

一般労働者との均衡を考慮し、賃金総額を保険料賦課の基礎とすることが適当である。~~これにより高額の給与を支払っているような高い負担能力を有する事業主及びその被保険者に対して、負担能力に応じた保険料が賦課されることとなる。~~

### Ⅲ 給付

#### 1 労災保険の給付

##### (1) 総論

- 船員保険の職務上疾病・年金部門の給付については、労災保険の給付に相当する部分は統合後の労災保険から給付するとともに、それ以外の部分は新船員保険から引き続き給付することとし、例えば以下のような取扱いをすることが適当である。
  - ・ 介護料については、同趣旨で同程度の給付である介護（補償）給付を労災保険から支給し、新船員保険からは特段の給付は行わない。
  - ・ 行方不明手当金は、労災保険では同趣旨の給付はないため、引き続き新船員保険から給付する。
  - ・ 職務上の事由による傷病手当金は、同趣旨の給付である休業（補償）給付を労災保険から行うとともに、現在、1月目から4月目までの間、労災保険の給付水準を超えて船員保険から給付されている部分については、新船員保険から上乘せとしての給付を行う。
- 船員保険の職務上疾病・年金部門の給付であって、被保険者が傷病や障害を負った場合の所得保障であるもの等については、現行制度では、標準報酬月額を基礎としてその支給額を決定しているところであるが、統合後は、労災保険から給付するものについては、一般労働者との均衡を考慮し、労災保険で用いられている給付基礎日額を基礎としてその支給額を決定することとすべきである。
- ただし、給付基礎日額の算定に当たっては、船員の賃金が乗船時と下船時で大きく変動することが多い点を踏まえ、傷病等の場合の被保険者の生活の安定が図られるよう、必要に応じ、船員について算定の特例を設け、支給水準の平準化を図るべきである。
- 現行の職務上疾病・年金部門の給付については、労災保険から給付される

ものと新船員保険から給付されるものとの区分されることとなるが、給付の請求に当たっての利便性を可能な限り確保するため、労災保険の給付申請を受理する労働基準監督署及び新船員保険の給付申請を受理する機関における連携について検討すべきである。

## (2) 各論

### (通勤災害の範囲)

- 通勤災害の範囲については、船員保険法と労災保険法とで法令上の差異は生じていないが、船員の場合には陸上労働者と比べ特殊な勤務形態があることから、統合後の取扱いについても、現在の運用を踏まえて検討する必要がある。

### (障害認定)

- 障害認定基準については、現在でも船員保険と労災保険で一致していると考えられるため、船員保険の職務上疾病・年金部門を労災保険に統合し、職務上の障害年金等を労災保険から給付する場合にも船員に係る例外措置は必要ない。

### (労務不能の認定)

- 休業補償を行う際の労務不能の認定については、船員保険においては、被保険者であった者の従前の職種に要求されると同程度の労務に耐え得るか否かを基準としている。一方、労災保険においては、従前の職種の労働をすることができない場合のみではなく、一般に労働不能であることが基準とされている。労災保険での取扱いに合わせることを原則とはなるが、船員労働の特殊性も考慮し、検討する必要がある。

### (障害厚生年金等が支給される場合の支給停止)

- 障害厚生年金、障害基礎年金、遺族厚生年金及び遺族基礎年金が支給される場合、船員保険の傷病手当金、障害年金及び遺族年金について支給停止される割合は、労災保険の休業（補償）給付、障害（補償）年金、傷病（補償）年金及び遺族（補償）年金について支給停止される割合よりも高いが、支給停止の割合はそれぞれの給付の支給実績に応じて算出されていることから、統合後は、労災保険における取扱いに合わせることを適当である。

### (遺族年金等の受給資格者)

- 船員保険の遺族年金等と比べ、労災保険の遺族（補償）年金等の受給資格者の範囲は基本的に同等又はより広く認められているが、船員について一般

の労働者と差を設けるべき理由もないと考えられることから、統合後は、労災保険の取扱いに合わせるべきである。

## 2 雇用保険の給付

### (1) 総論

- 現在でも、船員保険の失業部門の給付については、雇用保険の給付と同様の水準となっていることから、雇用保険への統合後は、船員に対する給付は雇用保険からの給付のみとなり、新船員保険からの給付は行われなくなることとなる。
- 船員保険の失業保険金等については、現行制度では、標準報酬月額を基礎としてその支給額を決定しているところであるが、雇用保険への統合後は、一般労働者との均衡を考慮し、雇用保険で用いられている賃金日額を基礎としてその支給額を決定することとすべきである。
- ただし、賃金日額の算定に当たっては、船員の賃金が乗船時と下船時で大きく変動することが多い点を踏まえ、失業等の場合の被保険者の生活の安定が図られるよう、必要に応じ、船員について算定の特例を設け、支給水準の平準化を図るべきである。

### (2) 各論

(高齢である船員に係る給付)

- 現在、船員保険においては、60歳以上は原則適用除外とし、60歳前より引き続き雇用される者を高齢継続被保険者としている。一方、雇用保険においては、65歳以上を原則適用除外とし、65歳前より引き続き雇用される者を高年齢継続被保険者としている。
- これに伴い、以下の給付の支給対象年齢が異なる取扱いとされている。
  - ・ 求職者給付金（船員保険：60歳まで、雇用保険：65歳まで）
  - ・ 高齢求職者給付金（船員保険：60歳以上、雇用保険：65歳以上）
  - ・ 高齢雇用継続基本給付金、高齢再就職給付金（船員保険：55～59歳、雇用保険：60～64歳）
- また、保険料負担については、以下のような取扱いとされている。

- ・ 船員保険：60歳まで（雇用が継続していれば60歳を超えて負担）
- ・ 雇用保険：64歳まで（4月1日時点）

- 高齢化が進む船員の現状等に鑑み、雇用保険への統合後は、船員についても一般の労働者の取扱いに合わせるべきである。これにより、高齢である船員に対して現在よりも手厚い給付が行われることになる。

【一般の労働者の取扱いに合わせることのメリット】

- ・ 65歳まで、高年齢求職者給付よりも手厚い通常の求職者給付金を受給できる。
- ・ 60歳以降65歳になるまでの間、賃金が60歳時点等の場合と比較して低下した場合に、高年齢雇用継続基本給付金及び高年齢再就職給付金を受給できる。
- ・ 64歳以上は、保険料を負担する必要がない。

【一般の労働者の取扱いに合わせることのデメリット】

- ・ 55歳以降60歳になるまでの間、賃金が55歳時点等の場合と比較して低下した場合にはであっても、高年齢雇用継続基本給付金及び高年齢再就職給付金を受給できない。
- ・ 60歳到達以後に雇用が途切れた場合であっても、再度働き出した場合には、そのとき以降64歳になるまで、保険料を負担する必要がある。

- 高齢の船員に係る雇用安定のための政策については、労使の意見を踏まえた上で、必要に応じ国土交通省において厚生労働省と連携して検討を行うことが適当である。

（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者）

- 現行の船員保険の失業部門の適用を受ける被保険者については、短期雇用特例被保険者の区分に該当する者は極めて少数であると考えられるが、雇用保険の適用対象として取扱われることを前提に船員以外の労働者に係る負担と給付との均衡を図るため、特段の例外措置は設けないこととするのが適当である。なお、現行の船員保険の失業部門の適用を受ける被保険者であつて日雇労働被保険者の区分に該当するものは存在しないと考えられる。

（常用就職支度手当・移転費）

- 雇用保険の常用就職支度手当は、船員保険にはない給付であるが、船員について排除する理由もないため、給付の対象とすべきである。また、雇用保険の移転費については、同様の給付を船員保険の福祉事業として行っているが、雇用保険の移転費の失業等給付の総額に占める割合はわずかであり、船員のみ福祉事業として使用者負担で実施すべき理由もないと考えられることから、船員も給付の対象とすべきである。

（被保険者期間が1年未満の場合の失業保険金）

- 被保険者期間が1年未満の場合、船員保険の失業保険金の給付日数は50日（就職困難者は110日）である一方、雇用保険の基本手当の給付日数は

90日（就職困難者は150日）となっている。船員について異なる取扱いとする理由がないこと等から、今後は、雇用保険の取扱いに合わせるべきである。

### 3 新船員保険の職務外疾病部門の給付

#### (1) 総論

- 船員保険の職務外疾病部門については、以下に掲げるものを除き、基本的に現行制度の給付体系を維持すべきである。したがって、傷病手当金等についても、引き続き標準報酬月額を基礎としてその支給額を決定することとすべきである。

#### (2) 各論

##### （報酬との調整）

- 健康保険においては、傷病手当金及び出産手当金について報酬との調整規定を設け、報酬が支給される場合にはその限りにおいて支給しないこととしているが、これは、傷病又は出産により職務に服することのできなくなった者に対する所得保障を行うという傷病手当金及び出産手当金の趣旨を踏まえたものである。船員保険においては、現行ではこのような調整規定は設けられていないが、制度の趣旨を踏まえ、同様の調整規定を設けることが適当である。
- また、傷病手当金及び出産手当金については、乗船時の給付制限が設けられているところであるが、傷病手当金については、船員法において傷病中の給料請求権が規定されていること、また、給付制限を解除すると船舶所有者の負担が新船員保険からの給付に振り替えられるおそれがあることから、現行どおりとすべきである。また、出産手当金についても、船員法において妊産婦を船内で使用することは原則として認められないこと、また、使用が認められる場合にあっては賃金が支給されることが当然に想定されることから、同様に現行どおりとすべきである。

### 4 新船員保険の職務上特別給付部門の給付

#### (1) 総論

- 船員保険における職務上疾病・年金部門の給付については、労災保険の給

付に相当する部分は労災保険から支給するとともに、それ以外の部分は、職務上特別給付部門として新船員保険から引き続き支給することを原則とすべきである。

- 職務上特別給付部門の給付の要否については、現行の船員保険の給付水準を踏まえつつ、ILO条約や船員法に定められた水準を念頭に、船員労働の特殊性に見合う補償水準と労災保険からの補償水準を考慮し、個別の給付ごとに判断することが必要である。併せて、給付全体として、ILO第55号条約及び第56号条約との実質的同等性が確保されるようにする必要がある。
- 職務上特別給付部門の給付であって被保険者が職務上の傷病等を負った場合の所得保障であるもの等については、保険料の徴収方法や職務上疾病・年金部門との均衡を考慮し、引き続き標準報酬月額を基礎としてその支給額を決定すべきである。
- 職務上特別給付部門の給付であって労災保険からの給付と併せて新船員保険から上乘せとして支給されるものについては、労災保険からの給付が行われることが前提であり、新船員保険における給付決定は労災保険における給付決定と整合性のとれたものである必要がある。例えば、労災保険において業務上の事由による傷病と認定される一方で新船員保険においては職務外の事由による傷病と認定されたり、労災保険において業務外の事由による傷病と認定される一方で新船員保険において職務上の事由による傷病と認定されたりすることのないよう、配慮する必要がある。
- このため、職務上特別給付部門の給付であって労災保険からの給付と併せて上乘せとして支給されるものについては、労災保険からの給付が行われる場合にのみ支給するとともに、労災保険からの給付が行われる場合には、新船員保険の被保険者資格等に不備がある場合を除きの確認に基づき、新船員保険からの給付を行うことが適当である。
- 現行の職務上疾病・年金部門の給付については、給付の請求に当たっての利便性をできる限り確保するため、労災保険の給付申請を受理する労働基準監督署及び新船員保険の給付申請を受理する機関の連携について検討すべきである。

## (2) 各論

(労務不能の認定)

- 労災保険の休業（補償）給付は労務不能の認定を要するが、その上乘せとして支給される給付については、労災保険から基本となる給付が行われることを要件とすることから、実行上、労災保険の労務不能の認定に合わせて上乘せとして支給される給付の決定が行われる。ることが原則とはなるが、船員労働の特殊性も考慮し、検討する必要がある。

(障害認定)

- 障害認定基準については、現在でも船員保険と労災保険で一致していると考えられるため、職務上特別給付部門の給付についても、特段の見直しは必要ない。

(賃金との調整)

- 労災保険においては、休業（補償）給付は賃金が支払われない日に給付されることとなっている。これは、労働災害により職務に服することのできなくなった者に対する所得保障を行うという休業（補償）給付の趣旨を踏まえたものである。船員保険の傷病手当金については、現在、このような規定は設けられていないが、休業（補償）給付の趣旨を踏まえ、制度見直し後に新船員保険から休業（補償）給付の上乘せとして支給される給付についても、同様の規定を設ける必要がある。また、乗船時の給付制限については、現行どおりとすべきである。

(障害厚生年金等が支給される場合の支給停止)

- 障害厚生年金、障害基礎年金、遺族厚生年金及び遺族基礎年金が支給される場合については、職務上特別給付部門の給付についても必要な給付調整を行うことが適当である。

(休業（補償）給付の待期期間に係る給付)

- 船員保険においては、傷病手当金の受給に当たっての待期期間は設けられていない。一方、労災保険の休業（補償）給付には3日間の待期期間が設けられていることから、労災保険への統合後は、新船員保険から休業（補償）給付の上乘せとして3日間の待期期間に係る給付を行うべきである。

(労災保険の年齢階層別の限度額に応じた給付)

- 労災保険においては、休業（補償）給付、障害（補償）年金、傷病（補償）年金等について、被災労働者の年齢に応じて給付基礎日額の最低限度額及び最高限度額が定められている。船員保険においてはこのような限度額は定められていないことから、労災保険への統合後は、最高限度額によって給付水

準が頭打ちとなる者に対し、新船員保険から調整された部分に相当する給付を行うべきである。

#### IV 福祉事業

船員保険の福祉事業については、労災保険における労働福祉事業及び雇用保険における雇用安定事業等との整合性を図ることを基本とし、労働福祉事業又は雇用安定事業等の枠組みで実施することができる事業については、それぞれの事業として実施することが適当である。その際、労働福祉事業及び雇用安定事業等については、現在、行政改革推進法等を踏まえ、徹底的な見直しを行っているところであることから、船員保険の福祉事業として行われている事業についても、その必要性、効率性等を精査すべきである。また、これら以外の事業については、事業内容を精査した上で、船員労働の特殊性を踏まえて維持することが適当な事業及び医療保険の保険者として実施することが必要な事業については、引き続き新船員保険の福祉事業として実施すべきである。

##### 1 労災保険の労働福祉事業

- 労働福祉事業においては、労災保険の適用事業に係る労働者及びその遺族を対象に福祉の増進を図るための事業を実施しているが、統合後は船員についても労災保険の給付対象となることから、船員及びその遺族についても労働福祉事業の対象とする必要がある。
- 船員保険の福祉事業で実施している以下の事業については、労働福祉事業において同様又は類似の事業が実施されていることから、その必要性を精査し、労働福祉事業の枠組みの中で実施することとすべきである。

(就学援護費の支給)

- 就学援護費の支給については、労働福祉事業において同様の事業が実施されており、船員及びその遺族に対する当該事業については、労災保険への統合後は労働福祉事業として実施することが適当である。

(整形外科療養の実施)

- 整形外科療養の実施についても、労働福祉事業において同様の事業が実施されており、船員に対する当該事業については、労災保険への統合後は労働福祉事業として実施することが適当である。

(未払賃金の立替払事業の実施)



- 未払賃金立替払事業は、賃金の支払の確保等に関する法律に基づく事業であるが、統合後も同法に基づく事業として労働者健康福祉機構において実施する。なお、船員については特例が設けられ、事実上の倒産の認定、未払賃金の額の確認等について、地方運輸局長に権限が付与されているが、これらについては、監督機関からの本来的な使用者責任の追及と相まって立替払業務が行われることが事業の健全な運営を図る上で必要不可欠であることから、労災保険統合後も引き続き地方運輸局において実施することとすることが適当である。

#### (健康管理手帳制度の実施)

- がんその他の重度の健康障害を生じるおそれのある業務に従事していた者に係る健康管理手帳の交付については、船員以外の労働者に対しては労働安全衛生法に基づく事業として都道府県労働局が実施しているが、船員に対しては国土交通省が手帳の交付を、社会保険庁が船員保険の福祉事業として無料健康診断を実施している。労災保険への統合後においては、手帳の交付要件等における船員以外の労働者との統一性を確保均衡を考慮しつつ、引き続き国土交通省において手帳の交付を行うこととし、無料健康診断については労災保険の労働福祉事業として実施することが適当である。

#### (船員災害防止対策事業の実施)

- 船員災害の防止に関する活動を行っている船員災害防止協会<sup>※</sup>への補助事業については、建設業、港湾業、陸上貨物業、林業、鉱業と同様に、災害が多く発生していること、船員の作業環境・内容や災害防止対策が特殊であること等を踏まえると、船員に着目した安全衛生対策の実施がひいては全体の労災保険給付の抑制にも資するものと考えられることから、労働福祉事業として実施する。また、労働福祉事業において行われている見直しを踏まえ、実施事業の内容等について検討する。なお、船員保険の福祉事業として実施している衛生担当者講習会については、事業の効率性に鑑み、船員災害防止協会において実施することが適切であることから、船員災害防止協会が行う事業に統合し実施することが適当である。

※ 船員災害防止協会は「船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和42年法律第61号）」に基づき、船員の安全の確保及び船内の衛生の向上のための対策を自主的に推進することにより、船員災害を防止することを目的に設置された団体である。

## 2 雇用保険の雇用安定事業等

- 雇用安定事業等においては、失業等給付の附帯事業として、失業の予防、雇用機会の増大、労働者の能力開発等に関する事業を実施しているが、統合後は船員についても雇用保険の対象となることから、船員に関しても雇用安定事業

等の対象とすることが適当である。

(船員雇用安定事業の実施)

- 現在、船員保険の福祉事業として、日本船員福利雇用促進センター（SEC O J）※において、船員の職業及び生活の安定のため、雇用促進等事業が実施されている。一方、雇用保険においては、失業等給付の事業に資することを目的として、雇用安定事業等として、同様の事業が行われている。

※ 日本船員福利雇用促進センターは「船員の雇用の促進に関する特別措置法（昭和52年法律第96号）」に基づき、船員の雇用の促進等を図ることを目的に指定された団体である。

- 雇用保険への統合後は、これらの事業について、当該事業の性格及び雇用安定事業等の趣旨を踏まえ、雇用安定事業等として対応することが適当である。

(移転費の支給及び就職促進手当の支給)

- 船員保険の福祉事業として実施していた移転費の支給については、雇用保険における移転費と同様のものであることから、統合後は雇用保険において支給することが適当である。また、同事業で実施していた就職促進手当の支給については、平成3年度以降支給実績がないことから廃止することが適当である。

### 3 新船員保険の福祉事業

- 船員保険の福祉事業のうち、労働福祉事業及び雇用安定事業等の枠組みでは実施できない事業については、事業内容を精査した上で、船員労働の特殊性を踏まえて維持することが適当な事業及び医療保険の保険者として実施することが必要な事業については、引き続き新船員保険の福祉事業として実施することとすべきである。

(生活習慣病予防検健診事業の実施等)

- 平成20年度以降、生活習慣病の予防に関する保険者の役割が明確化され、被保険者・被扶養者に対する効果的・効率的な健診・保健指導を船員保険法により義務付けられることから、生活習慣病予防検健診事業、巡回相談事業の重要性は今後も増大するものと見込まれるほか、高額医療費・出産費貸付事業の実施についても、医療保険者の福祉事業として重要性が高い。このため、引き続き新船員保険の福祉事業として実施すべきである。なお、健診及び保健指導の義務化を踏まえて、事業の実施体制等について検討が必要である。

(無線医療センターの運営及び洋上救急医療の援護)

- 無線医療センターの運営及び洋上救急医療の援護については、労働場所が海

上であるという船員労働の特殊性を踏まえた事業であることから、新船員保険の福祉事業として引き続き実施すべきである。

(船員保険講習会の開催)

- 船員保険の福祉事業として実施している船員保険講習会の開催については、事業内容を精査した上で、新船員保険を担う公法人の事務として実施すべきである。

(福祉施設の在り方)

<検討の背景>

- 宿泊施設に関する閣議決定、累次の審議会の意見、昨年の年金・健康保険の福祉施設をめぐる国会での法案審議等を踏まえ、国としては、保有する保養施設等（診療所、健康管理センターを含む。）を廃止し、病院についても整理合理化を進めていくことが求められており、船員保険の福祉施設も同様の状況にある。
- また、こうした国が保有する福祉施設の整理合理化が進められている中では、新船員保険の運営主体となる公法人においても福祉施設を保有することは困難な状況にある。
- 船員保険の福祉施設に要する経費（運営費、整備費等）は、年金及び健康保険の福祉施設と異なり、保険給付に要する費用とは区分され、全額が船舶所有者の負担による保険料により賄われている。が、今後、船舶所有者は職務上年金部門の財政方式の変更に伴う積立金差額の償却に係る費用の負担等を賄わなくてはならない状況にある。が、このような状況において、施設の運営に係る負担をどこまで続けるべきかについて検討が必要ではないか。

<対応の方向>

- 船員保険の福祉施設については、船員の海上勤務の特殊性を踏まえて、疲労回復、静養、家族との団らんの場の提供等を目的としており、船員の福利厚生の向上に大きな役割を果たしてきた。
- このうち保養所等の宿泊施設については、船舶所有者の代表者、被保険者の代表者及び保険者の三者で構成する「船員保険福祉施設問題懇談会」において、これまでも福祉施設の在り方について協議・検討し、その見直しを行ってきており、過去最大70施設であったものを現在14施設までに減少させ、整理合理化を進めてきた。

- これは、上記の国の保有する福祉施設の整理合理化の方針にも沿ったものであったが、依然として、施設整備費、経営委託費を受けても赤字経営の施設が見られること、さらに、公法人において福祉施設を保有することが難しい状況であること等も踏まえ、今後も引き続き、船員保険福祉施設の整理合理化に取り組む必要がある。
- この場合、保養施設等が、船員の福利厚生にこれまで果たしてきた役割に鑑み、今後も船員の福利厚生が確保される方策を検討する必要がある。また、新船員保険で行うべき福祉事業のうち、無線医療センターの運営や全国の漁港を巡回して実施する生活習慣病予防健診等については、洋上で負傷した場合等に医療機関にかかることができないという船員労働の特殊性や、船員の健康管理を行うという保険者としての役割を担っているため、施設の整理合理化が行われる場合であっても、これらの事業が適切に実施される方策を検討することが必要である。さらに、船員保険病院については、地域医療に果たす役割等にも留意しつつ検討することが必要である。
- 以上を踏まえ、整理合理化の具体的な進め方など福祉施設の取扱いについては、新船員保険制度発足までの間、福祉施設に関する各方面の議論にも留意しつつ、船員保険被保険者及び船舶所有者の意見を十分配慮して、引き続き検討することが必要である。

## V 運営主体

### 1 新船員保険

#### (1) 保険者

(検討の背景)

- 船員保険法に基づく給付の中には、船員労働の特殊性を踏まえ、ILO条約や船員法において定められている船員独自の給付がある。新船員保険事業の運営主体には、第一に、このような船員独自の給付及び職務外疾病部門の給付を、将来的に、安定して提供していくことが求められる。
- 政管健保では、平成20年10月に国から切り離された全国単位の公法人(全国健康保険協会)が保険者として設立され、事業主及び被保険者等が保険運営について一定の責任を持つ仕組みが導入される。新船員保険の運営についても、船舶所有者及び船員保険被保険者等が責任を持って、その任に当

たることが求められる。

- 公法人の保険運営に当たっては、全国各地に所在する船員に対し、給付を適切に提供するための体制を確保することが必要である。一方、船員保険の被保険者は約6万3千人（平成17年度現在。政管健保の被保険者は約1,900万人）となっており、このような保険集団の規模に応じた適切なコストによる運営が必要である。
- なお、船員保険の職務上疾病・年金部門及び失業部門による給付の大部分は、労災保険及び雇用保険による給付に相当するものであり、労災保険及び雇用保険への統合後に新船員保険で行う職務上特別給付部門の給付の占める割合は限られている。このため、公法人の業務の多くは、職務外疾病部門となる。

(新船員保険の運営主体の在り方)

- 新船員保険の運営主体の在り方としては、全国健康保険協会において ~~保険運営を行う場合と、独自の公法人を設ける場合の~~ 2つが考えられ、以下のとおり、運営コスト、運営方針の決定の観点から検討を行った。 ~~る。この場合、以下の問題点について検討する必要がある。~~

~~(1)~~ ①運営コストについて

- ・ 法人運営のためには一定の事務費が必要であり、可能な限り法人運営に要する経費を縮減する要請も働いているが、全国健康保険協会が運営主体となる場合には、 ~~るが、今後、被保険者数が減少する中で、可能な限り法人運営に要する経費を縮減することが求められる。その際、全国健康保険協会を運営主体とすれば、独自の公法人を設ける場合に比べ、間接部門を中心として新船員保険で負担すべき経費の縮減が可能となるのではないか。~~

- ・ また、全国健康保険協会では、船員保険の職務外疾病部門と同様の医療保険業務を全国に支部を設けて行うため、同協会でも新船員保険に係る業務を実施する場合には、支部における業務も含め、効率的な業務実施とともに、安定した事務実施体制が期待される。 ~~行っていることから、業務の効率化も期待できるのではないか。~~

- ~~・ なお、独自の公法人を設けて本部業務を行いつつ、各支部で行う保険給付等の業務を全国健康保険協会に委託する場合には、保険者業務の実体を有しない法人となることから適当でないのではないか。~~

~~(2)~~ ②運営方針の決定について

- ・ 独自の公法人を設けた場合には、船員関係者及び学識経験者で構成される

運営委員会において、保険料率をの決定し、保健福祉事業の実施内容を決定することが考えられるが、この場合であっても、その決定を実施する実務担当組織をどう構築するかが問題となる。また、新船員保険の保険料率そのものも、被保険者数及び財政規模を勘案すると全国一律となると考えられる。できるが、政管健保の場合と異なり、地域（支部）ごとでの保険者努力を反映させる余地は少ないのではないか。

- ・ 一方、全国健康保険協会において新船員保険を運営する場合でも、全国健康保険協会の運営委員会の下に、船員保険被保険者、船舶所有者及び学識経験者から成る船員保険評議会協議会（仮称）を設けられ、保険料率の設定等船員保険事業の運営上必要な事項を実質的に決定することができるものと考えられる。決めることができるのではないか（運営委員会は、新船員保険の保険料率の設定等に際しては、船員評議会の意見を聴かなければならないこととする等）。この場合、新船員保険の保険料率の設定等船員保険事業の運営上必要な事項を決定するに際しては、船員保険協議会（仮称）の意見が尊重されなければならないこととする等を法令に規定することを含めた措置を講じることにより、船員関係者の意見を反映させることは十分可能と考えられる。また、ILO条約や船員法を背景として船員労働の特殊性により認められている給付については、基本的に法律で規定されることになるため、全国健康保険協会の場合でも確保されるものである。

○ 以上のことから、新船員保険事業についても、新船員保険の運営について被保険者及び船舶所有者が保険運営の議事機関に参加する仕組みをとりつつ、事業運営の効率性も踏まえ、同様の医療保険業務を行っている全国健康保険協会において新船員保険の事業を実施することとしてはどうか。

○ 以上のように運営コストを抑え、効率的、安定的な業務を実施する上では、全国健康保険協会を運営主体とするメリットが大きい。運営方針の決定に船員関係者の意思を反映させる上では、全国健康保険協会においても十分にこれを行うことは可能である。これらの点を総合的に判断すれば、全国健康保険協会を新船員保険の運営主体とすることが適当と考えられる。

○ なお、全国健康保険協会では新船員保険に関する業務が行われる場合には、新船員保険に係る会計とその他の会計を明確に区分するとともに、新船員保険側で運営コストについて自らの運営に必要な負担を行い、政管健保を構成する事業主、被保険者の負担と明確に区分されるようにすることが必要である。また、新船員保険についても政管健保と同様、準備金の積立てや、保険料率に関する必要な国の指導監督措置を講ずる必要がある。