

総合規制改革会議

アクションプラン実行WG資料

平成15年11月10日

厚生労働省

1 労災保険の民間開放の促進

労災保険の民営化について

1 労災保険制度の基本的考え方

(1) 労災保険制度は社会保障の一翼を担うものであり、労働者保護の観点から国が行うべき

労災保険は、労働条件の最低基準である被災労働者に対する事業主の災害補償責任の履行確保を目的とする強制責任保険である。

補償内容は労働条件の最低基準を超える水準となっており、全事業主の集団的責任に基づく社会保険として、国の社会保障の一翼を担っているもの

(参考) 労災保険制度における社会保障化の例

- イ 障害補償や遺族補償等について大幅な年金化（使用者の補償責任は一時金支払のみ）
- ロ 療養補償について治癒認定があってはじめて打切（使用者の補償責任は打切補償を行えば3年間）
- ハ 通勤災害保護制度の導入（使用者に補償責任なし）

(2) 迅速・適正な労災補償のため監督行政・安全衛生行政と一体であるべき

労働基準行政は、労働者の生命や健康を守り、災害を未然に防止するため、監督行政や安全衛生行政を通じて、現場に立ち入り監督指導を行うことで、就業環境等の変化に伴う問題点や安全衛生上の問題点を継続的に把握し、労働者保護の観点から行政を展開。

労災保険事業は、そもそも被災労働者保護を目的に行っており、監督行政、安全衛生行政と一体的に運営されてはじめて、社会経済情勢の変化に合わせた被災労働者に対する迅速かつ適正な補償が可能。

さらに、発生した災害に対しての補償のみならず、労災保険事業から得た情報を基に再発防止のために安全衛生上の対策を講じる等により、労働者保護という行政の使命を遂行。

2 民営化により労働者保護が後退

(1) 未加入・未納事業場が増大するおそれ

自賠償保険における車検制度のように加入を担保する仕組みがなく、また、民間保険会社では強制加入や滞納処分もできない。

このため、未加入・未納事業場が増大し、当該事業場の被災労働者は補償を受けられない。

(2) 保険事業のみの運営では的確な労災認定が困難

災害が業務上か業務外か等の判断については、刑事責任に連動する事業主の災害補償責任の有無の判断として、国が行うべき。

また、急増する過労死等外形的に業務起因性の把握が困難な新たな労災事案に対して、職場や働き方の変化等の実態を幅広く恒常的に蓄積する仕組みが民間ではないことから、認定基準の設定等は民間では的確になされない。

民間保険会社では事業場への立入権限はなく、実態を踏まえた業務上外の認定が困難。

なお、過労死等の複雑困難な労災事案に関しては、業務上外の判断をめぐり、被災労働者と事業主が対立するケースもあり、保険者であると同時に事業主としての立場をも併せもつ民間保険会社の認定では、公正さに疑念を抱かれるおそれ。

(3) 経営破綻リスクの存在

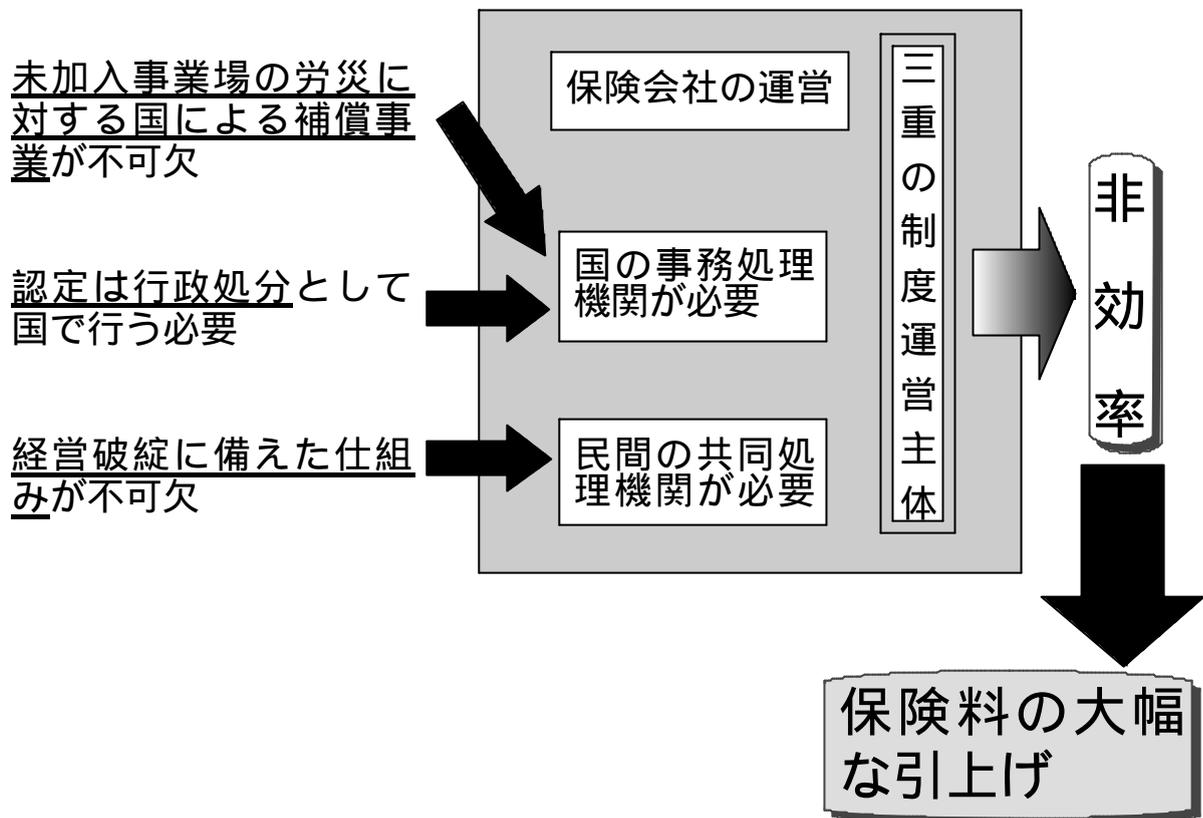
民間保険会社には経営破綻リスクが不可避。

経営破綻の場合、特に、長期にわたる年金給付（平均約30年間）に支障のおそれがあり、制度に対する信頼感が欠如。

3 民営化により非効率、負担増のおそれ

(1) 労働者保護の確保は不可欠であり、このため極めて非効率な仕組みに

複数の制度運営主体が併存し非効率となり、結局保険料の大幅な引上げにつながる。



(2) 事務運営費増大のおそれ

民間開放すれば、上記の非効率に加えて、営業経費等が発生すると考えられることから、保険料負担が上昇するおそれがある。

(参考) 日米の労災保険の事務運営費

日本の業務取扱費等の収入に対する割合は、5.2% (平成13年度)

米国の民間労災保険の事務運営費は保険料収入の約4割。

保険料収入を100とした事務運営費の割合 (2001年)

査定費用 13.8

諸経費 26.1 (うち、手数料 6.5、一般管理費 8.4、その他(税など) 11.2)

【出典】"Best's Aggregates and Averages, Property/Casualty, 2003"

(A.M.Best 公表資料)

保険料率の考え方について

1 社会保険の原則

社会保険においては、私保険と異なり、保険料については危険に応じ定められるべきとの原則はないことから、給付と反対給付とは均衡するものではない。

2 現行料率設定の基本的考え方

- (1) 労災保険料率は、労働災害や職業病は業種毎に類型化される場合が多いこと等を踏まえ、業種毎の安全衛生対策とあいまって同種災害の防止努力を促進するという政策的意味、業種を異にする事業主間の負担に係る過大な不公平感の是正、という観点から、業種ごとに設定しているが、社会保険の原則にかんがみれば、業種別に収支を均衡させる必要はない。
このことは、産業や職業は相互に依存関係にあることから、事業主間の相互扶助や全事業主の集団的責任の観点を考慮する必要があることから、妥当である。
- (2) 保険料率の見直しに当たっては、災害防止努力を保険料率に反映させるため、過去3年間の災害の実績等をもとに改定。
- (3) なお、個別事業主の災害防止の自主的努力のインセンティブとして、個別メリット制を制度化。

3 業種間調整の必要性について

- (1) 社会保険としての性格に反し、業種別の収支率に厳密に見合った保険料率を設定することは、以下の点からも適切ではない。

現行の給付内容は、事業主の個別の災害補償責任を超えて、全事業主に集団的に災害補償責任を負わせていること

特に、長期間の療養やその後の後遺障害等については、その時点の当該業種の事業主集団に責任を負わせることは無理があること。

収支率のみで考えた場合、過大な保険料負担が不可避な業種が発生せざるを得ないこと

- (2) このため、保険料負担の業種間調整は必要不可欠であり、この点については、保険料負担者たる使用者、受益者たる労働者及び公益の三者から構成される審議会における議論、答申を経て決定されているところである。

労働福祉事業について

1 趣旨

労災保険では、保険給付に合わせて、被災労働者の社会復帰の促進、被災労働者やその遺族の援護、適正な労働条件の確保等を図ることにより、労働者の福祉の増進に寄与することを目的として、労働福祉事業を行っている。

2 事業の概要

- (1) 被災労働者の円滑な社会復帰を促進するために必要な事業
労災病院の運営
義肢、義眼、車椅子等の支給 等
- (2) 被災労働者及びその遺族の援護を図るために必要な事業
労災年金受給者の子弟に対する就学等援護費の支給
要介護者のための労災特別介護施設の運営 等
- (3) 労働者の安全及び衛生の確保のための必要な事業
労働災害防止対策 等
- (4) 適正な労働条件の確保を図るために必要な事業
未払賃金の立替払事業の実施 等

3 労働福祉事業の見直しについて

「特殊法人等整理合理化計画」(平成13年12月閣議決定)を受けて、労働福祉事業団は平成16年4月から独立行政法人化((独)労働者健康福祉機構)されることとなっており、あわせて、労災病院について、再編計画を本年度中に策定し、再編対象外の病院については廃止又は統合する等事業の見直しを実施。

2 雇用保険事業の民間開放の促進

「雇用保険事業の民間開放の促進」について

1 雇用保険三事業の目的及び役割

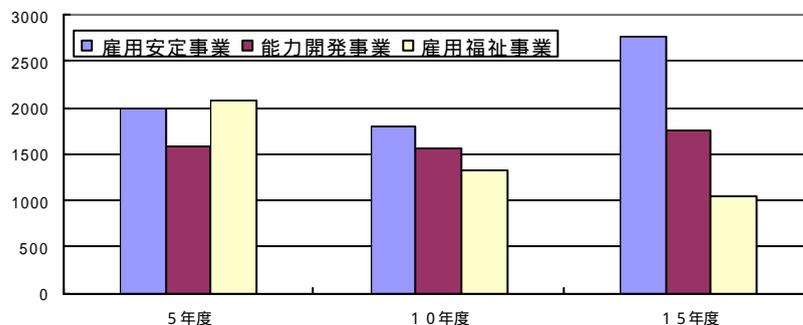
雇用保険三事業は、雇用保険の失業等給付に対する附帯事業として、失業の予防、失業者の早期再就職の促進、労働者の能力の開発及び向上等を図るもの

現在、雇用保険三事業として、雇用調整助成金、労働移動支援助成金等の事業主に対する助成金の支給、離職者に対する早期再就職のための相談援助、職業訓練、インターネットによる求人情報の提供等の事業を実施

これらの事業は、厳しい雇用情勢の下で被保険者等の雇用の安定を図るほか、失業等給付の支出の抑制にも資するなど極めて重要な役割を担っているところ

特に、雇用保険三事業を通じて失業の予防や失業期間の短縮化が図られれば、本体たる失業等給付の支給が抑制され、雇用保険トータルでみた場合に効率化が実現されるものであり、このような観点から真に必要なかつ効果的な事業内容となるよう、各方面の御意見も踏まえ、不断の見直しが必要と認識

* 雇用保険三事業の収支状況については、別紙参照。なお、最近10年間の三事業別の推移は次のとおり



(単位：億円。5年度及び10年度は決算額、15年度は予算額。)

三事業関係収支表

(単位:億円)

区 分	年 度	12年度 (決算)	13年度 (決算)	14年度 (決算)	15年度 (予算)	16年度 (要求)
収	入	5,324	5,346	5,255	5,081	4,969
支	出	6,015	5,839	4,853	5,600	4,955
	雇用安定事業	2,968	2,917	2,161	2,772	2,402
	能力開発事業	1,880	1,724	1,727	1,766	1,551
	雇用福祉事業	1,158	1,190	957	1,052	994
差	引 剰 余	691	493	402	519	14
安	定 資 金 残 高	3,102	2,609	3,011	2,492	2,506

(注) 15年度及び16年度の「支出」には、予備費 (15' 170億円、16' 140億円)が計上されていない。

2 雇用保険三事業の見直しの方向

(1) 雇用保険三事業の助成金の見直しの実施

雇用保険三事業関係の助成金については、実績を踏まえつつ、それぞれの制度の目的に沿った効果が発揮されているかどうか、政策評価を適切に行い、真に失業予防や再就職の促進に有用であると認められるものを実施するべく、不断の見直しを実施しているところ

13年10月においては、業種の枠組みを超えて個々の事業主、労働者に着目するとともに、効果的かつ効率的な支援を行う観点から支援内容の重点化（ ）及び簡素合理化を実施

【61本 39本】

4つの対策分野（円滑な労働移動の支援、安定した雇用の維持・確保の支援、良好な雇用の創出の支援、労働力需給調整機能の強化）への重点化

さらに、15年度においては、早期再就職の促進等を目的として、重点化（ ）合理化を行ったほか、利用実績等から判断して政策的必要性が低下しているものは廃止するなど整理統合を実施

【46本（総合雇用対策等で増加） 35本】

早期再就職・労働移動支援の拡充、雇用維持支援の見直し、雇入れ助成の重点化、創業支援の充実

雇用調整助成金の見直しについて

雇用調整助成金については、構造改革を阻害するのではないかとの指摘等も踏まえ、景気変動等に対応した一時的な雇用調整を行う事業主を支援するという制度本来の目的に沿うよう、支給限度日数の縮減等の見直しを実施（別紙）

なお、16年度においては、中小企業人材育成事業助成金及び情報関連人材育成事業助成金について、利用実績等から判断して政策的必要性が低下していると考えられることから廃止するなど、整理統合を行う予定

【35本 29本（概算要求）】

雇用調整助成金の変遷について

雇用調整助成金の創設

企業が休業を実施した場合の休業手当にかかる費用負担の軽減措置を講じ、失業を未然に防止するため、雇用関係を維持する形での一時休業に対する助成制度として、雇用調整給付金を創設（昭和50年）。
雇用調整給付金、出向給付金等の雇用維持を目的とする助成金を雇用調整助成金として統合（昭和56年）。

具体的には、景気変動等による影響を受けている業種を指定し、業種ごとに大臣が定める期間内に一定規模以上の雇用調整を行い手当等を支払った事業主に対し、助成金を支給。



円高の進行等に対応し、要件緩和を行う等の暫定措置を随時実施。



最近の見直し

構造的な要因により長期的に回復の見込みのない事業主が支給対象となり、労働移動を妨げることとなるおそれがあることから、景気変動等に対応した一時的な雇用調整への支援に重点化。

（平成11年）

- ・ 構造的な要因により長期にわたって業況が悪化している業種等を新規に業種指定しないこととした。

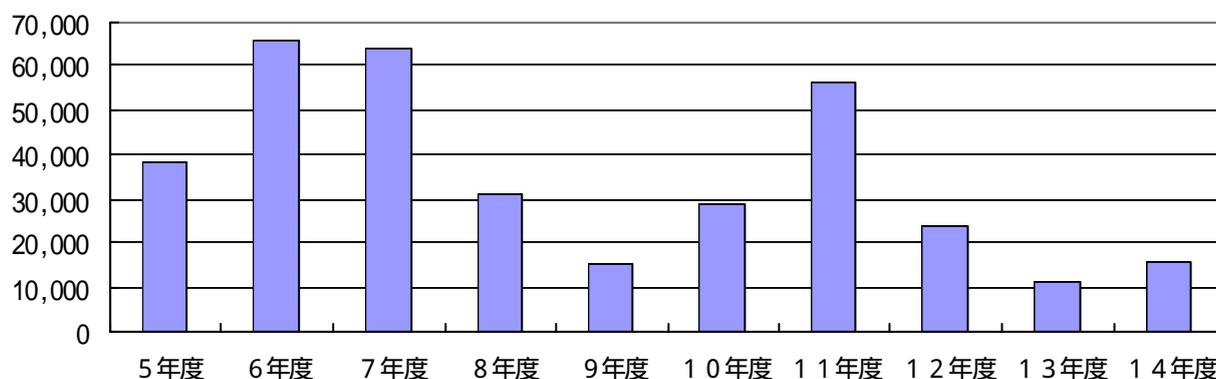
（平成13年）

- ・ 業種指定方式の廃止（個別事業主ごとに判断）。
- ・ 支給対象期間を原則1年間に限定。

（平成15年）

- ・ 一般事業主の支給限度日数の縮減等を実施。

雇用調整助成金支給額の推移（単位：100万円）



(2) 能力開発事業等における民間活用

職業訓練の民間活用の促進について

国及び都道府県は、求職者が再就職するのに必要な能力を身につけることを目的とした職業訓練（離職者訓練）を実施しており、職業能力開発校等の公共職業能力開発施設で行っているほか、委託訓練として、民間の教育訓練機関等の積極的な活用を図っているところ

< 民間教育訓練機関等への委託訓練 >

委託先となる民間教育訓練機関等として、専修学校・各種学校のほか、近年においては、高度な能力開発機会の提供を行うための大学・大学院、介護、福祉等今後の有力な雇用創出分野に係る事業形態の一つであるNPO、実践的な能力開発機会の提供を行うための求人企業等あらゆる民間機関を活用して、多様な内容・レベルの訓練ニーズに対応

< 公共職業能力開発施設で行う訓練 >

社会のニーズに機動的に対応するため、民間外部講師を活用

今後の取組みとして、

- ・ 労働市場における人材ニーズに適合した訓練を実施可能な民間教育訓練機関に積極的に委託
- ・ 民間の専門家や実務経験者をキャリア・コンサルタントとして委嘱し、訓練受講希望者の適性・能力・希望を踏まえた訓練コースを選定
- ・ 公共職業能力開発における訓練においても、社会のニーズに機動的に対応するため、民間外部講師を積極的に活用

等をさらに推進していくとともに、

- ・ 就職率の向上を図るため、委託費を就職実績を踏まえて交付する仕組みの導入

等を予定

就職支援の民間活用の促進について

厳しい雇用失業情勢が続く中で、求職者の大幅な増加や多様化に対応し、雇用保険受給者の早期再就職の促進を図るため、これまで職員が中心となって実施していたハローワークの就職支援について、民間のノウハウ・人材等を積極的に活用

このことにより、失業等給付の支出の抑制につながり、雇用保険制度全体の効率化が実現

- ・ 中高年ホワイトカラー離職者等を対象に、情報・意見の相互交換、ハローワーク・民間双方のカウンセリングの利用や求人へのアクセス等の機会を提供するキャリア交流事業を大都市圏で実施
- ・ ハローワークにおける失業等給付受給者に対する就職支援セミナーについて、その実施を民間に委託あるいは講師を民間から起用
- ・ ハローワークにおいて、民間の専門家や実務経験者を就職支援ナビゲーターや求人開拓推進員として委嘱し、特に早期就職の緊要度が高い求職者に対する個々のニーズに応じた体系的かつ計画的な就職支援や、これまでの経験を活用した求人開拓を実施

(3) 勤労者福祉施設の整理等

勤労者福祉施設については、平成9年度における設置決定を最後に新設を中止

現在、平成13年12月19日閣議決定「特殊法人等整理合理化計画」に基づいて勤労者福祉施設の整理を進めており、原則として、雇用・能力開発機構が独立行政法人に移行する平成16年3月1日までに、施設の譲渡等を進め、遅くとも平成17年度末までには完了する予定

維持管理費や土地借料等の施設に関する経費は、譲渡完了後には三事業からの支出は「0」となる