養とそれに必要な生活保障等）を脅かしかねないことがそれぞれ指摘されている。

厚生労働省は「労働保険徴収法第12条第3項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会」を10月26日に開催した。本検討会は、有識者によって構成されているが、厚労省事務局が示した「考え方」では、メリット制適用事業主の不服申立に関する従来の実務の一部を変更し、次のとおりとすることが提起されている。

① 「労災保険給付支給決定」に関する争い（審査請求を含む）の当事者になることはで

きないこと。

② 「労災保険料認定決定」に関する争い（審査請求を含む）の当事者となることは可能であり、その際、手続保障を図る観点から、契機となった「労災保険給付支給決定」の要件該当性を否定する主張も認められること。

③ ②において、メリット制適用事業主が主張するとおり、「労災保険給付支給決定」の要件該当性を否定された場合であっても、「労災保険給付支給決定」の効力には影響せず、取り消されることもないこと。

事務局の「考え方」によると前記変更は、メリット制適用事業主に保険料増額を求める際の手続保障と被災労働者等の法的地位の安定性確保という各要請について、両者の調和を図る趣旨であるとする。

しかし、前記変更によって、業務上外に関する異なる結論がそれぞれ有効に確定する可能性があり、そのことが事業主の姿勢や労使の関係性などにどのような変化を生じさせるのか、十分な分析を行うことが必要である。

例えば、メリット制適用事業主が保険料増額の決定に際して、業務外を主張することが一般化するなら、労災認定にあたって事業主の非協力の姿勢が広がるおそれがある（労災保険法施行規則23条の助力義務の不履行）。また、労働者が事業主と争うことを避けたい心理から、労災請求自体を躊躇させてしまうことにもなりかねない。

労災保険制度は、労働者が業務中に被災した場合に対する補償を行うために設けられている制度であり、業種による災害発生の危険度の違いから業種ごとに保険料率が設定されている。メリット制は、保険料負担の公平性の確保と労働災害防止努力の促進を目的として、その事業場の労働災害の多寡に応じて一定の範囲内（最大±45%）で労災保険率又は労災保険料額を増減させる制度（12条及び12条の2）だが、有効性を疑問視する意見が投げかけられている。そればかりか、安全衛生行政の第一線から違法な「労災隠し」を促進させているという指摘が少なくない。

労災保険給付は、利益相反することから事業主が当事者となることは絶対に認められない。加えて、保険料認定決定における適否を審査請求等で争えたとしても、給付決定に対する要件該当性を否定することはあり得ない。

こうした現状をふまえるならば、メリット制そのものを廃止し、保険料の個別決定による行政手続きの煩雑さを解消するなど、現場実務を削減すべきである。決して新たな業務を増加させるべきではない。

小手先の見直しではなく、労災保険料のメリット制そのものを見直し、直ちに廃止するよう求める。

以 上。