

紹介

# 労災保険における保険料の決定方法

## ——業種区分およびメリット制における保険原理と使用者間負担調整の関係を中心に

北岡 大介

(東洋大学法学部専任講師・特定社労士)

### 目次

- I はじめに
- II 労働保険料率の決定方法
- III 労災保険における業種区分
- IV 労災保険メリット制度について
- V 今後の労災保険財政上の法的課題と若干の検討

### I はじめに

労働者災害補償保険（以下「労災保険」）は1947年の創設当初から一貫して労基法における使用者の災害補償責任を担保する役割を果たしているが、その後、幾多の制度改正を経て、保険給付のスライド制、遺族補償・障害補償等の年金化、さらには通勤災害保険制度の創設、労働福祉事業等の充実化がなされた。このような制度拡充に対して、学説上、使用者の災害補償責任の担保を超えた「労災保険のひとり歩き」が提唱されるようになる。同学説の中には労災保険が「社会保障化」されるべきであり、労災保険財源は使用者負担を主たるものであることを否定しないまでも、「労働災害の社会化現象」などから国家負担を増大すべきとの注目すべき立論も見られた<sup>1)</sup>。

その後、労災保険制度の法的性格をめぐる学説上の論争は下火となったが、さしあたり労災保険財源について有力説は「もっぱら使用者の負担とすべきであると解」<sup>2)</sup>しており、現行の労災保険

も若干の国庫補助金を除き、事業主が負担する保険料収入をもって財源調達がなされている。具体的には事業主が負担する保険料は「労働者に支払う賃金総額」×業種・事業場ごとの労災保険率をもって算出されるものであり、年度単位での概算・確定保険料の徴収（前納制・年度更新）がなされている。

業種・事業場ごとに決定される労災保険料率が労災保険財政において決定的に重要となるが、同保険料率は原則として個々の事業場（メリット制）、事業主集団（業種区分）の災害リスクに応じ保険料が決定される仕組みがとられている<sup>3)</sup>。このため労災保険財源は一見すると、私保険と同様に「給付・反対給付均等の原則<sup>4)</sup>」「収支相当の原則<sup>5)</sup>」などの保険原理に沿うものであり、健康保険・厚生年金保険などに見られる応能負担などの被保険者間の所得再配分・負担調整機能を全く有しないように見える<sup>6)</sup>が、子細に労働保険料決定方法を確認することで、労災保険制度においても使用者間での負担調整を見出すことができる。以下では、労災保険制度における保険原理と使用者間負担調整の関係につき、保険料決定方法、「業種区分」および「メリット制」ごとに明らかにし、その上で労災保険財政上の法的課題に対し、若干の検討を行うものである。

## II 労働保険料率の決定方法

### 1 根拠法令における労働保険料の決定方法

労災保険率は、業種ごとに定められており、令和2年度現在の業種区分は54種類であり、料率の区分は28段階（最低1000分の2.5～最高1000分の88）に設定されている。同料率は原則として3年ごとに改定されており、厚労省が参集する学識経験者による検討会および労政審の審議を経て、決定される。根拠法は「労働保険の保険料の徴収等に関する法律」（以下、徴収法）12条、施行令2条であり、以下の規定が設けられている。

徴収法12条 「労災保険率は、労災保険法の規定による保険給付及び社会復帰促進等事業に要する費用の予想額に照らし、将来にわたって、労災保険の事業に係る財政の均衡を保つことができるものでなければならない」「政令で定めるところにより、労災保険法の適用を受けるすべての事業の過去3年間の業務災害及び通勤災害に係る災害率並びに二次健康診断等給付に要した費用の額、社会復帰促進等事業として行う事業の種類及び内容その他の事情を考慮して厚生労働大臣が定める」

徴収法施行令2条 「労災保険率は、厚生労働省令で定める事業の種類ごとに、過去3年間に発生した労働者災害補償保険法第七条第一項第一号の業務災害（以下「業務災害」という。）、同項第二号の複数業務要因災害（以下「複数業務要因災害」という。）及び同項第三号の通勤災害（以下「通勤災害」という。）に係る同法の規定による保険給付の種類ごとの受給者数及び平均受給期間、過去3年間の同項第四号の二次健康診断等給付（以下「二次健康診断等給付」という。）の受給者数その他の事項に基づき算定した保険給付に要する費用の予想額を基礎とし、労災保険に係る保険関係が成立している全ての事業の過去3年間の業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害に係る災害率並びに二次健康診断等給付に要した費用の額、第二十九条第一項の社会復帰促進等事業と

して行う事業の種類及び内容、労働者災害補償保険事業の事務の執行に要する費用の予想額その他の事情を考慮して定めるものとする。」（太字 筆者）

徴収法12条および同施行令2条は、労災保険率算定の原則的な考え方として、事業の種類ごと過去3年間の保険給付実績等に基づき算定した保険給付に要する費用の予想額と災害率を基に保険料率を定める旨規定されており、まさに「収支相当の原則」を体现しているように見える。

### 2 業種ごとの労災保険料率の決定方法

しかしながら、子細に労災保険料率の決定方法を見ると、以下のとおり異なる側面を見ることができる。確かに業務災害分にかかる労災保険料率の算定は、原則として以下イ、ロのとおり、過去3年間の保険給付実績等に基づいて算定する費用の予想額を業種別に行うことを基本とする。

イ 短期給付分（労災療養補償、休業補償給付等）

短期給付分については、3年間の収支が均衡する方式（「純賦課方式」）で算定

ロ 長期給付分（年金たる保険給付等）

長期給付分については、災害発生時点の事業主集団から、将来給付分も含め年金給付等に要する費用を全額徴収する方式（「充足賦課方式」）算定

その一方、次に掲げる部分については、全業種一律賦課により算定されており、業種ごとの労災保険料率の算定自体には直接反映されない（最終的に全業種共通保険料が合算することとなる）。

ハ 短期給付・長期給付のうち全業種一律賦課の対象となるもの

（イ）業務災害分

A 短期給付のうち、災害発生より3年を経ている給付分

B 長期給付のうち、災害発生から7年を超えて支給開始される給付分

C 過去債務分（既裁定年金受給者に係る将来給付費用の不足額）

(ロ) 非業務災害等

非災害業務分（通勤災害分及び二次健康診断等給付分）、労働福祉事業及び事業の執行に要する費用分

その他、労災保険率が一挙に引き上がる業種等に対する激変緩和措置 全業種一律賦課

### 3 労災保険料率設定における保険原理と社会保障の関係

以上のとおり、イ・ロについては業種ごとに、過去3年間の保険給付状況に応じて保険料率が算定されており、収支相当の原則などの保険原理に沿うものであるが、他方でハでは全業種による一律賦課が行われており、業種内での収支相当の原則が必ずしも貫徹されていない。その理由について前掲注3) JILPT 資料では次の事由を挙げている<sup>7)</sup>。

●短期給付3年超分 「労働基準法第81条において、被災後3年を超えても傷病が治癒しない労働者に対しては3年経過時点で打切補償を行うことにより当該事業主はそれ以降補償を行わなくてもよいとされていることから、災害発生から3年以上を経た給付については労働基準法上では事業主責任が無くなるため当該事業主が属する業種だけに責任を負わずことは適当ではないが、被災労働者を保護する観点及び産業間相互扶助の観点から業種全体で負担することとされている。」

●長期給付7年超分 「労働基準法においては、概ね傷病の治癒後労災保険法での年金4年相当分の給付を事業主責任としており、短期給付に係る事業主責任（被災後3年間）と合算して、災害発生から最高7年相当分の給付が労働基準法で定められた事業主責任の最高額と考えることが相当とされている。このことから、災害発生日から7年を超えて支給開始される長期給付の費用は当該事業主の業種だけに責任を負わせることは適当ではないが、被災労働者保護の観点及び産業間相互扶助の観点から業種全体で負担することとされている。」

る。」

●通勤災害の費用負担 「①通勤災害は業務災害とは異なり、事業主の無過失賠償責任に基づかない独立した別個の特別保護制度と位置付けられたこと、②通勤は事業主の直接の支配管理下になく、通勤に関する住居の選択、通勤手段・経路の選択も労働者の自由であり事業主の災害防止努力も一般には及ばないこと、などの理由から業種によって費用の負担割合が異なるべきではなく、また、メリット制を適用することには適さないこととされた。」

●二次健康診断等の費用負担 「二次健康診断等給付の対象となる脳・心臓疾患は生活習慣病ともいわれ、業種に関係なく発症が予想されることから、この疾病の予防は事業主全体に共通して起こる災害（疾病）を予防するものであることなどから、二次健康診断等給付はメリット制の対象から除くこととされ、その費用は全業種一律の負担とされた。」

このように、労災保険料率の算定は原則として「業種」ごとに行われるものであるが、上記給付分については災害発生時の業種ではなく、全業種一律賦課することとしている。その根拠として、労基法上の補償責任を超えた長期にわたる保険給付につき「被災労働者保護の観点及び産業間相互扶助」の観点から業種全体で負担させることとする。また通勤災害・二次健診費用等については、労基法上の補償責任に由来するものではなく、事業主全体に共通して起こりうるリスクとして、全業種一律賦課したものである。

思うに前者の長期にわたる保険給付については、労災保険制度独自のものであり、企業規模、業種を問わず強制適用たる労災適用事業での労働災害につき、要件を満たせば当該給付がなされる。このため中小規模の企業が多く属する業種によっては、労災保険給付の長期化が業種ごとの労災保険料率に直接反映することで、保険料率が急騰しうる。この場合、当該業種の中小企業の中には、強制適用事業であるにもかかわらず、労災適用を違法に免れる動きが生じうる可能性があり、結果として、被災労働者への迅速な保険給付に

よる保護に欠け、さらには労災保険制度の財政基盤自体が危機に陥りかねない。そのような事態を防止すべく、「産業間相互扶助」として業種を超えた負担調整制度が設けられたと位置付けることも可能と思われる。当該趣旨による負担調整と理解すれば、まさにこれは社会保険における扶助原理・事業主間の所得再分配機能の一種と位置付けられる。

### Ⅲ 労災保険における業種区分

#### 1 労災保険における業種区分とその沿革

労災保険率は前記のとおり、まず業種ごとに決定され、個々の事業主の保険料に反映されるものであり、「業種区分」が極めて重要といえる。この「業種区分」については、徴収法施行規則16条1項別表1および厚生労働大臣告示「労働保険率適用事業細目表」に定められている。

業種区分については1947年9月の労災保険法施行当初から設けられていたが、当時は労災保険の強制適用事業が労働者5人以上の鉱業、製造業、運輸業に留まっていた。このため、当時の業種区分もこれを反映して、工業、鉱業、土木建築事業が中心であり、業種区分は37区分、保険料率も6段階（1000分の2～1000分の44 地下鉄道建設工事、水力発電用建設土木工事などが最上位）と設定されていた<sup>8)</sup>。その後、次第に労災保険の強制適用事業が拡大し、1972年～1975年には労働者を使用する事業は原則として全面適用（農林水産業5人未満の個人事業主除く）されることとなる。これに対して業種区分は、災害率・重度率の高い製造業・建設業・鉱業等を中心に区分が増加する一方、日本経済のサービス産業化の進展が進むも、第三次産業の業種区分は、ビルメンテナンス業（1972年）、倉庫・警備業等の新設（1983年）等を除き、概ね「その他の各種事業」に区分されたままの状態に留まった<sup>9)</sup>。

その後、労働市場改革が叫ばれるようになる中、2003年12月総合規制改革会議の第3次答申において「業種別リスクに応じた適正な保険料率の設定について、より専門的な見地から検討を行

い、2004年度中に結論を得べき」との答申がなされた。これを受け厚労省は「労災保険率の設定に関する検討会」を参集し、2005年1月に報告書をまとめ<sup>10)</sup>、同3月に厚労省が「労災保険率の設定に関する基本方針」を策定した<sup>11)</sup>。

#### 2 2005年基本方針および2013年検討会による業種区分の見直し

同方針では、まず業種区分に対する基本的な考え方として、「労災保険の業種区分は、労働災害防止インセンティブを有効に機能させるという観点から、作業態様や作業の種類類似性のある業種グループ等に着眼して、当該グループごとの災害率を勘案して分類することとする。その際には、費用負担の連帯性の下に労働災害防止活動を効果的に浸透させていくことのできる業界団体等の組織状況等<sup>12)</sup>について斟酌しつつ、保険技術上の観点から、保険集団としての規模及び日本標準産業分類に基づく分類等をも勘案する」とする。

その上で、「その他の各種事業」の業種区分を見直すこととし、上記の考え方にに基づき、まず作業態様の面に着眼して、事務従事者割合の比較的高い業種を取り出し、災害率、保険集団としての規模等を考慮した上で、以下のとおり、第三次産業に係る業種区分を新設等することとした。

「放送業、新聞業、出版業又は通信業」「卸売業、小売業、飲食店又は旅館その他の宿泊所の事業」「金融業、保険業又は不動産業」

その後、2013年3月に「労災保険の事業の種類に係る検討会」が参集され、報告書のとりまとめがなされた<sup>13)</sup>。同報告書では、2005年報告書・基本方針を基に業種区分の分離、統合等を検討している。まず業種区分の分離につき、労働災害防止活動を期待できること、労働災害防止インセンティブを事業主に喚起させる労災保険率であることを求める旨、明らかにした。また業種区分の統合については、統合する対象の業種双方の労災保険率がほぼ同等であること、統合する対象の業種における作業態様が類似していること、関係

業界団体等の組織・活動状況を斟酌すること、統合する対象に、年間の新規受給者数が1000人未満の業種区分が含まれること、当該した業種の区分に係る災害率を経年的に把握・分析すること等が示された。

### 3 2019年報告書について

さらに2019年には「労災保険の業種区分に係る検討会」が参集され、報告書が取りまとめられている<sup>14)</sup>。同報告書では「現在の業種区分の中には「その他の各種事業」のように、全体の3割以上を占める大きな保険集団も存在する。事業主の保険料負担の公平性を確保し、労働災害防止インセンティブを有効に機能させる観点から、業種区分の検討が必要」との問題意識が示された。これを受け、検討対象として「その他の各種事業」のうち、集団としての規模の大きいもの（適用労働者数が100万人以上）や災害率（災害発生頻度及び災害重篤率）に特徴がみられる以下7つの細目を検討対象とした。

教育業、医療業、社会福祉又は介護事業、幼稚園、保育所、認定こども園、情報サービス業

同検討対象の業種に対する業界ヒアリング等の実施・検討を経た上で、同報告書では、医療業、情報サービス業の業種新設等の方向性が新たに示されている。またその他の業種についても、細目を細分化し、別途検討する方向性が示されており、一例を挙げれば、社会福祉又は介護事業については、利用者やサービス提供場所の相違等に着目し、検討を継続する方向が示された。

また分離については、「卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業」が検討されたが、2006年分離新設された業種区分でもあり、料率引き下げ等の結果、事業主の労働災害防止努力が料率に反映されている等から、分離対象とはならなかった。その他、業種区分の統合についても引き続き検討課題とされた。

### 4 業種内での企業間相互扶助の課題

業種ごとの労災保険料率の決定は、一定規模ご

との集団における災害率および保険給付額等を基に算出しており、給付・反対給付均等の原則に沿ったものといえるが、前記のとおり、第三次産業の多くは「その他の各種事業」に包含された状況にあり、業種間の災害リスクに応じた負担の公平性確保にはなお課題が存している。

また労災保険財政の特徴として、年度ごとの事業場全体の賃金総額を基に保険料算定を行っている事から、企業規模が大きく、賃金水準が高い企業はそれ以外の同業他社と比べ災害リスクが同程度であったとしても、労働保険料額自体が高額となる。このため同一業種内において、労働保険料負担に係る所得再分配機能が生じうる。さらに労災防止活動に積極的に取り組み、災害リスクを低減している大企業からみれば、自社に比べ労働環境が劣悪で、かつ賃金水準が全体として低い新興ライバル会社に対し、何故に労災保険料徴収による「所得再分配」をしなければならないのか疑問の声も出かねない。このような声に対し、公平性確保を図る施策として挙げる事ができるのが「労災保険メリット制」である。

## IV 労災保険メリット制度について

### 1 労災メリット制の概要と沿革

「労災保険メリット制」とは、一定の要件を満たす個々の事業について、その事業の労働災害の多寡により一定範囲内で労災保険料率又は労災保険料を増減させる制度であり、その目的として次の2つが挙げられている<sup>15)</sup>。第1は保険事故（労働災害）の減少であり、「労働災害発生度合いに基づく労働保険料の増減」という事実を事業主の経営感覚に訴えることによって、労働災害防止努力を喚起し、労働災害を減少させることにある。第2は前記のとおり「事業の種類」ごとの労災保険料率のみをもって、保険料を算出するだけでは、事業主ごとの災害防止努力等を評価しえないため、メリット制による労災保険料の増減によって、同一業種の事業主間の負担の具体的公平を図るという点にある。

労災保険メリット制は労災保険法施行当初から

存したが、施行自体は5年後を予定していた。しかしながら労災法施行まもなく保険財政が危機に陥り、1951年に前倒しでメリット制が施行される経緯を辿った。当初は100人以上の継続事業に対し、増減30%の範囲でメリット制が適用された。その後、1955年以降は有期事業に対してもメリット制を順次適用することとなる。また1970年代後半のオイルショック後の不況時においても労災保険財政が悪化した。このため当時の対応として、保険料率を大幅に引き上げるとともに、1980年にメリット制の幅を継続事業につき、現在の40%増減に拡大した。さらに1995年には、労働災害の多い中小企業を対象にしてメリット制度を労働安全衛生施策と緊密に関連づけることにより、労働災害の予防を強化させる目的で、特例メリット制度が導入された。

## 2 メリット制度の内容

メリット制については、継続事業（一括有期事業含む）のメリット制、有期事業のメリット制、特例メリット制度がある。まず継続事業（一括有期事業含む）のメリット制は、事業の継続性（3年間）及び事業の規模（100人以上、その他20人から100人規模で災害率が高い事業場）を満たした事業場において、過去3年間の災害発生に応じて、その保険料率自体を増減する制度である。その増減させる仕組みとしては、事業の種類ごとに定められた労災保険率から通勤災害に係る率を減じた率をメリット収支率に応じて定められている増減率（最大幅40%）の範囲で増減させ、その増減させた率に通勤災害に係る率を加えた率を、その事業の労災保険率とする。

これに対して有期事業のメリット制は、労働災害の多寡に応じて、確定保険料自体を増減させるものである。ここで対象となる単独有期事業とは、確定保険料の額が40万円以上にあたるか、また建設業については請負金額が1億1000万円以上、立木の伐採等の事業であれば、素材の生産量が1000立方メートル以上のものが該当する。そのメリット制の方法としては、個々の事業の確定保険料の額から通勤災害に係る率に応じる部分の額を減じた額に、メリット収支率に応じて最大

幅40パーセントの範囲内で定められている率を乗じて得た額を確定保険料の額から増減し、これを改定確定保険料とするものである。

最後に特例メリット制度とは、中小企業事業主が、労働安全衛生マネジメントシステムの認定など労働省令に定める労働者の安全又は衛生を確保するための特別の措置を講じた場合であって、特例メリット制の適用を申告しているときに、メリット制による労災保険率から通勤災害に係る率を減じた率の増減幅を最大45%とする制度である。この特例メリット制度の対象は、まず継続事業であってメリット制の適用のある事業が対象となる。また安全衛生のための措置を講じた次の保険年度の初日から6カ月以内に労災保険率の特例の適用を申告している事が求められる。

## 3 労災保険メリット制の算定方法および算定基礎から除外されるもの

まず個々の事業場ごとに以下の方法でメリット収支率が算定される。

メリット収支率 = 当該連続する3保険年度間における業務災害に対して支払われた保険給付及び特別支給金の額 ÷ (当該連続する3保険年度間における保険料額 (非業務災害分を除く) × 第一種調整率)

同収支率が10%以下の場合には、継続事業のメリット増減率が40%減となる。他方で同収支率が150%を超える場合には40%増となる。その上で、メリット労災保険率は以下計算方法で定める（特例メリット適用の場合は45%増減）。

メリット労災保険率 = (労災保険率 - 非業務災害分料率) × (100 + メリット増減率 (%)) ÷ 100 + 非業務災害分料率

以上の方法で算定されるが、以下の保険給付等については、メリット制が個々の事業主の事業主責任を追及するという考え方から、労働基準法で定められている補償相当分が算入されるよう、次のような調整が行われている。

- ①療養補償給付、休業補償給付、傷病補償年金、介護補償給付、休業特別支給金及傷病特別年金については、負傷又は発病年月日から3年以内の分として支給される額のみ算入する（労基法81条）
- ②年金給付額については、実際の給付額ではなく、メリット収支率の算定期間に新規に裁定した年金受給者について、労働基準法で定められている補償額に準じて別途定める一時金額を算入する（労基法77条及び79条）
- ③日雇い又は短期間の雇用で事業場を転々とする労働者が多い業種については、別途定めている遅発性の職業性疾病（以下「特定疾病」）に転々労働者が罹患した場合には、当該疾病の発生を最終事業場の事業主にのみ帰属させることは不合理であるため、こうした場合には特定疾病にかかる給付額は算入しない。

徴収法施行規則第17条の2に定める特定疾病としては、「非災害性腰痛」「振動障害」「じん肺症」「石綿にさらされる業務による肺がん又は中皮腫」が定められている。

また特例措置として、平成23年8月11日付で厚生省は徴収法施行規則の一部を改正する省令等（平成23年厚生労働省令第105号等）を施行し、平成23年3月11日に生じた東北地方太平洋地震に伴う業務災害に係る労災保険給付等についてはメリット収支率に反映させない取扱いとした。その理由として、行政通達は「メリット制の効果の一つである事業主の災害防止努力の促進とは直接関係せず、その額をメリット収支率の算定に反映させたとしても事業主の災害防止努力が促進されないと考えられること、また、反映することとすると、被災地域の事業主の保険料負担が増加することが懸念されることから、地震に伴う業務災害について支給された労災保険給付等の額は、メリット収支率の算定に反映させない<sup>16)</sup>」とする。

さらに2020年9月1日に施行された改正労災保険法において複数事業労働者給付が新設された。当該給付は複数の事業場での負荷を総合的に判断して初めて労災認定できる場合を対象とするところ、同給付分はいずれの事業場のメリット収

支率にも反映させないとする取扱い<sup>17)</sup>が講じられた。

#### 4 労災保険メリット制と使用者間の負担調整

労災保険メリット制は業種内における保険料負担の公平性、さらには災害防止へのインセンティブを強化する観点から個々の事業主の災害実績等を保険料率に反映させる仕組みである。当該制度は使用者間の負担調整を行うものではないが、労災多発事業主に対し、事後的に保険料率を増額させる等のペナルティを設けることで、労災保険財政の負担公平性を担保し、財政安定化に貢献しうる。現に政策担当者は前記のとおり、労災保険財政が危機に陥るたびに、労災保険メリット制度を適用し、財政危機から脱している。このように労災保険メリット制は労災保険財政の持続可能性を支える役割をも果たしており、その意義が認められる。

### V 今後の労災保険財政上の法的課題と若干の検討

#### 1 労災保険財政における使用者間の負担調整根拠とは

以上のとおり、労災保険財政は、原則として「業種」ごとに災害リスクおよび過去の保険給付実績などを基に保険料率が算定されており、給付・反対給付均等の原則に沿った私保险的性格がみられるが、他方で前記のとおり、保険料決定・業種区分等の局面ごとに使用者間・業種間の負担調整による所得再分配的機能を見ることができるとする。労災保険制度は事業主に強制加入が義務付けられており、事業主は保険加入・脱退の自由が認められない中、なぜこのような業種内、さらには業種を超えた負担調整による所得再配分を事業主に求められるのか。改めて、その規範的根拠を明らかにしていく作業が求められる。さしあたり私見では、業種内ごと、さらには業種を超えて事業主全体に生じうる労災リスクに対し、被災労働者の保護を的確に行う労災保険制度の持続可能性を確保するため、事業主全体が公平に当該負担を負

っていると解しておきたい。

## 2 新たな労働市場における労災保険財政の課題

上記検討は新たな労働市場における労災保険制度の将来像を考える上でも非常に重要と考える。近年、死亡労働災害自体は過去に比べ激減しているが、他方で深刻な労災認定類型として、脳心臓疾患・メンタル不調等の労災認定、さらには自然災害・新型コロナウイルス感染症に係る労災認定案件などが顕著に増加している。当該認定事案の中には、「業種」ごとの作業態様等に必ずしも起因しないリスクが認められるところ、当該認定に対するリスク負担を「業種」内または「全事業主」いずれで調整をなすべきか、あるいは労働者からの保険料拠出、さらには国庫負担による制度設計を新たに再考すべきであろうか。国家財政全体が厳しさを増す中、労働市場の変容に伴う労災保険財源調達の在り方が改めて問われうるところであり、引き続き検討を要する法的課題と考える<sup>18)</sup>。

- 1) 高藤昭「費用の負担」窪田隼人教授還暦記念論文集『労働災害補償法論』（法律文化社、1985）345頁以下。
- 2) 岩村正彦「労災保険政策の課題」『講座 21世紀の労働法第7巻 健康・安全と家庭生活』（有斐閣、2000）24頁以下。
- 3) 労災保険財政の詳細は南和男『労災保険の財政方式』（JILPT資料シリーズNo.21、2007）参照（以下、JILPT資料）。
- 4) 給付・反対給付均等の原則とは「加入者の給付する保険料は、その偶然に受け取ることのあるべき保険金の数学的期待値に等しい」 $[P=wZ]$ （ $P$ =保険料額、 $w$ =災害発生の確率、 $Z$ =保険金額）を指す。菊池馨実『社会保障法（第2版）』（有斐閣、2018）24頁。
- 5) 収支相当の原則とは、「保険者の収受する保険料の総額がその支払う保険金の総額に等しい」 $[nP=rZ]$ （ $n$ =保険集団の構成員数、 $r$ =保険金受領者数、 $P \cdot Z$ は前掲注4）と同様）を

指す。前掲注4）菊池24頁。

- 6) もちろん労災保険制度は労災保険料無拠出の被災労働者等に対し労災保険給付等を行うことで、使用者集団から当該労働者等に所得再配分を行っているが、本稿の問題意識は使用者間の所得再配分機能の有無とその根拠にある。
- 7) 前掲注3）JILPT資料11頁以下参照。
- 8) 岡山茂・浜民夫『新・労災保険財政の仕組みと理論』（労務行政研究所、1988）62頁。
- 9) 労働新聞社編『労災保険適用事業細目の解説 令和2年版』（労働新聞社、2020）218頁以下掲載の「労災保険率の改定経過表（1）～（5）」参照。
- 10) 平成17年1月14日「「労災保険料率の設定に関する検討会」報告書」（厚労省）<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/01/s0114-3.html>
- 11) 平成17年3月25日「労災保険率の設定に関する基本方針について」（厚労省）<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/h0325-1.html>
- 12) 労災保険事業を通じた業界団体による災害防止活動等の状況については、厚労省労働基準局編『労災保険収支改善推進事業の展開』（労務行政、2004）116頁以下参照。
- 13) 平成25年3月21日「「労災保険の事業の種類に係る検討会」報告書」（厚労省）<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200002xghd.html>
- 14) 平成31年4月5日「「労災保険の業種区分に係る検討会」報告書」（厚労省）<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/567448000.html>
- 15) 労災メリット制の詳細については、前掲注3）34頁以下のほか、労働新聞社編『労災保険メリット制Q & A』（労働新聞社、2018）参照。
- 16) 平成23年8月11日基発0811第1号「労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令等の施行について」。
- 17) 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）。
- 18) 本稿執筆に際し、2020年10月17日、北海道大学社会保障法研究会において報告の機会を得、加藤智章北海道大学特任教授、小宮文人元専修大学教授を初め多くの先生方から貴重な示唆を受けた。

きたおか・だいすけ 東洋大学法学部企業法学科専任講師、特定社会保険労務士。主な論文に「私傷病休職者の復職と解雇・退職」『季刊労働法』252号67頁以下など。労働法、社会保障法専攻。