

# 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。

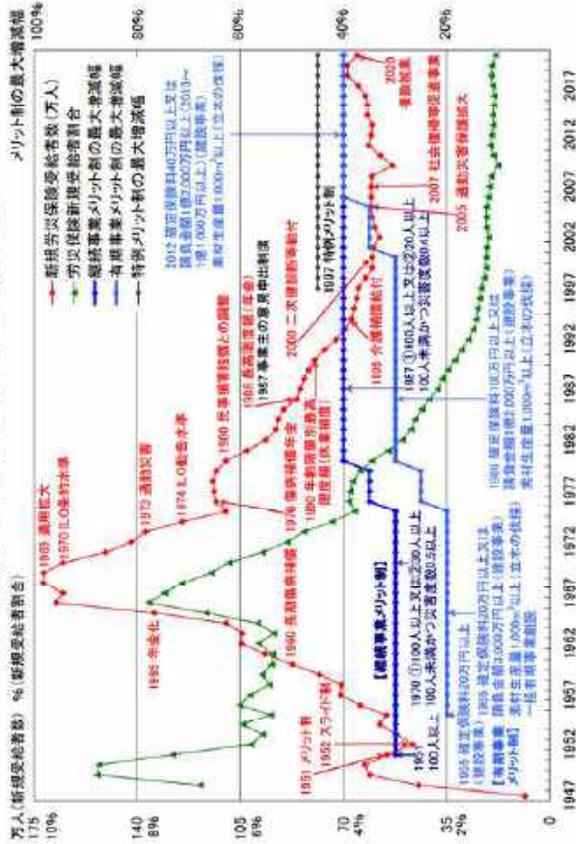
これにならって、1991(平成3)年度から2020(令  
和2)年度分の、メリット制適用事業場数及びメリット制  
適用率、増減事業場及び増減率別構成比を表31  
～表62として示した。また、表1及び表2には、1947  
(昭和22)年度から入手可能な時点までの分の  
労災保険及び労災保険財政に関する基本情報を  
示している(労災保険事業年報は、本誌執筆時点  
で、2020(令和2)年度版が最新である)。

## ■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1)に示  
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1に示していないが、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%でほと  
んど変わらず、「増(+)」(保険料増徴)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%刻み)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、

## 適用わずか5%でほとんどが割引

### ■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%刻み)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日開催の第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](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事業となつており、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ばんとてあること  
 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。

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(増額)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。

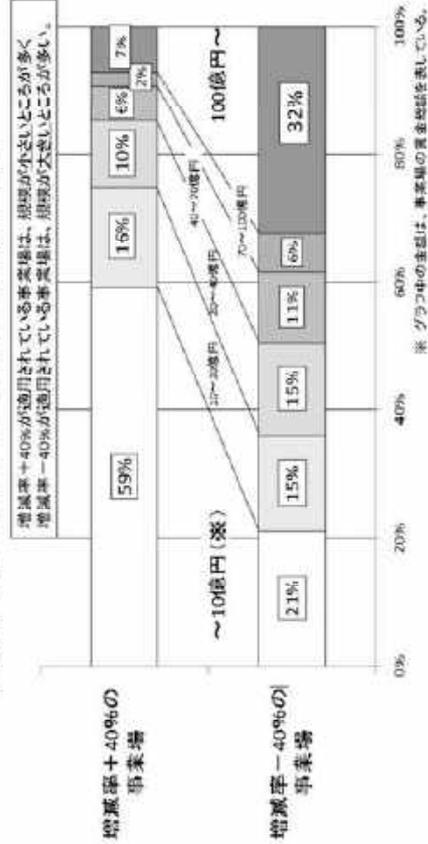
継続事業に限定したという説明は見当たらないので、メリット制適用事業「合計」についての試算であると考えると、2008年度のメリット制適用事業場数は120,419で、全労災保険適用事業場2,642,607の4.6%である(表3.2)。そのうち、労災保険率割引「減(-)」が1,032,231で、メリット制適用事業場の85.7%、労災保険適用事業場の3.9%である。「0%」(保険率増額)が1,858で、1.5%、0.1%、保険率増「増(+)」が15,340で、12.7%、0.6%である。

割引総額を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、割引総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](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、保険給付必要額を資金総額で除して計算されることから、各業種ごとの資金総額を計算すると併し、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、「分母の資金総額を計算すると共に、実際の資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資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%の資金総額規模別構成比



状況を考慮したような資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%の資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、資金総額10億円未満の小規模な事業場が最も多く(59%)、資金総額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、資金総額100億円以上の大規模な事業場が多い(32%)が、資金総額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】資金総額10億円の規模について  
 年・年取500万円/1名×労働者200名=資金総額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が資金総額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、このようなデータの公表すべきである。

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、割引分を間接的に適用対象と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るなど、もっぱら大規模事業に有利に働く制度であった。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ってかなり大幅に労災の事故が減った」ということは、われわれの記述にはそっくり記述が見受けられる。メリット制があることによる労災発生防止のインセンティブといえるのはあるのだと思っている」と主張している。

例えば、労働者労働基準事務局「労災情報行政30年史」(1978年 労働法令協会)には、以下のようないふ事がある。

「…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、補償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、朝鮮戦争によって一般経済情勢の好転にも助けられ、年度末における補償費未払額は著しい減少を見せ、漸く、保険財政は赤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」にはまっぴらなくならない。そうでないものがあるのなら、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回労災保険利率の策定に関する検討会には、以下の年度に経緯の概略を入れた。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年度以降減少してきている状況ですが、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、「昭和30年度から昭和31年度の間、労災保険料率の策定に関する検討会にも、同じデータを用いた表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っ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強い。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みえていたとしても、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ける災害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策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

○岩村正彦専長(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額の増減、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はいかないで、それぞれとして、かわりに保険給付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、保険給付の額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付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。労働者も含めて、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」ということだと思っています。…ご紹介いただいたアンケート調査以上に、いままでは何か試みたということはあるのでしょうか。

○政理専長

私が記憶するところでは、していないと思います。専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りませんが、そういった分析はやっていません。

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って、そこ

を議論しないで、財政はどうなるかとかということだけでやると、危険かと思っでいます。災害防止努力がデータでどれくらい引き出されるかを検証するとは事実上難しいことだし、この点を少し議論することは必要だと思っでますが、果たしてそれを中間報告段階で書いていいものかどうかは、少し議論の余地があるのではないかと思います。

◎大沢真理委員（東京大学社会科学研究所教授）

増減額を拡大すれば、インセンティブは促進されるかもしれないけれども、インセンティブが促進されたからと言って、災害防止のための人的・時間的・金銭的な投資が実際に増えるかどうか。そして、投資したら災害防止の実効性がどれくらい上がるのかについては検証できていないわけですね。「できないうち」に書いてあるわけですね。ですから、損に、保険料収入が云々とかすぐ行くのではなくて、損なわないことも必要であるが、インセンティブを促進したからと言って災害防止の効果がどの程度上がるのかを検証されていない、できないというところを書いてほしいという気がするのです。

また、「メリット制が適用されない事業にとつて不利になることも考慮する必要があります」とあります。どの程度不利になるのかというのが、いまの高票委員の問題提起なのですが、それ以前に、メリット制の増減額を拡大したら必ず労災防止効果が上がることかという疑問は、実は検証されていません。労災防止というのは今かなり極限までいっている中で、業界内にインセンティブを増進し、業界的に投資が増え、それによる業界予防効果はもうきり切りの所まで来ているのではないかと、という一般的な印象があるのです。逆のほうで難しいことを言っでしまっただけかもしれませんが、そういうことを少しにおっでてもいいのではないかと思っでいます。

2005年1月14日公表 検討会報告書の関連記述（課題）メリット制については、創設当時と比べ労働災害が大幅に減少してお、今後とも減少が期待される状況において、メリット制の機能をより実効あるという観点から、労働災害防止努力をより適切に評価・反映し得る方法など、メ

リット制のもと労働災害防止インセンティブの促進機能をより高める方策について検討することが望まれる。

■労災保険財政検証会における議論

2011年1月19日 第3回検討会

◎岩村雅長正彦（東京大学大学院法学政治学研究所教授）

継続事業も単独有期も一括有期も、メリット制の適用というものが絶対数で見ても割合で見ても下がっている。そういうことはデータとして、はっきり出ているんですが、これが持っている政策的な含意というのはどう読み取るかという話です。もしメリット制の適用の範囲を平検討するというところであれば、メリット制の適用を受ける事業場が減っているという事は、労災保険が事故予防に対して持つインセンティブというのが、この結果として弱まっていると読み取っているのか、どうなのか。そういう読み取り方なのかなというのを確認させていた方がいいと思っでいます。

◎労災管理課長

バックグラウンドのエビデンスが確としたものがないので、我々としては非常に申し上げにくいところがあります。例えば、適用事業数や適用割合が半分以下とか大きく下がっていることだけを見れば、メリット制が本来果たすべき労働災害防止のインセンティブというものが何らか弱まっているのではないかとという仮説はある程度持っていることは申し上げられると思っでますが、それが確ちに是正しなければいけない程度なのかという程度論は必ずしもわからないうところですね。

◎労災副課長

…前回の改正から何年か経った中で、今のどの程度まで適用拡大というか、元に戻すというか、さらに広げようか、といったところで、最初に課長が言われたように、小規模事業場にメリット制を適用して行っでたときに災害防止のインセンティブが弱く動かないか。データが必ずしも十分ではないですが、小規模事業場との相違、客観的に言っでか。災害防止の技術がほとんど進んできているのであれば、適用対象の事業規模を小さくしてさら

にこういうインセンティブを付与することによって、より災害防止の措置を事業場としては取り入れられるような契機になるのではないかと。これはとても政策的な議論だらけだと思いますが、そのところが議論のポイントになるかと思っでいます。

◎山田尚樹委員（慶應義塾大学経済学部准教授）

ただ、課長のご指摘のように、エビデンスがないところで議論するというのはかなり難しい。少なくとも、もしインセンティブについて確認しようと思っであれば、ほとんど適用事業場が減少してきている中で、かつではメリット制が適用されていくけれども、現在は外れてしまったような事業場について、ずっとメリット制が適用され続けてきた事業場と比べて、労働災害の発生状況にはどのような違いがあるのか。全般的に労働の発生状況は低下傾向にあると言っでますが、その低下傾向が事業規模によってどれくらい違っでいくのか、果たして、きちんとメリット制の本来の目的である労災を減少させることに寄与するのかが言えないので、議論のベースとしてそれがないと議論がしにくいのではないかと思っでいます。

2011年3月4日公表 検討会中間報告書の関連記述 第3部 メリット制

II 検討会での検討状況について

メリット制について、次のような主な意見があった。

◎労働政策財政への影響を抑えつつ、労働防止インセンティブを小規模事業場に与えるため、メリット制の適用拡大をすることが方向性としては望ましいが、どの範囲まで拡大するかを検討するにはエビデンス（効果を示すデータ）が必要である。

◎メリット制は、労災保険料の割引制度と理解されている例もあるが、メリット制の本来の目的（①保険料負担の公平を保つための制度であること、②労働防止インセンティブを付与するための制度であること）を周知する必要がある。

III 今後のメリット制の方向性について

I 基本方針

さらに、メリット制の労働防止効果を定量的に

分析するための有用なデータが得られるよう、システム改修を含め方策を検討する必要がある。

両検討会では、メリット制に労働防止インセンティブ付与の効果があることを示すエビデンスがないことが専門家共通認識であることが示され、分析を可能にするような「システム改修を含めた方策の検討」が提案されながらも、そのような方策はとられてこなかったというのが現実なのである。

軽視できない「労災かくし」

両検討会では、メリット制（の拡大）の「労災かくし」に対する影響も取り上げられているので、ここでみておきたい。

■労災保険料率検討会における議論

2004年6月14日 第3回検討会

◎岩村課長

インセンティブになるとともに、下手をすれば、うまく立ち回っで災害を隠してしまおうというインセンティブにもなっでしまうのです。その辺は、いままでに実情を調査されたことはありますか。実は、別の仕事をしていたときに、労災の申告をしなれば企業がちゃんと面倒を見てやるから、というように例がたまに出っでたのです。そういうことがあると、メリットを付っでいることが逆効果になっでしまっでいるところもある。その辺はいままで調べられたことにはあると思いますが、それがメリットをどうするかという議論になり関係してくると思っでますが、いかがでしょうか。

◎数理室長

労働隠しの問題については、統計は特にとつてはいいません。基本前回は労働隠しは犯罪であるという立場で、事故が起きたら必ず申告しなさいということとしておっでます。労働保険の立場からいっば労働隠しは別問題という扱いも、全然間違っでないことはないのかな、という議論のなかもしれませんが、公共工事の関与であれば事故があれれば指名停止という罰則があるように聞っでいます。ただ、どれだけの罰則も強いのかと思っでいます。ただ、どれくらいあるのかについては調べたことにはありません。

○岩村院長  
隠しているものは調べようがないというのが実情  
かも知れませんね。

○大沢委員  
隠さなくても、事故に遭った労働者が適用される  
労働者ではなかったと隠していくことがあり得るの  
かどうか、年金上が健康保険で社会保険料納付  
かどうか、非会社が健康保険で社会保険料納付  
かどうかが普通に行われているのですから、事業主負  
担分を回避したということはそれはものすごく強い動機  
としてある。そのときに、年金なら週の労働時間で  
場があるので30時間未満にしようとしたら、それ以  
外でも、雇用関係にないというようにしてしまえば、個  
人請負のようにして従業員全員を契約労働者、自  
営業にしようというケースすら見受けられる。私  
が承知している限り、労災保険というのは適用対象  
としての労働者を押さえている幅がいちばん広い  
と思うのですが、みんな人間人業主のようにしてし  
まうことがあり得るのかどうか。その辺に異心があ  
ります。

…実態で判断しているというやり方があった後…

○大沢委員  
そうだとすれば、メリット制があることによつて非  
雇用の労働が野放図に広がるという心配はしなく  
ていいということですね。

○岩村院長  
それは、どれだけ実効性を持ってその辺を追求  
できるかというところにかかってくると思います。

■労災保険財政検討会における議論

2010年12月7日 第2回検討会

○山田委員  
もう一点、小規模事業場の労働者にとって気にな  
るところは、小規模事業場だと労災を減らすことに  
熱心な経営者も多いと思いますが、一方で労働者  
数が少ないことから、労災関係いかなんかによつては労  
災隠しのインセンティブに気をつけなければいけな  
い。そういうったもの監視強化をどのようによつてやるの  
かもセツとして考えなければいけないと思います。

○岩村院長  
労災隠しの議論はこれまた常に常にある話で、假  
に小規模事業場に適用拡大という話になって、こ

れを審議会の場で議論すると、必ず労災隠しの問  
題が出てくるので、そこをどう考えるかというのが、  
ご指摘のように非常に重要な問題だろうと思ってい  
ます。

…「労災隠し」の逸検事例を第3回に紹介

2011年1月19日 第3回検討会  
…紹介された「労災隠し」の逸検事例(6例)から、  
有期の建設の事業がたぐい問題がありそうという話  
とともに、座長からは、メリット制問題そのものではな  
く、元請に迷惑がかかる、次に仕事からもえなくな  
る、人札から外れてしまふなどが影響するかもしれ  
ない旨の発言があった。

2011年3月4日公表 検討会中間報告の関連記述  
第3部 メリット制

II 検討会での検討状況について  
メリット制について、次のような主な意見があっ  
た。

○建設業で、「元請に迷惑が分かる」として、下請  
業者が労災を隠す事業の背景には、公共事業  
の指名停止に加え、メリット制による不利益も指  
摘されているので、労災かくしについて、適切に  
対応すべきである。

■日本医師会労災・自賠責委員会答申

日本医師会の労災・自賠責委員会もたびたび  
「労災かくし」問題を取り上げている。ここでは、  
平成28年2月の「答申」を紹介しておく(<https://www.mcd.or.jp/nichionline/article/004296.html>)。診療を通じた体察に基づき提言はきわめて  
重要である

「労災かくし」については、当委員会においても  
長年にわたつてその解消に向けて議論され、また、  
行政と協力して、検討・対策がされているが、明確  
な解決策が見いだされていらないのが現状である。  
実際の診療現場においては、業務災害が疑われ  
る患者に対して労災保険による診療を促しても、患  
者から健康保または自費による診療を求められたり、  
または、労災で診療している患者から、突然健康  
に切り替える申告を受ける等も、いまだに診療現場  
で経験するところである。…

事業者による「労災かくし」を助長し、一向に非

除とならない原因の一つとしてメリット制が挙げられ  
る。…本来は災害防止努力を促すためのメリット制  
が、労働災害が発生すると保険負担が増えるとい  
う認識を事業主が持つこととなり、その結果労働  
災害をかくすという行動につながっていると考えら  
れる。

特に公共事業を受注する事業主は労働災害が  
発生した場合、国、都道府県、市町村などの発注  
者から指名停止処分を受けることがあるため、労  
災かくしをすることがあると思われ。労働基準法  
第87条により元請業者は下請業者や種請業者の  
起こした災害も元請業者の災害となるため虚偽の  
報告を行わせたか、逆に下請け業者が今後、元請  
業者からの仕事が来なくなること恐れて事故をか  
くことが考えられる。

メリット制については今後、見直しを求めめる必要  
がある。具体的には、軽度の労災疾病については  
災害率算出の対象とさせないことや、受診するにあ  
つて65号様式を簡易にして、被災者の事務手続  
きを簡便化することが必要であろう。また、通勤災  
害については、事業所以外で起きた災害であり、事  
業所責任に問われることがなく、メリット制から外れ  
ることも十分周知していく必要がある。

■労災報告の適正化に関する懇談会

2011年度及び2015年度の有期事業のメリット制  
の増減幅の拡大(±30%から±35%及び±35%から  
±40%)にあつては、関連した労災保険法改正案  
の国会審議において、「…いづれも労災かくしの増  
加につながることはないように…制度運用に万全を  
尽くすこと」、「建設業等の有期事業におけるメリ  
ット制の改正に当たっては、いわゆる労災かくしの増  
加につながることはないよう建設業関係者から意  
見を聴く場を設けること、事業者等々の種別を把  
握と安全の措置を図るとともに、建設業の元請けの  
安全管理体制の強化・徹底等の措置を図り、労災  
かくしを行つた事業場に対しては司法処分を含め  
厳正に対処すること」との審議決議がされた。

もちろん労働政策審議会の労災保険部会でも  
労働者側委員から強く懸念が表明されており、厚  
生労働省はこれらへの対応として、2011～2012年

と2006年の二度、「労災報告の適正化に関する懇  
談会」を開催している。

しかし、「労災かくし」は犯罪です」キャンペーン  
の展開や強化につながつたとはいえないものの、メリット  
制との関連での実態把握やメリット制とその運用の  
改善につなげようといはれてこなかつた。

労災保険部会における議論

労働政策審議会の労働条件分科会労災保険  
部会でも当然、メリット制は議論の対象になってお  
り、労働者側委員から「労災かくし」に対する影響  
への懸念が表明されてきた。2つ紹介しておく。

2006年1月17日 第12回労災保険部会  
○佐藤正明委員(全国建設労働組合連合会  
代表)

メリット増減における有期事業については、平成  
13年度、14年度に改正したばかりで、あつた期間が  
経っていません。にもかかわらなく、いま40%にしか  
なっていない理由を、私はあまりつかまえないの  
です。度数率・強度率が変わらなくなつてきたとお  
しいですが、前回35%に引き上げたときは、その  
後労災報告の適正化に関する懇談会が持たれ、  
平成14年8月に報告書が出されておつた。メリット  
と労災かくしとに因果関係ありやなしやという議論  
は、それぞれ皆さんお持ちだと思いますが、その報  
告書で出された内容によりますと、直近の平成13年  
度においては、126件の書類送検が行われておりま  
す。これは全体について、建設業が占められて  
と理解しております。126件のうち、建設業が占める  
割合はどれくらいあるかと言いますと、102件、パー  
セントに直すと81%です。参考として製造業では  
15%です。それ以降の資料は出されておられません  
ので、逐次またお出しできればと思います。

あのとき労働災害について、「労災かくし」は犯  
罪です」というボスターが作られました。私は厚生  
労働省として、とりわけ基準局として、非常に踏み込  
んだボスターを作つたものだと感じました。大い  
な敬愛もいたしました。私どもの組合でも大いに使  
せていただきました。この期間の中では度数率・強  
度率が変わりはないと言いつつ、建設業におい

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、そこは個別の成を出さない。しかし組合員の声としては、元請には頼ると困るから、次に生半毛ならぬからとねわった声、あるいは労働者から言えば、もう次からは戻ってくれないからとねわった、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、今回なぜこんなにかねてきているのか。

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はように、結論づけて見ると、幾重にも重なっている建設業の重層下請の現場を、実際にこの間にあって、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多岐にわたります。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。これは法律事項で、前回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ると、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ないかと、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知らせします。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います。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」につながるのではないかと、押えていたのではないかと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。今年の夏は猛烈な猛暑といつこともあり、大変驚いたことに、「現場で熱中症に遭った」という報告の所で、38社129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、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があります。

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 又は腰痛新位置	港湾貨物取扱事業 又は港湾新位置	事業主を異にする2以上の事業場において、重機物を扱う(持ち扱)業者。船部に過度の負担を与える不自然な作業姿勢により行う業務その重機部による過度の負担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)片腿または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、重機機、新機および各種、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 又は港湾新位置	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おいて当該業務に従事した期間を定めて使用されたもの(2)片腿または使用されるに至ったものを除く)
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ていた場合に、追加給付であった方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、今後には是非、そうしたことも目配りしていただきたいという要望です。

メリット制(の拡大)が「労災かくし」に影響を与

える懸念することは、労働者側委員だけでなく、学会の専門家や日本医師会、国会議員にとっても常識であり、被災労働者や遺家族の相談・支援に当たっては安全センターや労働組合等にとっては常識以上かつ懸念ではなく事実である。こもかわらず、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

センデンプ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)に充てられている。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陽性性難聴であり、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抑制したり、割引率を少なくすることは、事業主にとって償た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てしまふの

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)を変える通達を発出し(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「証拠」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。  連やかな対応が求められている。