

労災保険法上の特別加入制度に関する 諸問題の検討

明治大学教授 青野 覚

労災保険法上の特別加入制度に関する 諸問題の検討

明治大学教授 青 野 覚

⊗全国社会保険労務士会連合会
社会保険労務士総合研究機構

「労災保険法上の特別加入制度に関する諸問題の検討」報告書

はじめに

本プロジェクトは、労災保険法に昭和40年に導入された特別加入制度の趣旨に沿った運用を促進し、適用を拡大すべきであるとの観点から、現在の特別加入制度に関する問題点を網羅的に検討し、社会保険労務士実務に資することをめざすものです。

本プロジェクトでは、まず、労働者の災害補償制度である労災保険法に中小零細企業の利用者や独立自営業者などの加入を認め、その労働過程での危険を保険給付により救済する同制度の労働法及び社会保障法上の位置づけを論じ、さらに、多様な契約形態による労務供給者に対する特別加入制度の適用の拡大の当否などの今後の特別加入制度のあるべき姿を立法論的な観点から検討する総論的検討を、社会保障法研究を専門とする小西啓文研究員が担当しました。また、特別加入制度による労災認定に関する認定実務および行政訴訟における判例の動向は、法本来の対象者である労働者に準じた業務に特別加入制度加入者が従事していることを求めるなど、極めて厳格な要件を設定するものであります。この特別加入制度の労災認定の認定実務・判例の傾向を、同制度の本旨にさかのぼって検討し、特別加入制度の労災認定にあるべき認定基準を構想する労災認定に関する各論部分は、この問題の研究実績もある青野主任研究員が担当しました。そして、特別加入制度への加入を勧めて中小企業主を加入させたにもかかわらず、いざ事故が発生したときに、保険給付を拒否されるなど社会保険労務士実務において問題となる諸点の検討は、この実務に精通している齊藤誠司研究員と新里昭子研究員を中心に担当しました。

本プロジェクトは、社会保険労務士実務からみた特別加入制度の問題点についての検討を、齊藤・新里両研究員を中心に従来から特別加入制度を研究してきた研究会メンバー20名の社会保険労務士とともに、進めていました。そこで、2008年秋に、同研究会メンバーに実務経験から気づいた問題点を指摘していただくための質問表を配布し、全員からの回答を回収・分析しました。具体的には、「加入」段階における加入対象資格の限定や加入手続きにおける事務組合制度や申請手続きにおける問題点、「保険料徴収手続」段階における手続や報奨金に関する諸問題、「保険適用」段階における認定基準や申請手続に関する問題点、「給付」段階での民事訴訟との関連・健保との関連・民間保険との関連についての問題点などが指摘されておりました。これらの指摘された問題点を制度適合的に整理して、さらに問題点の全容が明確になるような第2次質問表を作製し、2010年1月に、東京都社会保険労務士会のご協力を得て、東京会所属の開業社会保険労務士のうち、実務経験年数が10年以上の会員500名を無作為に抽出して「労災保険法上の特別加入制度に関するアンケート」を実施しました。その結果回収できた96件のアンケート結果の分析・検討を行いました。

本報告は、第1章で立法論的な観点から特別加入制度の労災保険法上の本質を検討し今後のあるべき制度設計への提案を試みました。第2章では、保険給付の前提となる業務上外認定の行政実務・裁判実務を制度の本質を踏まえて検討し、認定業務の現状と問題点を指摘しました。第3章では、社会保険労務士実務にとって現在の特別加入制度の問題点を上述のアンケート結果から抽出して記述し、実務の視点から問題点を提起しました。

主任研究員 明治大学法学部教授 青野 覚

執筆担当者

	氏 名	所 属	執筆担当
主任研究員	青 野 覚	明治大学法学部 教授	はじめに 第2章
研 究 員	小 西 啓 文	明治大学法学部 准教授	第1章
	齊 藤 誠 司	東京都社会保険労務士会 社会保険労務士	第3章-1
	新 里 昭 子	東京都社会保険労務士会 社会保険労務士	第3章-2

— 目 次 —

はじめに	3
第1章 労災特別加入制度の立法論的課題	7
I なぜいま労災特別加入制度か	7
II 制度の概要と立法理由	7
1 特別加入制度の概要と申請手続	
2 立法の背景	
3 立法の経緯	
4 特別加入制度の法的性質	
5 施行後の改正動向	
6 小括	
III 保険給付にかかる裁判例の検討からみた立法論的課題	14
1 業務上外認定にかかる裁判例について	
2 安全配慮義務違反の裁判例について	
3 芸能実演家と労災特別加入制度の関係について	
4 小括	
IV 今後の立法論的課題	18
第2章 特別加入制度における業務上外認定	19
I はじめに	19
1 特別加入制度創設の背景と現状	
2 特別加入制度の適用問題の理論的な難しさと実益	
II 業務上外認定基準の設定と構造	20
1 特別加入制度の趣旨についての立法過程及び行政当局の見解	
2 業務上外認定基準の構造と内容	
III 業務上外認定に関する判例の動向	23
1 特別加入制度の制度趣旨と認定基準についての判例見解	
2 裁判例・裁決例の事案類型ごとの特徴	
IV 検討	29
1 特別加入制度の法的本質についての諸学説	
2 業務上外認定基準の法的性格・内容と基準による認定	
V おわりに—新たな立法論議に向けて	32
第3章—1 特別加入制度の運用に係る実務的諸問題の提起とその解決方法	
はじめに	34
I 特別加入の手続きについて	34
1 加入申請の実務概要	
2 労働保険事務組合の役割	

3	特別加入の事務手続き（中小企業事業主・一人親方・海外派遣）	
II	特別加入制度の問題点について	39
1	アンケート結果についてから	
III	アンケートからみる問題点と課題について	40
1	特別加入制度運用に関する問題点と課題	
2	特別加入制度の区分撤廃の可能性と取扱い組織の拡大	
3	特別加入制度認識向上と労働保険事務組合	
4	中小企業事業主と一人親方の関係	
5	労働保険事務組合の委託制度	
第3章－2 労災保険法上の特別加入制度に関する諸問題の検討		
I	はじめに	43
II	給付について	43
III	今後の制度のあり方について	45
IV	おわりに	
	－特別加入制度と労働保険事務組合との 関係をふまえた立法論の必要性	51
1	特別加入制度と労働保険事務組合の制度設計上の関係	
2	特別加入制度の充実のための立法論議を	
労災保険の特別加入制度についてのアンケート票		52
労災保険の特別加入制度についてのアンケート結果		58

第1章 労災特別加入制度の立法論的課題

明治大学法学部准教授 小西啓文

I なぜいま労災特別加入制度か

「一人親方、自営農民、小規模事業主及びこれらの者の家族従事者等、労働者と同様な状態のもとに働き、同様な業務災害を被る危険にさらされている人々についても、申請に基づき、一定の条件のもとに、特別に労災保険に加入することを認め保険給付を受けることができるように、特別加入の制度を創設する」。これは、昭和40年に創設された労災特別加入制度の立法理由であり、同制度は現行労災保険法の第4章の2に根拠を置く。

いうまでもなく、労災特別加入制度は労災保険の社会保障化のシンボルととらえられており、また、強制加入を基本とする社会保険の領域において、任意加入による特別加入制度は「任意」と「強制」の交錯領域として極めて興味深い研究対象である。

もっとも、このように純粋な研究関心だけでなく、特別加入制度は実際にも加入促進を図るべき存在といえる。近時、いわゆるバイク便のドライバーなど、従属的な労働をしながら委任契約や請負契約を締結して働く者が増加しているが（いわゆる「非労働者化」の問題¹）、このような労働者に準じる者の「労災」に対する対応として、労災特別加入制度が果たす役割は決して小さいものではないと思われる。

他方で、平成15年7月1日付で「法人の代表者等に対する健康保険給付について」という行政通達が出されていることも見逃せない。この通達は、被保険者5人未満の法人の代表者等の業務災害について健康保険から給付をするというものであるが、健康保険法1条の規定からみて明らかに問題のある通達であり、本来的には特別加入制度によってこそカバーされるべき領域とも指摘できよう²。

本稿は以上のような現状認識や問題関心から、労災特別加入制度の立法論的課題について、同制度の立法理由や裁判例の若干の分析をもとに以下で検討することにした。

II 制度の概要と立法理由

1 特別加入制度の概要と申請手続

特別加入制度の詳細をここで述べるだけの紙幅はないため、ここでは簡単な説明だけにとどめる³。特別加入制度は基本的に「特別加入者」、「事業又は作業の種類」、「保険料率」、「給付基礎日額」、「通勤災害の適用」についてそれぞれ法令等で定められている。例えば、労災保険法33条1号・2号は「特別加入者」として中小事業主・家族従事者等について定め、「事業又は作業の種類」として厚生労働省令で定める数以下の労働者を使用する事業・中小事業主が行う事業への従事、「保険料率」は第一種（当該事業に適用する料率）、「給付基礎日額」は3500円から20000円、通勤災害の適用あり、という具合である。つぎに同条3・4号は一人親方等について規定し、「特別加入者」として規則で①個人タクシー・

1 鎌田耕一「労働基準法上の労働者概念について」法学新報111巻7・8号1頁、青野覚「個人請負型就業者の労働組合上の労働者性—INAXメンテナンス事件（東京地判平21・4・22労判982号17頁、別冊中時1371号63頁）について」中央労働時報1117号11頁参照。

2 この点につき、新里昭子「労災保険法特別加入制度の充実を訴える」月刊社会保険労務士2009年8月号66頁参照。また、青野覚「巻頭言 労働と私—私の論点 労災保険特別加入制度『再考』」労旬1732号4頁、小西啓文「労災特別加入制度の今日的課題」週刊社会保障2581号46頁も参照。

3 詳細は、厚生労働省労働基準局労災補償部補償課編『労災保険 特別加入制度の解説』（労働調査会、2003）34頁以下参照。

個人貨物運送業者、②建築業者の一人親方、③漁船による自営漁業者、④林業の一人親方、⑤医薬品の配置販売業者、⑥再生資源取扱業者、⑦船員法第1条に規定する船員が行う事業を労働者を使用しないで行うことを常態とする者をあげ、それぞれ、「事業又は作業の種類」として、①自動車を使用して行う旅客又は貨物の運送の事業、②土木、建築その他の工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体又はその準備の事業、③漁船による水産動植物の採捕の事業、④林業の事業、⑤医薬品の配置販売の事業、⑥再生利用の目的となる廃棄物等の収集、運搬、選別、解体等の事業、⑦船員法第1条に規定する船員が行う事業を挙げ、「保険料率」は第2種で、「給付基礎日額」は①から⑦まで中小事業主のものと同じ、「通勤災害の適用」はそれぞれ①なし、②あり、③なし、④あり、⑤あり、⑥あり、⑦あり、となっている⁴。

これが、5号（「特定作業従事者の特別加入」）では、特定農作業従事者⁵、指定農業機械作業員、職場適応訓練従事者、事業主団体等委託訓練従事者、危険有害作業の家内労働者、労働組合等の常勤役員、介護作業従事者、6号では海外派遣者、と以下続くことになる。

特別加入の申請手続は、中小事業主等については「労働保険事務組合」を経由してのみ、一人親方等については「一人親方等で構成する団体」又は（団体が事務委託している場合には）労働保険事務組合を経由して、「特定作業従事者」については「特定作業従事者で構成する団体」又は（団体が事務委託している場合には）労働保険事務組合を経由して、海外派遣者については派遣元である団体もしくは事業主または（事業主が事務委託している場合には）労働保険事務組合を経由して、申請書等を所轄労働基準監督署に提出し、所轄都道府県労働局が申請に関して承認・不承認通知をするというものである。

2 立法の背景

制度の概要と申請手続の概要を一瞥して、極めて複雑な制度であり、団体（海外派遣者のみ事業主も可）を経由しなければ加入手続すらできないという、かなりハードルが高い制度と見受けられる。

ではなぜ労災特別加入制度はこのように複雑な制度となっているのか。このことは、立法理由にかかわっているようである。厚生労働省労働基準局労災補償部補償課編『労災保険特別加入制度の解説』によれば、「労働者でない者、例えば、事業主、自営業者等に対しては保護が及ばないが、「これらの労働者でない者の中にも」、一部ではあるが、「業務の実態や災害の発生状況などからみて、労働者に準じて労災保険制度による保護を及ぼすにふさわしい者たちが存在」していること、「労災保険の適用範囲は、法の属地主義により、日本国内の事業に限られていることから、国内の事業場から国外の事業場に派遣された者は、たとえ労働者であっても、わが国の労災保険の保護が及ばない」ことから、「これらの者たちについて、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対する保護を行うという労災保険制度本来の建前を損なわない範囲内で、また災害が起こった場合の業務上外の認定等、保険技術的に可能な範囲内で、特に労災保険の加入を認め、労災保険による保護を図ることとした」と説明されている。

そして、特別加入者の具体的範囲としては、①業務の実態、災害の発生状況などからみて労働者に準

4 保険料率は、平成22年1月1日から船員保険（職務上疾病・年金部門）が労災保険と統合したことに伴い、第二種特別加入保険料率表に「特7 船員法第1条に規定する船員が行う事業（特別加入保険料率1000分の50）」が加わり、第二種特別加入保険料率表も改定された。具体的には、個人タクシー、個人貨物運送業者は14/1,000で変化なし、建設業の一人親方は20/1,000から19/1,000へ、漁船による自営業者は46/1,000で変化なし、林業の一人親方は51/1,000から52/1,000へ、医薬品の配置販売業者は6/1,000から7/1,000へ、再生資源取扱業者は12/1,000から13/1,000へと改定になった。

5 農業者のための特別加入制度について、例えば、田中建一「農家を守る労災保険に加入しよう」農業共済新聞2009年11月25日3頁参照。

じて保護するにふさわしい者であるかどうか、②業務の実態からしてその者の業務の範囲が明確に特定でき、業務災害の認定をはじめ保険関係の適正な処理が技術的に加入可能であるかどうかの問題とされた。また創設以前、大工、左官、とび、石工等の一人親方については、これらの者の団体を通じて労災保険に加入できる途が行政措置によって開かれていたため（いわゆる擬制適用）、特別加入制度はこれを拡大したものといえる⁶。

こうして特別加入制度は昭和40年の労災保険法の改正時に創設され、海外派遣者については昭和51年の改正の際に新たに範囲に加えられた。

3 立法の経緯

実際の立法の経緯としては、昭和38年12月19日第158回労災保険審議会において労働省が「労働者災害補償保険制度の改善について」の諮問を発し、その中で社会保障制度審議会「社会保障制度の総合調整に関する基本方策についての答申及び社会保障制度の推進に関する勧告」が零細企業への社会保険の適用、各種社会保険の保険料の算定の基礎となる賃金の範囲の統一の必要性等を示唆したことがその後の議論の契機の一つとなっている。そこで労働者災害補償保険制度についての問題点として、労働者に準ずる就業者（一人親方、家族従業者、家内労働者、零細自営業主等）を適用の対象に含めるかが問題とされ、昭和39年7月25日付労働者災害補償保険審議会「労働者災害補償保険制度の改善について」において、特別加入について「一人親方、小規模事業の事業主及びその家族従業者その他労働者に準ずるものであって、労働大臣の定めるものについては、原則として団体加入することを条件として、特別加入することを認めることとする」、「常時使用労働者100人未満の事業について、労災保険及び失業保険の事務を代行する労働保険事務組合の制度を設けることにする」とされた。

以上の答申等を受け、「労働者災害補償保険法の一部を改正する法律案要綱案」において、「次の各号に掲げる者は、この章に定めるところにより、労災保険に特別に加入することができることとする」として、「1 労働保険事務組合に労働保険事務を委託した事業主及びその事業に従事する同居の親族、2 労働大臣が定める業種に属する事業の単独自営業者であって労働保険事務組合に労働保険事務を委託したもの及びその事業に従事する同居の親族」とされ、改正案要綱の最終的な政府案である「労働者災害補償保険法の一部を改正する法律案要綱」において、労災保険事務組合について、「1 事業協同組合その他の事業主の団体又はその連合団体は、労働大臣の認可を受けたときは、その構成員である事業主……の委託を受けて、これらの事業主の行うべき保険料の納付その他の労働者災害補償保険に関する事項（以下「労災保険事務」という。）の処理を行うことができることとすること。2 政府は、委託事業主に対してすべき保険料の納入の告知、督促その他の通知等については、前項の認可を受けた事業主の団体又はその連合団体（以下「労災保険事務組合」という。）に対してこれをすることができることとすること。3 労災保険事務組合は、委託事業主から交付された保険料等の額の限度で、政府に対してこれを納付する責に任ずることとすること。この場合において、労災保険事務組合が保険料等を納付しないときは、政府は、労災保険事務組合に対して滞納処分を行つてもなお徴収すべき残余がある場合に限りその残余を当該委託事業主から徴収することができることとすること。4 政府は、政令で定めるところにより、労災保険事務組合の保険料の納付状況が著しく良好であるときは、当該労災保険事務組合に対して報奨金を交付することができることとすること。」とされた。

6 前掲注3・2頁以下。

4 特別加入制度の法的性質

以上から、労災特別加入制度について、①かつての擬制適用を母体としていること、②社会保障制度審議会の勧告に触発されて本格的な議論が開始していること、③特別加入制度の事務手続については団体加入を原則とし、あわせて事務組合を設けることとしたことが確認されよう。③の事務組合の必要性について、国会への提案理由説明では、「労災保険事務組合につきましては、失業保険事務組合の例にならつて、中小企業等協同組合その他の事業主団体が、その構成員である事業主の委託を受けて、事業主の行なうべき労災保険事務を一定の条件のもとに代行することを認めることとし、もつて中小企業事業主及び保険者たる政府の保険事務の負担の軽減を図っております」と、労災保険の事務手続を簡素化して事業主等の負担を軽減するとともに、保険者たる政府の保険運営を能率的にすることが強く要請されていた。

それでは、特別加入制度の法的性質はどのように理解されていたのだろうか。この点は、その後の国会における審議状況をみると、極めて曖昧であることを指摘できる。

まず、特別加入制度にかかる総論的理解に関して、衆議院社会労働委員会〔昭和40年5月15日〕における吉川委員の「私は、労災保険の性格に社会保障的な性格と機能を加えたものが、つまり特別加入制度である、こういうふうに考えておりますが、よろしいかどうか」という質問に対して、石黒政府委員は「特別加入制度を設けた理由は、2つあると申してよろしいのじゃないかと考えます。1つは、零細企業に労災保険を及ぼそうと思つた場合には、おやじさんもひつくるめて入れるようにしないとなかなか入ってこない。権力だけで無理に入れようと思つてもむずかしいという点がひとつ。それからもう1つは、零細企業の事業主あるいは従業者といったようなものが、労働契約こそ結んでいないけれども、その労働の実態は非常に労働者に似ておる。そういう人たちが労働者と同じように働いて同じようなけがをした場合には、われわれに余力があつたら何とかしてあげたいという気持……これが社会保障的であるかどうかという点につきましては、私ども、必ずしもこれが非常に社会保障的であるというふうに考えてはおりませんで、むしろ全くの任意的加入でございまして、強制的に加入させるものではございませんので、労災保険も一種の契約保険を営むものである」との答弁がある。さらに「特別加入制度は、たとえば土建の一人親方のように、いままで入つておつた人は、これは問題がございません。それから今後どの程度に広げていくかということは、あまり一べんに手を広げますと、われわれの事務能力を超えて不必要な混乱も起こるといふふうに考えられますので、労災保険審議会と御相談の上、無理のない範囲から逐次省令をもつて入れるようにしてまいりたい。実績に応じて拡大をはかるようにしてまいりたい」との答弁もみてとれる。

以上から、立法者の意思としては、特別加入制度は、強制的契機をもつ社会保障というよりは任意加入の「契約保険」である、という理解が読み取れよう。これは、社会保障制度審議会の答申を踏まえつつも、特別加入制度を社会保障制度とは考えていないという意思の表れにみえる。また、当時の労働省の出来るところから特別加入制度の対象にしていくという、いわば場当たりの対応が立法当初から予定されていたこともわかる。

つぎに各論的な問題として、特別加入の対象者を誰にするか、という問題がある。同日の伊東委員の質問に「農業労働災害の認定の問題なんですが……農業労働災害が起こるのは田畑だけじゃなくて……農道とか庭とか、そういうところでも農業災害が起きるといふことでございますので、この災害の認定にあつては、こういう農業自体の特殊性もひとつ考えていただきたいといふふうに思うのですが、その点はどうでしょうか」というのがあるが、石田国務大臣は「サービスといふと恩着せがましいことばでありますけれども、本来の労働災害補償法でやりまする仕事の目的に付随したものでありまして、本

来対象として補償されるものよりは手厚いというわけにはいかない。おのずからそこに限界があることは、これは御了承を願います」と発言している。あくまで、特別加入制度は「サービス」であって、労災保険が本来補償する範囲を超えてまでの社会「保障」制度ではない、というところであろうか。

対象者についての議論は参議院〔5月19日〕でもなされている。

藤田委員「特別加入のところについてお尋ねをしたいのですが、特別加入の中には、たとえば農林漁業に従事する人とか個人タクシーとか、こういうのは入っていますか」。

石黒政府委員「特別加入のうち、一番はつきりしているのは、……土建業の人たちでございます。……それから、農林漁業のうち、林業と漁業につきましては、雇用労働者は、5人未満に至るまで、全部従来適用と相なっているわけでありまして、で、零細漁民と漁業労働者の差異というのは、実際はほとんどないわけございまして、従来から、その辺は法律上あまりはつきり区別がついておつて非常に気の毒であると思っておりますので、林業、漁業につきましては、技術的にはさしたる困難がございませんので、御希望がありますれば、できるだけ取り入れるようにいたしたいと思ひます。

それから、個人タクシーは、……法律成立後、個人タクシーの団体、あるいは関係官庁からお話がありました場合には検討[したいと思ひます]」。

このような議論をみると、対象者は「制度の概要」で概観したとおり、最初から確定していたというよりも、手探りで少しずつ拡大してきた様子がわかる。さらに続けて農業について、石田国務大臣いわく、「農業につきましては、これは労働省の一番弱い点でございまして、非常に知識が乏しゅうございますので」という発言に続けて、「農業の従事者の特別加入を認めるといたしました大きな一つの動機は何かと申しますと、最近、農業における機械の導入にそういう事故が非常に多く発生をしてきておる。それに対して何か処置をとらなければならぬ。……[もっとも]必ずしも機械に限る、こう考えてはおりません。ただ、2つその際において考慮しなければならぬことがあると思うのです。1つは、われわれが労災保険を適用いたします業種は、厳重な罰則を伴つた安全規則を守つていただいておりますのであります。……もう1つは、何と申しましても、本体は被用者に対する保険でございます。事業主の無過失賠償責任を肩がわりしてやつていく保険でございますから、それ以上、それよりもなお手厚くするわけにはいかないのであります」。ここにも、労災保険の法的性質としての無過失賠償責任の保険化という制約から、農業全般に対しての保障ではなく、まずは危険性の高い機械作業に限るという意向がみえる。

そして、藤田委員の「たとえば特別加入という欄は、この条文を見ていれば、大体労働省の気持ちというのは、とにかく筋肉、からだを使つて労働するものは全部入れようという精神だと私はみている」、「特別加入というのは、派出婦であるとか、……そういう方はやつぱり事務組合をつくつて、労働省の出先その他がつくつて指導されれば、大体加入さしていくのだ、こういうことで理解してよろしゅうございますね」という質問に対して、石田国務大臣は「私の申し上げたのは、最初に、機械労働者だけに、機械を使つている事故だけに適用して、それから順次持つていくという、『だけ』ということは、必ずしもそうは考えておらないのであります」と、当初は機械作業に限定しつつ、将来的には拡大する気持ちがないわけではないという意図も見え隠れする。

以上の議論を踏まえ、「労働者災害補償保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱（案）について」で、「1 労災保険事務組合については、中小企業団体の実状を十分考慮し、特に団体の責任体制の確保に努めつつ、その普及を図ることとすべきである」とし、「2 特別加入については、業務の実態、災害の発生状況等から、労働基準法の適用労働者に準じて保護すべき者に対し、特例として労災保険の適用を及ぼすのが制度の趣旨であるので、その実施に当たっては、いやくも労災保険本来の建前を逸脱し、あるいは制度全体の運営に支障を生ずることのないよう、あくまで慎重を期する必要がある。

かかる見地から、特別加入者の範囲については、業務の危険度ないしその事業の災害率に照らし、特に保護の必要性の高いものについて考慮するとともに、特別加入者の従事する業務の範囲が明確でないし特定性をもち保険業務の技術的な処理の適確を期しうるかどうかを十分に検討すべきであり、また将来全面適用の対象となるべき労働者についての保険加入の促進にも資するよう配慮する必要がある。

特に農業従事者の特別加入については、その業態の特殊性、他の業種との均衡等の問題、災害発生状況ないし保険数理上の基礎データの未整備の現状からみて、時期尚早のきらいがあり、殊に、農業労働者に対し完全適用もされていない現状において自営農業者に対する適用を進めること自体、労災保険制度の趣旨、制度運営の基本的態度として問題がある。この際、ある程度の加入を認めるとしても、以上の見地から、危険度の最も高く、重度の障害を起すおそれがあると認められる種類の機械による作業を対象として必要最小限に止めることとし、将来の方策については、あらためて根本的な検討を加えたい。うえ、方針を策定すべきである」(傍点、筆者)との基本的方針が打ち出されるに至った。

5 施行後の改正動向

その後の特別加入制度の改正動向をアトランダムに取り上げると、内閣委員会会議録26号昭和41年5月31日(参議院)13頁で家内労働者との関係が議論されている。特別加入制度の運用状況についての質問に対し、村上政府委員は「従来雇用労働関係にございませぬ家内労働者につきましては、労災保険法の適用がなかったわけでございます。……一口に家内労働者と申しましても業種がさまざまでございます。そこで、労災保険の特別加入制度に乗せるものについてはどのようなものが適当であるかという点について目下検討を進めておるところでございます」と回答している。また社会労働委員会(第59回国会閉会後)会議録3号昭和43年11月5日2頁では、労災リハビリテーション作業所と特別加入について、鹿島俊雄委員の「現在の作業所では、作業所と入所者の関係に労使関係がないので、健康保険、労災保険等の社会保険の適用がなく、国民健康保険にたよっている状態であります。これは労災病院で引き続き入院中の者に比較して均衡を失するとともに、入院中の者が社会復帰のため作業所に入所しようとする気持ちを消極的とするおそれもあり、また、入所中、作業で負傷したり、病状が一時的に悪化すること等も考えられますので、社会保険、特に労災保険の特別加入の措置が必要と思われまます」という発言がある。

あるいは社会労働委員会会議録14号昭和45年4月24日3頁でも家内労働者について、和田政府委員が「家内労働者の社会保障問題につきまして……労災保険の問題ができました。労災保険につきましては、これは労災保険のほうに特別加入制度というものがございまして……特別加入制度は加入した御本人が保険料を払う、こういうたてまえになっております。そのたてまえは貫くけれども、実質的には保険料が委託者の負担になるような行政指導をするようにと、こういうことになっておりますので、私どももいたしましても家内労働法案が成立をしました暁には、保険料は一括して委託者のほうで負担するような行政指導をさしていただきたい」とする。

社会労働委員会会議録40号昭和48年7月10日10頁では特別加入者についても通勤災害保護制度を適用することを検討することとされ、社会労働委員会会議録昭和51年5月13日4号45頁では海外派遣について、長谷川国務大臣の「第6は、わが国の事業から開発途上地域その他海外に派遣される者にも労災保険を適用するため、これを特別加入者の範囲に加えるとともに、中小企業、一人親方等の特別加入者も、通勤災害に関する保険給付を受けることができるようにしたことであります」との発言がみとれる。

昭和51年10月19日社会労働委員会会議録3号19頁では民有林と林業の労災保険特別加入について、寺前委員からの「民有林の問題で、10月1日から林業の一人親方の労災保険の特別加入が認められました。

通達が出ておりますが、『特別加入前に発生した事故による負傷、疾病、傷害又は死亡については、当然、保険給付は行われない』と書かれているわけです。せっかく加入の制度がつくられていながら、林業労働者の場合は、労働災害は単に災害性の事故だけではなくして、白ろう病など慢性的な疾病も多発しているということにかんがみて、この給付の可能な範囲はどの範囲だという範囲問題を明確にしておいてあげないと、入ったわ、もらえないわということになってはお気の毒だ」という質問に対して、藤縄政府委員が「理論的にはっきり申し上げますと、保険加入時において現に振動障害に係る療養を行っている場合、……制度発足前の問題というふうに割り切らざるを得ません」と回答している。

社会労働委員会議録2号昭和56年3月3日25～26頁では、民有林と林業の労災保険特別加入、団体方式か個人加入か、PRの問題について、平石委員の「いま加入についてのお話がありました。もちろん加入は団体加入でなければならない、ここにも問題点があります。時間の関係で触れなかったのですが、できれば1人ででも加入できるように拡大ができないものだろうか」という発言があり、社会労働委員会議録10号昭和61年4月8日9頁でも、林業の一人親方は請負か、労働者かが問題とされている。小粥政府委員から「林業の一人親方の実態がいわゆる請負を受ける側の自営業主的なものであるのか、あるいは雇用される労働者であるのか、あるいは両方を行ったり来たりするにしてもそのウェイトはどうであるのかといった実態の把握……はまだ必ずしも十分にできておりません。……現在のいわゆる労災保険の特別加入制度、これが中小事業主としても特別加入制度の対象となり得ますし、一方、一人親方としても特別加入の対象になり得るわけでございます。」との回答がなされている。

社会労働委員会議録14号昭和61年4月22日4頁では健康診断の問題について、村山委員が「特別加入をして働く意思のある者について健康診断を義務付け加入をさせないという発想は、労災保険法の目的からしても問題ではないか」と指摘しているが、小粥政府委員から「それから二番目の、健康診断書の提出はすべての加入者に義務づけるものではありませんで、新たに特別加入しようとする者のうち、過去の業務歴から見てじん肺、振動障害等の疾病にかかるおそれのある者に限定することを考えております。それから第三点としまして、健康診断書により特別加入制度に加入する時点で既に疾病が療養補償給付の対象となる程度に進行していることが明らかとなり、かつ一般的な労働に従事することができないとされている程度にその疾病が進行している方については、これは特別加入は認めないこととする考え方でございます」との回答がなされている。

平成の時代に入り、社会労働委員会議録8号平成2年6月14日2～3頁では、「今回改正された大きな柱のうちの一つに、農業関係者に対する特別加入者あるいは労災保険の強制適用を一つの柱となさっているわけですが、通常ほとんどの方が何で農業関係にという若干首をひねるような部分」があること、「農協共済の中に特定農機具の傷害災害という特約でしょうか、……これに加入している……人は34万4000人入っているんですね。むしろ国がやっている保険ですし、保険料も安いので民間保険から切りかわるとというのが普通だと思うのです。15万人という目標はちょっと低すぎるんじゃないでしょうか」、「6割の人がこの制度（農業者のための労災保険特別加入制度のこと。筆者注）をほとんど知らないか、もしくは中身がわからない、だから入らない」（村田誠諄委員）ことが指摘されている。

社会労働委員会議録3号平成3年2月21日21～22頁では、300人以上の法人の代表者と特別加入について、遠藤委員の「300人以上の法人の代表者には特別加入はありませんね」との質問がある。また、社会労働委員会議録4号平成3年3月8日19頁～20頁では、沖田委員より「住販メーカー等で手間請従事者がふえており、一人親方労災への加入の強要という実態が見られるわけですが、労働省としてはその実態を把握しておられるかどうか」との質問に対し、「仮にこれが例えば手間請と言われる方が一人親方の特別加入をしていた場合であっても、労働の実態としては実は労働者と同じものである、

つまり使用者の指揮命令下に労務を提供して賃金を受ける、大ざっぱに言いまして、そういうような性質を持った労働者であるかどうかという判断をいたしまして、労働者であると判断すれば、一人親方でなくて特別加入者でなくて通常の労災による補償を行う」旨の回答が佐藤（勝）政府委員よりなされている。

その後、労働委員会会議録8号平成4年5月19日（参議院）11頁では日系ブラジル人と家政婦問題が、労働委員会会議録3号平成12年3月10日14頁では個人家庭に雇用されて介護業務に従事する家政婦について議論されている。そして労働委員会会議録2号平成12年11月15日10～11頁では五島委員がバイク急送便について質問し、「400ccのバイクでバイク急配便に行けば特別加入ができる。250で行っても加入できるわけです。ところが、バイクの性能がいい、道が狭いということで、125ccのバイクでバイク急配をやっている人たちは特別加入の対象にならない」ことを問題としているが、野寺政府参考人は、「働いておられる方の具体的態様、特に一人親方の方等、基準法上の労働者には制度上は該当しないけれども実態として人に使われている、あるいは災害が発生する具体的な状況から見て一般の労働者と同じように扱った方が適当ではないかというふうに考えられる幾つかの種類の方々について、労働者に準じて特別加入を認めている」とし「実際に自動車を使用して行う旅客または貨物の運送の事業に従事するの方々につきましては、旅客については道路運送法に基づきます免許、貨物については貨物自動車運送事業法に基づきます許可を受けている方に限定して特別加入を認め」ており、原付自動車は道路運送法に基づく免許等の対象でないから、現在の要件に該当しない、と説明する。これに対して五島委員は「バイク急配便みたいな人たちを常用労働者で雇うよりも、そういうふうな存在に依存した企業のアウトソーシングというものが進んでいるということは、もう皆さん御承知のとおりなんです。そうだとすれば、これはまさに屋外におけるパート労働なんです。そのこのところをぜひ検討して、ぜひこれに特別加入の方向を開いていただきたい」と指摘する。

近時では、平成18年1月27日衆議院会議録4号5頁は中皮腫を発症した一人親方の救済について、農林水産委員会会議録13号平成21年6月9日31頁では加入の促進とJAの業務との関係について論じられている。

6 小括

以上、特別加入制度の立法理由を確認し、同制度は旧労働省にとって一種の「サービス」としての「任意加入の契約保険」であり、労災保険法本体のもつ「無過失賠償責任の保険化」という制約を超えるものではない、ということが明らかになったかと思われる。施行後の改正動向も、「場当たり」的な対応が当初から予定されていたこともあってか、なんらかの政策指針があって改正されたというのではなく、その時々、社会的要請にあわせて拡張してきたまでのことであり、その結果、今日みるような見通しの悪い制度になるのは必然だったかのようにも思われる。

Ⅲ 保険給付にかかる裁判例の検討からみた立法論的課題

1 業務上外認定にかかる裁判例について

(1) このように、対象者や事業・作業の種類を、労災保険法の目的に照らし問題がないとされる範囲で少しずつ拡大してきたという立法の背景をもつ特別加入制度であるが、業務上外認定についても、通常の労災保険法の認定作業とはかなり異なったものとなっていて、特別加入者の業務上外認定は、厚生労働省労働基準局長が別に定める基準により「業務遂行性」を認めることとされているのである⁷。

このことの背景には、特別加入者の業務又は作業の内容は、労働者の場合と異なり、労働契約に基づく他人の指揮命令により他律的に決まるものではなく、本人自身の判断によっていわば主観的に決まることが多いので、その業務又は作業の範囲を確定することが困難であることがある。このことにより、上記の通り、ある作業が一般的な労働者のなす「業務」と同視できるか否かが適用対象の検討にあたり再三再四議論されていたわけである。

これも紙幅の関係上、すべてを紹介することはできないが、ここでは中小事業主等と一人親方の業務遂行性が認められる場合について紹介することにする。

まず、中小事業主等であるが⁸、(イ) 特別加入申請書別紙の業務の内容欄に記載された労働者の所定労働時間（休憩時間を含む）内において、特別加入の申請に係る事業のためにする行為（当該行為が事業主の立場において行う事業主本来の業務を除く）及びこれに直接附帯する行為を行う場合、(ロ) 労働者の時間外労働又は休日労働に応じて就業する場合、(ハ) イ又はロに接続して行われる業務（準備・後始末行為を含む）を特別加入者のみで行う場合、(二) 前記イ、ロ及びハの就業時間内における事業場施設の利用中及び事業場施設内での行動中の場合、(ホ) 当該事業の運営に直接必要な業務（事業主の立場において行う本来の業務を除く）のために出張する場合、(ヘ) 通勤途上であって次に掲げる場合（a、事業主提供に係る労働者の通勤専用交通機関の利用中、b、突発事故（台風、火災等）等による予定外の緊急の出勤途上）、(ト) 当該事業の運営に直接必要な運動競技会、その他の行事について労働者（業務遂行性が認められる者）を伴って出席する場合である。

つぎに一人親方等について、例えば建設業の一人親方では、(イ) 請負契約に直接必要な行為を行う場合、(ロ) 請負工事現場における作業及びこれに直接附帯する行為を行う場合、(ハ) 請負契約に基づくことが明らかな作業を自家内作業所において行う場合、(二) 請負工事に係る機械及び製品を運搬する作業（手工具類（鋸、鉋、刷毛、こて等）程度のもを携行して通勤する場合を除く。）及びこれに直接附帯する行為を行う場合、(ホ) 突発事故（台風、火災等）等による予定外の緊急の出勤途上、となっている。

(2) このような細かい内容で「直接」とか「本来」とか、解釈が分かれかねない認定基準であることも災いしてか、概してその認定は厳しいものである。

裁判例でも、例えば、所沢労基署長（田中製作所）事件・浦和地判昭58・4・20労判412号26頁は「右作業は、田中製作所の就業時間午前8時より1時間30分も以前のことであって……右は、前示通達に定める……いずれにも該当しないことは明らか」であるとし⁹、足立労基署長（本間製作所）事件・東京地判平7・11・9労判684号16頁も「規則46条の17、基発671号通達は、前記の制度の趣旨に従って、それぞれ委任規定……に基づき細目を定めているのであって、これらの規定に違法な点はない」として、製品の製作を請け負ったに過ぎない一人親方の本件災害は617号通達の保護の範囲外とする¹⁰。

さらに、姫路労基署長（井口重機）事件・最一小判平9・1・23労判716号6頁では土木工事と重機賃貸を行う事業主が加入していた労災保険の対象事業は土木事業のみであり、重機運搬中の事故死については給付が受けられない、としている¹¹。もっとも、大阪中央労基署長（弘容商事）事件・大阪地判

7 前掲注3・40頁以下。

8 この点、山口浩一郎教授は「①中小事業主の事業主としての特化程度は高くなく、多かれ少なかれ従業員と一緒に仕事をしている、②突発的な仕事や納期の切迫などにより、従業員と同じ仕事を事業主が時間外や休日におこなうことが珍しくない、③この辺が補償の範囲から除外されていると、加入者の不満は高いし、現在の認定基準では裁判所の支持を得られるとは考え難い」と指摘する。山口浩一郎「特別加入制度の現状」同『労災補償の諸問題（増補版）』（信山社、2008）58頁参照。

9 青野覚「労災保険法特別加入事業主における業務上認定の基準」労判412号18頁。

10 近藤昭雄「労災特別加入制度の法的趣旨と労災認定」労判692号6頁、青野覚「労災保険特別加入一人親方に関する業務上外認定の基準」季刊労働法179号176頁。

平11・7. 28労判776号60頁において、労災保険特別加入者である喫茶店経営者の脳内出血につき、業務起因性が認められる判断が下されてもいる¹²。

2 安全配慮義務違反の裁判例について

このようななかで、近時、労災特別加入をしていた大工Xが労災給付を受けたうえ、元請人Yの安全配慮義務違反を問うたH工務店（大工負傷）事件において、大阪高裁は「一人親方の労災保険に加入していたことは上記関係に基づくYの上記安全配慮義務の発生、内容、程度を直ちに左右するものではない」と判示し、元請人の安全配慮義務違反を認めた¹³。

特別加入制度への任意加入の促進の一端を担う労働保険事務組合にとって、普及をしたくとも認定が厳しく、なかなか普及を図れないという現状からすれば、特別加入の労災給付にプラスして損害賠償請求が認められたこの判決は、今後、特別加入制度の普及を図るうえでも意義深いと思われる。もっとも、この判決が投げかけた問題もある。

本件の地裁判決では、Yの指示の下で建前をしていたXに対し、Yが特別な社会的接触関係にある者として安全配慮義務を負うことは否定できないが、豊富な経験を有するXに対して使用者と同様の安全配慮義務を負うとは解されないとし、カケヤを両手で用いるという危険な方法で作業をしていたXの落ち度は大きく、Yがカケヤを打ち損なうことを予想して安全管理のための設備等を設置すべき注意義務は負わないと判示する。これに対して高裁は、「Yは、本件工事の元請人として、本件現場を管理し、材料を用意し、建前建築のために一人親方のXを本件現場に呼んで、Xが大工道具を持参して、日当2万円の前提で同作業に従事したものである以上、X・Y間の契約関係は典型的な雇用契約関係といえないにしても、請負（下請）契約関係の色彩の強い契約関係であったと評価すべきであって、その契約の類型如何に関わらず両者間には実質的な使用従属関係があったというべきであるから、Yは、Xに対し、使用者と同様の安全配慮義務を負っていたと解するのが相当である。Xが30年以上の経験と1級建築士の資格を有する大工であること、一人親方の労災保険に加入していたことは上記関係に基づくYの上記安全配慮義務の発生、内容、程度を直ちに左右するものではない」としつつ、「Xは、30年以上の経験を有する大工（一人親方）で相応の道具選択と技量が期待されていたこと、本件現場で足場等が設置されていないことを明らかに認識しつつも、Yに何らの措置も求めなかったこと、両手打ちのカケヤを振り上げて当て木を打ちコンパネをはめ込もうとしたが当て木上部を叩いたためバランスを崩して前のめりになりそのまま落下したもので、道具選択と技量に誤りがあったと言えること等を考慮すると、本件におけるXの過失相殺は8割をもって相当と認める」と判示するのである。

地裁・高裁判決の判断の分かれ目はXを個人経営主とみるか（地裁）、それとも専門性は高いものの使用従属関係下にある者とみるか（高裁）の違いによるものと思われるが、高裁の判決は、大工の従属的立場とその専門性を過失相殺のレベルでどうにか調和させようとした苦渋の判断といえよう。

もっとも、このような判断の結果、本件でXは治療費が一人親方の労災保険で賄われたことを前提に、入院費のうち未払いである個室代等を請求しているので問題とはならなかったが、もし、特別加入制度からの労災保険給付と損害賠償との調整が問題になるとしたら、どのような解決がなされるべきであろうか。労基法84条2項は「使用者は、この法律による補償を行つた場合においては、同一の事由につい

11 西村健一郎「特別加入者の業務起因性—姫路労基署長(井口重機)事件」社会保障判例百選（第3版）112頁。

12 山口・前掲注8・50頁。

13 小西啓文「労働判例ポイント解説 一人親方大工の転落事故と元請人の安全配慮義務 H工務店（大工負傷）事件 大阪高裁平20. 7. 30判決労判980号81頁」労働法学研究会報2463号22頁。

ては、その価額の限度において民法による損害賠償の責を免れる」と規定し、この事理は労災保険が労災補償責任を填補する制度であることから、労災保険と使用者の損害賠償責任との関係にも及ぶと理解されているが（同項の類推適用¹⁴）、労災保険法第4章の2に根拠条文があるとはいえ、立法理由にもあるように労基法上の労働者ではない者を対象とする労災保険の特別加入制度による給付についても当然に類推適用がなされるべきものなのだろうか。この点は立法論的課題であろう。

3 芸能実演家と労災特別加入制度の関係について

他方、新宿労基署長（映画撮影技師）事件（東京高判平14. 7. 11労判832号13頁）は、映画のロケ中に撮影技師が死亡したという事案で、地裁の判断を覆し、労災保険法の遺族補償給付等不支給決定を取り消した判決であるが、この亡くなった撮影技師は東京芸能人国民健康保険に加入していたという。

わが国における芸能実演家の多くは、継続的に雇用されているオーケストラの演奏家と一部の劇団の俳優を除き、社会保障（社会保険、労働保険）制度上、被用者としてではなく、自営業者（あるいは独立の請負人等）として扱われており、具体的には、①年金は国民年金、②医療は国民健康保険、③労働者災害補償保険の適用がない場合がほとんどで、④雇用保険も適用がない。

そこで日本芸能実演家団体協議会（芸団協）は、労働法・社会保障法制度を基盤として早急に整備する必要があり、即座に実施されるべき具体的な立法措置等として、「新たな労災補償制度」を中心に以下のような提言をしている¹⁵。

すなわち、芸能実演家は労災保険の特別加入制度における第2種特別加入者（一人親方等）として労災保険に加入することも考えられないわけではないが、現行の制度の下では、①保険料が自己負担であること¹⁶から、収入が少ない圧倒的多数の芸能実演家にとって、現実的に加入することが困難であること、②この制度の適用を受けるためには、第2種特別加入者としてであれば、これらが組織する団体を通して行うことになるが、芸団協のような連合団体がこれに該当しないこと、③構成員は団体事務所の近隣都道府県に居住していなければならないが、芸能実演家の多くは大都市近郊に居住しており、これに該当しない場合の団体事務所の設立には困難が伴うこと、等多くの障害が存在するという。

そこで労災保険に限って、従来のがわが国の労働者性判断と併存する形で、新たな労災補償制度を設けることが提案されている。独立の請負人としての「独立の芸術家」を定義して義務的加入とし、保険料の全額（最低でも半額）を実演の買手である事業者負担させるという仕組みという。半額負担の場合は、芸術家も保険料を負担することになるが、その所得が一定基準に達していない場合、国庫が補助するものとする。

この考え方の具体的な骨子は、以下の通りである。

①労働基準法で「労働者」として認定される者、明確な雇用関係にある者を除き、形式的には請負的に芸能活動を行うが、実態的には出演先など事業者と指揮監督関係にある者で、業務の対価として報酬を支払われる者を「独立の芸術家」とする（例、プロダクション、マネジメント会社などと所属契約や専属契約を結んでいるが、明確な雇用契約がなく、レコード製作会社、放送事業者、映画会社、映像製作会社、興行会社等の依頼により芸能の業務を行う者）。

14 菅野和夫『労働法（第9版）』（弘文堂、2010）404～405頁。

15 詳細は、(株)日本芸能実演家団体協議会「芸術家等の社会保障制度の提案—新たな労災補償制度づくりを中心に—」（2002年9月）参照。なお、脱稿後、同協議会による『実演芸術家等の社会保障・地位に関する研究 報告書』（2011年3月）に触れた。

16 この点、本稿の13頁で取り上げた社会労働委員会議録14号昭和45年4月24日3頁で政府委員が、特別加入制度は加入した本人が保険料を払うというたてまえになっているが、保険料は一括して委託者のほうで負担するような行政指導をしたいという趣旨の発言していたことからみて—行政指導という手法は別論—保険料を自己負担としない方法について別途考察する余地はあろう。

②保険料の徴収は、全額（最低でも半額）を実演家の使用者である事業者が負担する。保険料は実演家に支払われる報酬の一定料率とし、概算保険料を年度初頭に事業主が支払う。実演家が保険料の半額を負担する場合でも、上と同様に事業者が概算保険料を全額支払い、実演家分は報酬支払時に事業者が天引きする。

③給付内容は、現行労災保険制度の給付内容と同様とする。

④法的枠組みとしては特別法とする。

4 小括

以上、若干の裁判例の分析を通じての特別加入制度の立法論的課題としては、通達で定められた認定基準が細かいようで解釈がわかるような文言となっていること、労災民訴の際の損害額の調整の規定を欠くことを指摘することができる。もっとも、特別加入制度の適用が可能である場合も多いと思われる芸能実演家について、新宿労基署長（映画撮影技師）事件の判決では使用従属下にあったとして一般の労災保険からの給付が認められ、業界団体である芸団協からは特別加入制度とは異なる特別法の制定が要請されている。「労働者に準ずる者」としての芸能実演家への対策をどうするか、という問題は、今後の特別加入制度の立法論的課題からすれば、同制度の行方を占う試金石ともいえるかもしれない。

IV 今後の立法論的課題

以上、特別加入制度を概観してみても、カバーすべき対象が時代の要請に応じて延々と国会で議論されてきたことがみえてきた。制度制定当初は農業問題が中心で、機械を使うか、仕事の内容で決めるかが問題とされ、その後次第に林業へ論点が移動し、家内労働者、作業所、家政婦、ひいては介護ヘルパーへまで適用対象を広げるべく議論されてきている。また、いわゆる雇用社会における「非労働者化」の関係で、古くは個人タクシー、新しくはバイク便に至る議論がなされてもいる（いわゆる人的適用対象の拡大の問題）。そのなかで、芸能実演家への対応が、今後の特別加入制度の行方を占う試金石になることを指摘することができる。

今後の検討課題としては、これまでの通り団体加入を続けるか、それとも海外派遣を皮切りに個人加入を模索するのか。あるいは競合するJAなどの共済との棲み分けをどうするのか、PRの問題を含めて検討することが求められよう（他の制度との整合性の問題）。

もっとも、そもそもの問題は、昭和22年の労災保険法の登場により、ようやく健康保険法が「業務外」の保障に特化されたことにも関わる。労災保険制度の適用を原則として労働者に限定することは、ドイツのビスマルク型労働者保険制度の影響を受けた国の多くに共通するものというが¹⁷、冒頭の法人代表者についての通達も、このような健康保険と労災保険の関係性に着目し、各国比較をしつつ、議論を深める必要があるのかもしれない（実務上の健保法との関係の問題）。

（脱稿日2010年6月27日）

17 中益陽子「非従属的就業者への労災保険制度の拡張—最近のイタリアの動向」日本労働研究雑誌496号56頁。なお、ドイツにおけるいわゆる仮想自営業者（従属自営業者）への社会保険の適用問題については中益論文が公表された当時から日本で紹介されている（ウルリッヒ・ツァッハルト（訳：川田知子、解説：毛塚勝利）「ドイツにおける労働法改革の現在—1998年以降のシュレーダー政権の労働法政策」日本労働研究雑誌497号64頁）。

第2章 特別加入制度における業務上外認定

明治大学法学部教授 青野 覚

I はじめに

1 特別加入制度創設の背景と現状

自営業のうち少数の労働者を使用する中小零細企業の事業主や労働者を一人も使用せずに自ら事業に従事する個人請負業者は、経済学の観点から、「生産手段の所有者としては資本家であり、労働者としては自分自身の賃労働者であり、二人の人間を同時に生きるユニークな存在」として捉えられている¹。

これらの中小零細企業事業主らの就労の実態は、雇用労働者そのものであり、さらに、労働者と同じように働いては生業（暮らしを立てるための仕事）が維持できないために、労働者以下の劣悪な就労状況の中で働くことすらあるという現実にある。それらの事業主の労働災害への被災は、当該事業主の生命・健康が毀損されるばかりでなく、直ちにその事業の存続が危殆に瀕し、それによって同事業主と家族の生活が危険に曝されることになる。そして、現実には、高度成長期以降の労働災害の下請け化現象のもとで、その主たる犠牲者は、下請け労働者だけではなく、下請け企業の事業主でもあった。

この労働者と同質の生活危険に曝されているという中小零細企業事業主らの就業実態に着目して、労働過程での災害を補償することに政策的意義を認め、本来の政策対象は労働者として制定された労働者災害補償保険法を、特定の自営業にも同法の人的対象を拡大という形で創設されたのが、昭和40年労災保険法改正による現行の特別加入制度であった。

さらに、1980年代後半以降、先進工業国では、国際競争の激化と技術革新への迅速かつ柔軟な対応をめざす企業の経営戦略のもとで、「労働の柔軟化」のための諸措置が採用され、その一側面として「外部化 externalization」が急速に進行してきている。「外部化」は、労働契約を他の契約類型に取替えて、不確実性と生産変動によるリスクを当該契約当事者である他企業や個人に転嫁することをめざすものであり、派遣労働の利用のほか、外注化、下請け化、一人親方の利用の拡大を主たる手段とするものであった²。多くの先進工業国において、この「外部化」戦略特に外注化や下請け化戦略の急速な拡大にとともない、小規模の下請け企業の増加と専属的個人請負（dependent contractors）の増加が指摘されるようになる。この傾向が顕著なわが国においても、特に専属的個人請負事業主に関する様々な法的紛争が増加しており³、解釈論レベルでの特別加入制度の柔軟な適用の必要性が指摘されるだけでなく、さらに、この新たな現状を踏まえた立法論的な観点からの制度の拡大が、「契約労働」などの第三の概念を介して論じられている⁴。

2 特別加入制度の適用問題の理論的な難しさの実益

本章は、上述のような特別加入制度を取りまく状況の変化を踏まえて、特別加入制度の運用、特に、保険給付の前提となる「業務上外」認定についての法的問題点を検討するものである。

1 渡辺雅男『階級！ 社会認識の概念装置』178頁（04年1月）

2 OECD “Labour market flexibility : Trends in Enterprises” '89 14ff.

3 専属的個人請負業者による組合結成事案については、拙稿「個人請負型就業者の労働組合法上の労働者性」中央労働時報1117号11頁 参照。労働災害民事訴訟事案において注文企業の安全配慮義務の存否を争う傾向については、建設業職人に関する「ヨウコー事件 前橋地判 平成14・3・7 労判838号90頁」など、備車運転手に関する「和歌の海運事件 和歌山地判 平成16・2・9 労判874号64頁」など参照。

4 鎌田耕一「契約労働者の概念と法的課題」学会誌102号137頁（03年10月）

理論上は、特別加入制度加入者は労働者一般と労働過程においては同質の生活危険にさらされているとはいえ、その他の社会的側面及び法的側面では労働者とは大きく異なることから、制度の運用については、多くの困難な論点が存在している。

さらに、今日までの特別加入制度に関する裁判例は、労働者に関する労災認定事件に比較すると相対的に少なく、それゆえ学説上の検討も十分ではなかった。その結果、後述するように、業務上の認定実務の行政実務においては、無限定に一般労災の法理を準用したり、あるいは、通達による認定基準を極めて限定的に解釈適用する傾向が見られ、さらに判決例でも、詳細な検討を加えることなく行政庁の見解を安易に踏襲する傾向にある。

今日までの行政実務と判例における厳格な業務上外認定の結果、任意に加入した加入者が業務に関連して被災したにもかかわらず、業務上認定を否定されて保険給付を許否される事例が頻発し、現行の特別加入制度は任意で加入した加入者にとって極めて実益の乏しい制度と化しており、実務的にも批判されるところである。

II 業務上外認定基準の設定と構造

1 特別加入制度の趣旨についての立法過程及び行政当局の見解

(1) 立法過程における制度趣旨の認識

昭和40年4月21日の衆議院社会労働委員会及び同月22日の参議院社会労働委員会での提案理由説明においては、労災保険法改正による特別加入制度創設の趣旨は、「…大工、左官等のいわゆる一人親方、自営農民、小規模事業主及びこれらの者の家族従業員等、労働者と同様の状態のもとに働き、同様な業務災害を被る危険にさらされている人々についても、申請に基づき、一定の条件のもとに、特別に労災保険に加入することを認め保険給付を受けられることができるように、特別加入の制度を創設する…」とされていた。そして、同年5月15日の衆議院社会労働委員会における質疑において、政府委員は、特別加入制度の創設の理由を、第一に、零細企業に労災保険の加入を強制するに際して、その事業主を一括して加入させることにより強制加入の実効性を確保しやすいとの政策的考慮があることをあげる。そして、第二に、「零細企業の事業主あるいは従業者…が、労働契約こそ結んでいないけれども、その労働の実態は非常に労働者に似ておる。そういう人たちが労働者と同じように働いて同じようなけがをした場合には、…何とかしてあげたい。…必ずしもこれが非常に社会保障的であるというふうには考えておりませんで、むしろ全くの任意的加入で…、強制的に加入させるものではない…ので、労災保険も一種の契約保険を営むものであるというふうな考え方…」であるとしていた。

以上のような論議を経て、労災保険法の特別加入制度が、昭和40年5月17日衆議院において可決成立し、同6月1日参議院で可決成立し、同年11月1日から施行された。

以上の立法過程では、特別加入制度は、一人親方や零細企業の事業主の労働の実態が労働者の労働実態に類似していることを踏まえたものであり、その実態にある一人親方・中小事業主等の労働災害の被災から保険給付を保護する必要があるとの政策判断に立った制度であると捉えられていた。ただ、その法的性格について、あくまでも加入は任意であることにより社会保障的な政策意図を含むものではないと解され、特別加入制度においては「労災保険も一種の契約保険を営むもの」と捉えていた。

さらに、特別加入制度は、同時に導入された労災保険の強制加入の実効性確保の観点から、その事業主を一括して労災保険に加入することを認めることによって中小零細企業の労働者の加入を促進するためにも有効な制度と位置づけられていた。この加入促進という政策意図は立法案作成の当初から表明さ

れており⁵、事業主の特別加入は原則として団体加入することを条件として認められるものとされ、さらに、労災保険と失業保険の保険料徴収の便宜も目的として労働保険事務代行としての労働保険事務組合の創設が構想され、この政策意図による諸制度も現行法として実現されている。

(2) 制度趣旨についての行政当局の見解

特別加入制度についての法改正を受けて、労災保険審議会は、施行規則改正の省令案要綱についての答申（昭和40年10月10日）において、特別加入制度の趣旨を、「業務の実態、災害の発生状況等から、労基法の適用労働者に準じて保護すべき者に対し、特例として労災保険の適用を及ぼす」ことにあるとし、この制度趣旨から、制度運用に際しては「いやしくも労災保険本来の建前を逸脱し、あるいは制度全体の運営に支障を生ずることがないように、あくまでも慎重を期する必要がある」とする。さらに、特別加入者の範囲は、「業務の危険度ないしその事業の災害率に照らし、特に保護の必要性の高いものについて考慮するとともに、特別加入者の従事する業務の範囲が明確でないし特定性をもち保険業務の技術的な処理の適確を期しうるかどうかを十分に検討すべきであり、また将来全面適用の対象となるべき労働者についての保険加入の促進にも資するよう配慮する必要がある」として、農業従事者への適用は時期尚早として、危険度の高い種類の機械による作業に限定すべきであるとした。

独立自営業者等の業務の実態及び災害発生状況は労働者と同様の実態にあるとの現状認識から、独立自営業者等の保護を必要とするものと捉え、この必要性についての政策的判断に特別加入制度の根拠を見出す点では、立法過程での制度趣旨の理解と共通するものである。しかし、労災保険法は労使関係上の労災の補償制度であるとの建前を重視して、特別加入制度はあくまでも特例・例外として位置づけ、その運用はこの建前に反しないかぎりで制限的になされるべきであるとの基本姿勢を示す点で特徴的である。なお、後述する行政解釈及び裁判例が業務上外認定において重視する「労働者に準ずる」という要素は、「労働者に準ずる就業者（昭和38年12月19日労働省諮問）」「労働者に準ずる者（昭和39年7月25日労災保険審査会答申）」「労働者に準じて保護すべき者（昭和40年10月10日労災保険審査会答申）」というように、立法過程及び当初の行政見解では、特別加入制度の加入対象者を特定・限定する次元での「保護の必要性」を判定する要素とされていたのみであった。つまり、「労働者に準ずる」という要素は、そもそも、加入者への制度の適用の効果としての給付の範囲を限定する要素として理解されていたわけではなく、ましてや後述するような労働者への保護を上回ることがないようにという趣旨で「労働者に準じた保護」を理解していたとは解されない。ただ、同答申が特別加入制度の労災保険法における例外的性格に言及し、実施に際しての慎重な運用の必要を強調する基本姿勢からは、現在の行政見解は予想できないものではなかった。

2 業務上外認定基準の構造と内容

(1) 業務上外認定基準の設定と「業務上」概念

①業務上外認定基準の設定の意義と問題点

労災保険法は、第四章の二において、業務災害及び通勤災害に関する事項を定めるとし、37条で業務災害及び通勤災害に関し必要な事項は省令で定めるとする。そして、労災保険法施行規則46条の26は、「業務災害及び通勤災害の認定は、労働基準局長が定める基準によって行う」としている。

特別加入制度における業務上外の認定基準が、法律から政令に委任され、さらに同政令から下位の行政機関の通達への再委任によって定められるという現行の法的枠組みを採用する論拠を、行政当局は、

5 昭和39年7月25日 労災補償保険審議会答申

「特別加入者の業務の内容は、労働者の場合と異なり、労働契約に基づく他人の指揮命令により他律的に決まるものではなく、当人自身の判断によっていわば主観的に決まる場合が多いから、その業務の範囲を確定することが通常困難で」あるため、「特別加入者の業務災害については、一般的な基準の設定が本省局長に委任されたのであり、特別加入者についての業務上外認定は、加入申請書記載の業務又は作業の内容を基礎とし、本省局長作成の基準従って行うことになる」という点に求めている⁶。

さらに、行政当局者は、加入申請書への業務内容の記載と労基局長による認定基準の設定という仕組みを、実質的に見て業務災害について「保険者が約款を設けたもの」と解しており、この認定基準に保険契約上の約款に類似した法的意味を付与している⁷。

この法律が行政機関にその適用範囲の決定を「白紙委任」することによる認定基準の定立自体については、現行憲法制度上疑義が残り、その合法性が問題とされている⁸。つまり、法律が内容決定方式を施行規則に委ね、さらに、具体的規準および数字等を政令等に委ねるといふ本来の権限委任についての立法形式を採用せずに、具体的立法内容の決定のみならず、その前提となる立法内容を決定する枠組みの決定自体をも労基局長にいわばまる投げする立法形式が、現行憲法体系との整合性（合憲性）の観点から学説上問題とされているのである。

法律からの再委任という現行枠組み自体に対する学説からの疑問に対して、裁判例⁹には、再委任事項が行政機関が担当するのが相当であるような技術的又は細目的事項であるなどの合理的な理由がある場合には、法律の委任の趣旨に反することはなく、違憲の問題は生じないとして、特別加入者の業務範囲が客観的に確定することが困難であり、業務範囲が際限なく広がると保険財政を揺るがしかねないという特別加入制度の特殊性を踏まえると、認定基準を抽象的に定めることは困難であり、具体的・細目的な基準の制定をせざるをえないから、再委任の形式による基準の制定も、法の委任の趣旨に反するものではないとするものもある。この裁判所の見解は、基本的に行政見解に依拠するものであり、特別加入制度の特殊性の根拠として保険財政の維持に言及する点で特徴的である。

②「業務上」概念の意義

一般の労働災害に関して、判例及び行政見解は、労災保険法上の業務上災害は「労働者が事業主の支配下にある状態（業務遂行性）に起因する（業務起因性）災害」であるとして、いわゆる二要件主義を採用している。そこでの補償責任の法律上の要件となるのは業務起因性であり、業務遂行性は責任の帰属を示す業務起因性を判断するための認定技術上のメルクマールである。したがって、この二要件主義のものとしての「業務上」概念は、第一に、社会保険の補償対象たるべき事故の範囲を限定するという機能と、第二に、労災保険法がなお損害賠償的性格を維持することから、使用者の責任範囲を限定するという機能を、重疊的に担うものであると解される。ただ、認定実務上は、業務遂行性の認定は業務起因性を推定させるものとして作用するものとなっていて、業務起因性概念は業務遂行性の推定を阻却する消極的要件として作用するに過ぎなく、業務上外判定は条件関係に近づいているとされる¹⁰。

行政見解は、特別加入制度についても、二要件主義に立って、通達上の業務上外認定基準では、業務遂行性の認定基準が具体的にさだめられ、業務起因性の判断は労働者の場合に準ずるものとされ、それ

6 昭和40.11.1 基発1454号

7 村上茂利『労災補償の基本問題』341頁（'60年3月）

8 拙稿「労災保険法特別加入事業主における業務上認定の基準」労働判例412号7頁、近藤昭雄「労災特別加入制度の法的趣旨と労災認定」労働判例692号10頁（83年10月）

9 姫路労基署長（井口重機）事件 神戸地判 平成5・9・28 労働判例716号16頁

10 保原貴志夫「業務上・外をめぐる問題」新講座8巻50頁（'67年8月）

らの判定から業務と傷病等との間に相当因果関係が認められるかどうか判断されるとしている¹¹。

一般労災に関する「業務上」概念を、特別加入制度にそのまま援用できないことは明らかである。特別加入制度は、使用者に対する損害賠償的性格を維持する一般労災とは異なり、加入者の労働災害による生活危険から保護することをめざすものであるから、同制度における「業務上」概念は、保険給付の支給に関する判定の前提として要保障事故の範囲を限定する機能を担うものであって、使用者の責任範囲の限定という機能を担うものはないからである。したがって、上記の通達の認定基準の定め方は、実質的には、加入申請書にあらかじめ明記された業務・作業内容への災害原因の働きかけが存在する場合には、業務遂行性ありと見て、業務上災害と認定するという基本姿勢を示したものと解されるべきであろう。

(2) 現行の業務上外の認定基準の構造

現行の業務上外認定基準として、労基局長の通達¹²により、中小事業主等（法33条1号・2号該当者）、一人親方等（同条3号及び4号該当者）、特定作業従事者（同条5号該当者）のそれぞれの特別加入者ごとに、基本的な業務遂行性の判断基準が定められ、さらに、特定の特別加入者ごとの認定基準¹³が、付加的に定められる構造になっている。

なお、海外派遣特別加入者については、国内の労働者の場合に準ずるとされる¹⁴。

Ⅲ 業務上外認定に関する判例の動向

1 特別加入制度の制度趣旨と認定基準についての判例見解

(1) 判例における制度趣旨の理解

特別加入制度の最初の判決である所沢労基署長（田中製作所）事件の浦和地裁判決¹⁵は、「労災保険は、労働者の業務災害に対する補償を目的とするものであるが、中小企業主及びその事業主が行う事業に従事する者の中には、業務の実態、災害の発生状況からみて労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい者の存する事実は否定し得ないところであって、これらの者に労災保険への加入を認めたのが特別加入制度である」とし、その制度趣旨は、「…事業主としての面と労働者としての面を併せもっているこれらの中小事業主等の業務内容のうち、労働者として有する面に着目し、その側面に限り労働者に準じて労災保険による補償を与えたものと解すべき」とする。この判示は、労働者と同様の就業実態と危険にさらされている特別加入者の労災保険による保護という側面に着目して、特別加入制度の政策的根拠と客観的目的に言及して、特別加入制度の趣旨を客観的に評価したものであった¹⁶。

これに対して、その後の裁判例では、「…労災保険は、労働者の労働災害に対する保護を目的とするものあり、本来、労働者以外の者（中小事業主等）の労働災害については保護の対象外であるが、…労働者に準じて労災保険により保護することがふさわしい者が存在することに鑑み、…導入された¹⁷」や

11 厚労省労働基準局労災補償部補償課編『労災保険特別加入制度の解説（平成15年）』40頁以下

12 昭40・12・6 基発1591号、昭50・11・14 基発671号、昭52・3・28 基発170号、平3・4・12基発259号、平13・3・30 基発233号、平14・3・29 基発0329008号

13 家内労働者、貨物運送業者、指定農業機械従事者、林業の一人親方など。

14 平3・2・1 基発75号など

15 浦和地判 昭和58・4・20 労働判例412号26頁

16 同旨 加古川労基署長（ケーフルーツ）事件 大阪高判 平4・4・28 労働判例611号46頁 なお、同判決は、特別加入制度は社会保障的原理に基づくものであるとの原告の主張を論拠を提示することなく排除している。

17 加古川労基署長（ケーフルーツ）事件 神戸地判 平3・5・21 労働判例590号16頁社会保障的原理に基づくものであるとの原告の主張を廃し

「労働者以外の中小事業主、自営業者、家族従属者等は保護の対象としないのが本来の建前であるが、…これらの者に対し、労災保険の建前を損なわず、かつ、保険技術的に可能な範囲で、特に労災保険への加入を認める制度…¹⁸」と判示して、労災保険法における特別加入制度の位置づけに言及し、限定的な解釈適用の論拠を意図して、特別加入制度の例外的性格を強調する傾向が現れている¹⁹。

この傾向は、特別加入制度の趣旨を、労災保険法上の「特例として労災保険の適用を及ぼす」ことにあるとし、この制度趣旨から、制度運用に際しては「いやしくも労災保険本来の建前を逸脱し、あるいは制度全体の運営に支障を生ずることがないように、あくまでも慎重を期する必要がある」とする上述の行政当局の立法当初の見解を踏襲するものといえる。

(2) 判例における業務上外認定基準の評価

法律及び規則から局長通達への委任により定められている現行「業務上」認定基準を前提に、リーディングケースである所沢労基署長（田中製作所）事件浦和地裁判決²⁰は、第一に、保護の対象となる特別加入者の業務内容について、「中小企業主等の業務内容は、…自身の判断によりいわば主観的、示威的に決定されることが多い」ことを根拠に、「特別加入者の業務範囲については、中小企業主等の業務のうち労働者の業務に準じた業務内容に限定すべきことは当然であり、この場合…労働者の業務に準じた業務内容を客観的に判定…するためには、単にそれが労働者の業務と同種又はこれに準ずるものであるかどうかを考慮するだけでは足りず、事業施設内におけるものかということのほか、就業時間も労働者のそれに準じさせる必要のあることは見易い道理である」として、保護の対象となる特別加入者の業務内容は「労働者の業務内容に準じた」ものに限定すべきであるとする。第二に、特別加入申請時に「明示された業務であって、事業場内でなされる限り時刻、時間の如何にかかわらず、特命による労働者の労働と同視すべきであるとするなら、…特別加入者の主観的、恣意的な行動により、その業務の範囲を労働者のそれより拡大することに至る結果、労働者に準じて中小企業主を保護しようとする特別加入制度の趣旨を没却することになって不当」とし、特別加入制度の制度趣旨からは特別加入者の保護対象となる業務の範囲は労働者の補償対象となる業務の範囲に「準ずる」つまり「超えてはならない」ものであると結論する。

同判決の保護の対象となる特別加入者の業務内容についての第一の判示内容については、「特別加入者の被った災害が業務災害として保護される場合の業務内容は労働者の行う業務に準じた範囲であり、特別加入者のすべての業務に対して保護を与えるものではない」とする²¹判決が続いており、この判示部分は現在の裁判例において定着しているものと評価できる。

さらに、第二の特別加入者の保護対象となる業務の範囲を労働者のそれに限定すべきという判示については、「原則として特別加入申請書に記載した業務の内容及び所定時間の範囲に限定し、これらの保護の対象を拡張するには、制限的である」基準の設定は、「制度趣旨及び制度の特殊性からやむをえない」として指示する判決例²²が続いており、このような評価の姿勢は現在の裁判所の判定に共通する傾向と評価できる。そして、現行認定基準を限定的に解釈運用すべきというこの姿勢が、後述する具体的な業務上認定が極めて厳格になされる傾向の前提をなしていると解される。

18 姫路労基署長（井口重機）事件 神戸地判 平5・9・28 労働判例716号16頁

19 足立労基署長（本間製作所）事件 東京地判 平7・11・9 労働判例684号16頁

20 昭58・4・20 労働判例412号26頁

21 前掲加古川労基署長（ケーフルーツ）事件 神戸地裁判決、前掲加古川労基署長（ケーフルーツ）事件大阪高裁判決、前掲姫路労基署長（井口重機）事件 神戸地裁判決、前掲足立労基署長（本間製作所）事件 東京地裁判決

22 前掲姫路労基署長（井口重機）事件 神戸地裁判決

2 裁判例・裁決例の事案類型ごとの特徴

今日までの裁判例は特別加入者の資格により、法33条1号及び2号該当者の中小企業事業主等に関する事件と同条3号及び4号該当者の一人親方等に関する事件に分類できるが、特別加入資格による裁判例等に有意な差異は認められない。そこで、以下では、まず、裁判における請求内容を基準に業務災害事案と通勤災害事案に分類し、さらに、業務災害事案をその争点に従って、特別加入申請書記載の「業務の内容」が主たる争点となった事案と通達による業務上外認定基準への該当性が争われた事案に類型化し、各事案類型の主要な判決を検討し、加えて同事案類型にある裁決例も概観して、それぞれの事案類型における裁判例等の特徴点を摘示する。

(1) 業務災害事案

①特別加入申請書記載の「業務の内容」が主たる争点とされた事案

この事案類型は、申請書記載の「業務の内容」が事実認定のレベルでの争点となった事案であって、論理的には、業務上認定基準が適用される前提として、特別加入者の当該業務について労災保険契約が成立しているか否かが争われた事案であり、「業種・業務」が争点となった事案と「就業時間」が争点となった事案に分類される。

(ア) 「業種・業務」が争点とされた事案

本事案は、当該事業について労災保険関係の成立自体が争点となった事案及び当該業務・作業が特別加入制度の対象事業に含まれるか否かが争点となった事案であり、特別加入制度における「事業」概念に当該特別加入者の業務が含まれるかが、事実認定のレベルで、争われた類型である。

(a) 姫路労基署長（井口重機）事件の諸判決

本件は、中小事業主（1号）として特別加入制度に加入した者が、特別加入申請書の業務の内容欄に「土木作業経営全般AM7：30～PM5：30」と記載していたところ、土木工事請負業のほかに同社が行っていた建設重機の賃貸業に関連した作業を、労働者を使用することなく、実施する過程で運搬中の事故により特別加入者が死亡した事案である。

本件では、当該重機賃貸業について特別加入者との間に保険関係が成立していたが主たる争点とされた。一審判決（神戸地判 平5・9・28 労働判例716号16頁）は、業務上認定基準のイの「…特別加入の申請に係る事業のためにする行為及びこれに直接付帯する行為を行う場合」の該当性を検討し、重機賃貸業は特別加入申請で明示された土木工事請負業とは同社においては別個の業務として位置づけられていたことに着目して、土木工事請負業に直接付帯する行為といえないとして、基準該当性を否定している。二審判決（大阪高判 平6・10・6 労働判例716号7頁）は、一般論として労災保険に係る保険関係は徴収法を基準に判定されるものとし、同法では「有期事業」と「継続事業」は区別されていることから、本件で土木建設業と重機賃貸業を兼営しようとするならば特別加入申請書にその旨を明記してそれぞれの事業ごとに保険関係を成立させる必要があるとし、重機賃貸業は「土木作業経営」に含まれないとして、原告の請求を否認し、控訴を棄却している。最高裁判決（第一小判 平9・1・23

労働判例716号6頁）は、本件では重機賃貸業においては労働者を使用していないことに着目し、労働者に関して保険関係が成立していないことを根拠に、被災事業主は、重機賃貸業の遂行に起因する災害に関して、「労災保険法に基づく保険給付を受けることができる者となる余地はない」として、全員一致で高裁判決は結論において妥当であると判定した。

本件においては、各裁判所は、業務認定基準の事業概念の解釈によるか、徴収法による事業概念を根拠とするか、当該企業の労働者の労災保険加入が中小事業主の特別加入を承認する前提であるという特別加入制度の基本枠組みに立ち戻るか、という論拠の次元において差異があるものの、一貫して申請書

記載の「事業」を厳格に認定すべきであるとしている。特に、本件最高裁判決は特別加入制度についての最初の最高裁判決であることから注目されたが、中小事業主等についての労災保険契約の成立要件として、申請と承認に加えて、法33条の「労働者を使用」していることが第三の要件であることを確認した意義²³はあるものの、下級審判決の理論的な対立点を放置したままである点などで、先例としての論理的説得力には疑問が残るものといわざるを得ない。

(b) 足立労基署長（本間製作所）事件判決

本件は、建設業の一人親方（3号）として特別加入制度に加入していたところ、建設金物の製作を孫請して、その納品中に製品が落下したことによって加入者が死亡した事案であり、当該製品の製造・運搬が業務上認定基準の「建設業における請負工事」に該当すると認定すべきかが争点とされた事案である。

東京地裁は（平7・11・9 労働判例684号16頁）、特別加入制度は加入できる者の範囲が限定されているものであり、法33条の3号の一人親方の事業を定めている施行規則46条の17には製造業の一人親方は含まれていないことを根拠に、業務認定基準の建設業の一人親方の作業は、建設業における請負工事に係るものに限定されていることに着目し、本件の請負は当該製品の製造を請負ったにすぎないと認定して、業務遂行性を否定している。本判決からは、特別加入制度を例外的なものであるという認識にもとづいて、特別加入が認められる一人親方についての事業の範囲を厳格に解すべきであるとする裁判所の姿勢が看取できる。

(c) 「事業及び業務・作業」が争点となった裁判例

諸規定における事業及び業務・作業を厳格に認定する傾向は、労災保険審査会裁決にもみられ、指定農業機械作業従事者として特別加入者の自宅納屋での農協への玄米出荷作業中の負傷について、特定農業機械作業従事者の作業の範囲は「農業における土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽培若しくは採取の作業」と規定されていて、本件被災の原因となった収穫物の出荷作業を含むものでないから、当該作業時の被災には業務遂行性が認められないとする裁判例²⁴がある。

(d) 本事案類型における裁判例・裁決例の特徴

本事案類型については、裁判所及び労災保険審査会は、諸規定上の「事業」概念を極めて厳格に捉えた上で申請書記載の「事業」の評価も極めて制限的に認定する傾向にあるといえる。この傾向は、裁判所が、行政見解同様に特別加入制度を例外的な制度として位置づけるところから、保険契約関係の成否の次元では特に厳格に認定する姿勢を示したものと解される。

しかし、林業の一人親方で、作業内容を「木材の伐出全般、造林全般の作業」と申請書に記載されていたところ、森林内における柚子採取作業中の事故について、特別加入団体としての県林業協同組合が林業一般の具体的内容として承諾していた「森林内において果実等の裁取を行う事業」も含むかが争われた事案で、労災保険審査会は、近時の林業家の多角的経営の状況を踏まえて、「変更届に記載された業務又は作業に限って特別加入の承認を与えたとみるべきでな」として、特別加入団体の理解に沿って承認されたと見るのが相当であるとして、柔軟な判断を加えて、不支給処分を取消す裁判例²⁵がある。林業の事業としての特性が背景となっているものとも思われるが、特別加入団体の理解に着目する点および事業を取りまく状況の変化を考慮する点で、注目すべき裁判例と評価できる。

23 中内哲「労災保険特別加入制度と中小事業主」ジュリスト1135号212頁（97年10月）

24 平成5年1月14日裁決 全国労働保険事務組合連合編『労災保険の特別加入制度と関係裁判例』75頁（04年3月）

25 全国労働保険事務組合連合編 前掲 67頁以下

(イ) 「就業時間」が争点とされた事案

典型的には、申請書記載の「就業時間」と実際の就業時間に齟齬が存する場合に、どちらの就業時間について労災保険契約関係が成立していると認定するかが争われた事案である。

(a) 加古川労基署長（ケーフルーツ商事）事件諸判決と裁決例

本件は、特別加入者である中小事業主の申請書記載の就業時間と日常行っていた就業時間との間に大きな隔たりがあるなかで、中小事業主がくも膜下出血により死亡した事案である。

神戸地裁（平3・5・21 労働判例590号16頁）は、就業時間の隔たりを認定したうえで、特別加入制度による労災保険の適用範囲は、当該中小事業主の業務のうち、従業員の勤務時間を考慮して、早朝から午後3時ごろまでを基準とし、これに通常認められる超過勤務を加えた程度の業務とすべきとしたうえで、発症前数ヶ月以内に発症に結びつく業務負荷は認められないとして、極度な疲労があったとしても本件発症は労災保険の適用対象外の過剰な仕事に従事したことによる負担が大きいとして、業務起因性を否定し、請求を棄却した。これに対して、大阪高裁は（平4・4・28 労判611号46頁）は、当事者に正確な認識がかけられることを指摘したうえで、裁判所における対象業務の認定についての基本姿勢に関して、「申請書に業務内容を記載させる趣旨は、業務上外の認定の資料とし判定上の便宜を図ろうとするものにすぎない」としたうえで、「裁判所が判断するに当たっては右申請書の記載を基礎としつつも必ずしもこれのみに拘束されることなく、実情をも考慮し当該制度の趣旨に副って特に就業時間については右申請書とは異なる認定をすることも許される」とする。ただ、労災保険の対象業務であるのは当該中小事業主の業務の内一審判決が認定する業務に限られるとして、この点については一審判決を踏襲するが、当該中小事業主の基礎疾患と重筋労働・劣悪な作業環境に着目して、業務遂行性の認められる業務が本件発症の相対的に有力原因であったとして、業務起因性を認定して、不支給処分を取消している。

二つの判決の結論の違いは、業務起因性の認定における発症前のどの期間までを評価対象とすべきかという点と劣悪な労働環境の評価を加えるか否かの点についての理解の相違にあったが、高裁判決における対象業務は申請書記載内容を実態に沿って柔軟に認定すべきとする認定姿勢の判示部分は、その後の判決²⁶において踏襲されており、定着したものと評価できよう。

さらに、申請書記載の所定労働時間が、労働者が常態として雇用される状態ないことから、実態と大きく異なる場合、その実態をもとに保険給付の対象となる業務の就業時間と判定すべきとする労災保険審査会の裁決例²⁷もある。

(b) 本事案類型における裁判例・裁決例の特徴

以上の判決及び裁決例からは、裁判所および労災保険審査会は、申請書記載の「就業時間」に限っては、申請書記載の内容に拘泥することなく、実態に即して認定する傾向にあるといえよう。この実態を重視する認定姿勢は、加入者の認識の程度や記入の困難さを踏まえると、妥当なものと評価できる。

②業務上外認定基準の適用が争点とされた事案

(a) 所沢労基署長（田中製作所）事件判決と裁決例

特別加入制度の最初の裁判例となった本件は、特別加入者である中小事業主が単独で労働者の就業時間の3時間半前から行っていた準備・後始末作業中の事故により死亡した事例であり、業務認定基準によって業務遂行性が認められる場合として例示されている「労働者の就業時間又は所定時間外労働に接続して行われる業務を特別加入者のみで行う場合」への該当性が争点となった事案である。

26 大阪中央労基署長（弘容商事）事件 大阪地判 平11・7・28 労働判例776号60頁

27 全国労働保険事務組合連合編 前掲59頁以下

浦和地裁（昭58・4・20労判412号26頁）は、事故は労働者の始業時刻より1時間30分も以前であること及び申請書に記載していない得意先周りを早々にするためになされたものであることを根拠に、業務認定基準において業務遂行性が認められる場合と例示されている就業時間における事業に直接付帯する行為及び労働者の時間外労働に応じて就業する場合のいずれにも該当しないとし、さらに、作業と就業時間の間に得意先周りが介在したのであることを根拠に、右作業は通達にいう就業時間に接続してなされた準備行為にも該当しないと判示して、特別加入者側の請求を棄却している。

特別加入者の給付の対象となる業務を業種・場所・時間ともに労働者に類似した業務に限定すべきであるという本判決の結論は、中小事業主等の業務に業務遂行性を認めるのは、原則として、労働者と時間的に協働する場合であり、就業時間外の単独作業に業務遂行性を認めるのは例外的であるから、同規定は厳格に解釈すべきであり、「接続」は「時間的連続」と解すべきであるとする行政庁の見解に²⁸依拠するものであると思われる。ただ、本判決は、この結論の根拠を、第一に、中小事業主等の業務内容は主観的・恣意的に決定されることが多いという事実と、第二に、申請書記載のすべての業務を給付の対象とすると主観的・恣意的行動によって労働者の補償の範囲より拡大される結果となって制度趣旨に反するという点に求めるものであった。第一の論拠は、保険技術的観点から保険事故の範囲があらかじめ特定される必要性を示すのみであり、直ちに給付対象となる業務範囲を限定する結論を導くものではない。また、第二の論拠は、「労働者に準じて保護する」という制度趣旨から「労働者の保護に準じて（＝上回ることなく）保護する」という命題を引き出すものであり、保護の必要性についての判断をその保護内容の範囲の特定の考慮に読み替えるものであって、制度趣旨の理解から論理必然的に保護内容の範囲の限定が導出されるものとは解しがたく、論理的説得力の点で疑問が残る判示といえよう。

なお、労災保険審査会の裁決例²⁹には、中小事業主等の単独による「準備・後始末の業務」の解釈について、準備後始末業は本来の業務を行うために必要な作業開始前又は終了後の諸行為を言うものであって、当該事業に必要な本来業務は含まれないと、さらに厳格に解して、再審請求を棄却する傾向が見られる。

(b) 本事案類型における裁判例・裁決例の特徴

中小事業主等の単独作業の事案では、裁判所は、通達による業務上外認定の基準を前提に、規定文言内容を制限的に解釈し、さらに、その基準を極めて厳格に適用して、業務遂行性を限定的に判定する傾向にある。これは、特別加入制度の対象たるべき中小事業主等の業務の範囲は、中小事業主等が雇用する労働者と時間的・場所的に協働している業務に限定されるべきであるという見解に立つためのものであり、この点で行政当局と共通するものである。

(2) 通勤災害事案－八王子労基署長（通勤災害）事件判決と裁決例

本件は、特別加入者である中小事業主が、法定講習会出席という業務の後に飲食を伴う打合せを行って帰宅途上で第三者による加害を被った事案であり、当該特別加入者の退勤が業務との関連性が認められるかが争点となった。東京地裁は、当該特別加入者の行為は認定基準に示された務遂行性基準のいずれにも該当せず、その帰宅行為は業務との関連性はないとして、請求を棄却している。

労災保険審査会の裁決例³⁰でも、帰路につく直前の業務が労働者が行う業務に準じたものとみることはできるかとの観点から、かなり厳格に判定される傾向にあることが指摘できる。

28 労其局補償課『労災保険特別加入実務ハンドブック』99頁（80年3月）

29 全国労働保険事務組合連合編 前掲31頁、35頁

30 平成5年4月14日裁決、平成4年5月19日裁決

IV 検討

1 特別加入制度の法的本質についての諸学説

労災補償制度の本来の対象である労働者から独立自営業者等に適用対象を拡大して、それらの者を「特別」に救済する制度として労災保険法の中に導入されたのが、特別加入制度であるという捉え方は、学説に共通するところである。しかし、その制度がどのような観点から創設され、その導入が労災保険法にとってどのような意義をもつのかについては、見解が大きく分かれる。

(1) 原則否定説

本見解は、広義の就労者を労働者と自営業者に二分したうえで、独立自営業者等を潜在的に労働者に転化する可能性をもつ者であると捉える観点から、特別加入制度を雇用関係の前提を例外的に否定することによって「法の盲点をカバーする」制度と捉え、特別加入制度は本来労災保険制度に導入されるべきものではなく、立法上望ましくない制度であるとの結論に至るものである³¹。

この見解は、労災保険法の性格を労基法の災害補償の責任保険と位置づけ、最低基準としての使用者の補償責任を明らかにした労働法上の制度と認識する見解を基礎とするものであり、労災保険の本質についての損失填補説のうちの責任保険説³²に分類される見解に基づくものである。同見解は、労災保険法の一人歩きが始まるまでは、労基法と労災保険法の補償内容が完全に一致していたことから、その限りでは合理的なものといえようが、両法の補償内容の乖離が進んだ時点で説得力を失ったものと評価されている。

さらに、同説の特別加入制度について立論の基礎となっている独立自営業者層についての社会認識自体の妥当性にも疑問が残る。つまり、その認識は、資本主義社会の階層構造は資本家と労働者に二極化すると考え、独立自営業者層を日本資本主義経済の後進性をあらかず前近代の特徴と捉える経済学説に立脚し、もっぱら独立自営業者層を封建的残滓としての中間身分として捉えるものであって、資本主義生産様式内部での「単純商品生産」をになう近代的意味での中間階級としての独立自営業者層を視野に入れてはいない点で、独立自営業者層の歴史的あり方についての認識としては不十分な見解と思われる。独立自営業者は、資本主義経済の内部にも存在し、小資本家へと上昇する可能性と賃労働者へと転落する可能性をともに秘めている存在として捉えてはじめてその実相に近づきうるものと思われる。近時の社会学的な知見によれば、今日の社会においても近代的意味での中間階級としての独立自営業者は「自己雇用」「独立自営」「家族経営」「生業」という特徴をもって確実に存在し続け、出入りの激しい階層ではあるものの、資本の人格化としての資本家階級と賃労働の人格化としての労働者階級との二重の人格を生き抜いている第三の階級と捉えるべきであると解されている³³。

さらに、労働の柔軟化が進行する現在において、立法論的課題としての労災補償制度の人的対象の拡大は、後述するように国際的な有力な潮流であることから、特別加入制度の立法過程で提唱された同説は、少なくとも今日の時点ではその妥当性を失ったものと解される。

(2) 例外制度説

この見解が、行政当局及び判例の見解であり、独立自営業者等の業務の実態・災害発生状況が労働者のそれと同様の実態にあるとの認識から、独立自営業者等の救済・保護が必要であるとの政策判断を

31 沼田稲次郎『現代の権利闘争』299～300頁（'66年3月）

32 水野勝「労災補償制度の理論的課題」学会誌76号10頁（90年10月）

33 渡辺雅男 前掲187頁。資本主義社会を新旧中間階級を加えた四階級図式で捉えるのが現在の社会学説の最大公約数的見解であるとして、現在の日本における第三の階級を旧中間階級と新中間階級に分けて、その特徴を分析したものとして橋本健二『階級社会—現代日本の格差を問う』99頁以下（06年9月）『格差の戦後史—階級社会日本の履歴書』（09年10月）33頁以下参照

ふまえて、特別加入制度が創設されたと解する。そして、労災保険法が労働契約関係上の労働災害の補償制度であるとの建前を重視して、特別加入制度はあくまでも例外であると位置づけ、その運用はその建前に反しないように制限的になされるべきであると解し、さらに、本来の救済対象者である労働者に対する救済を上回ることがないという趣旨で、「労働者に準じた保護」がめざされるべきであるとするものであった。この論理自体の論理的整合性に疑問があることは前述したとおりである。

この見解は、労災保険法は労基法に基づく個々の使用者の労災補償そのものではなく、労基法の規定を超えて使用者全体の責任に高めたものと解する見解、つまり、労災保険の本質についてのいわゆる損失填補説のうちの集団責任説³⁴を基礎とするものであった。この見解は使用者の責任を集団的に捉える点で補償責任の拡大に対応しうるものではあるが、「労災保険の社会保障化」のシンボルである年金化の本質を十分に説明できないと批判されている³⁵。つまり、年金は一定の生活障害が続く限り継続的に支給されるものであって、「損害補償」と結びつくものでなく、本来的には「生活保障」に結びつくものであることから、補償責任の拡大という本見解の論理の基本枠組みでは捉えきれないことになると評価されている。

(3) 社会保障化制度説

本見解は、独立自営業者等の蒙った災害を「労働過程における災害一般」と捉え、そこでの被災関係者の生活危険からの保護を目的とするのが特別加入制度であり、特別加入制度を導入した時点で労災保険法自体が変質したと捉える見解である³⁶。

この見解は、労災補償制度の歴史的展開の中で、特別加入制度を位置づけようとするものである。つまり、労災補償制度は、歴史的に、直接補償制から社会保険制へ、そして社会保障制度へと展開しており、わが国の労災保険法も、昭和35年以降のいわゆる労災保険法の一人歩き以後、現行法はかなりの程度まで社会保障化されてきているとする見解に基づくものである。つまり、労災補償を、労働力の毀損と労働力再生産に関連する生活利益の毀損の二重の補償という視点から捉え、労災保険法上の補償の規範的基礎は労働権と生存権に求められるとし、今日の労災保険は責任保険の論理を超えて、社会保障化を志向して端的に被災者の保護を目的とするものとするものとする見解、労災保険の本質についてのいわゆる生活保障説のうちの損害填補原理と生活保障原理が混在していると理解する複合性説³⁷に依拠するものである。

そもそも、社会保険は、保険技術を採用しているものの、その制度設計と運用においては本来の保険原理よりも社会政策上の扶助原理が優先しているもので、受益者負担を理念的前提としている「保険理論」が、「弱者になることのリスクを分担し合うシステム」の基礎にある社会的連帯の理念によって統合されて、国家の関与と負担によって「社会保険」が成立したものと解される。さらに、前述のように現行労災保険法には損害填補原理と生活保障原理が混在している³⁸との認識から、特別加入制度は、社会保険の機能拡大・発展の一形態であり、かつ、歴史展望的には、社会保障へのステップになりうるような社会保険の人的対象の拡大制度と位置づけられよう。そして、理論的には、この生活保障原理のゆえにこそ、制度設計のうえで適用範囲を労働者をこえて拡大しうる可能性が存在していたと解される。この論理的可能性が現実化された背景には、労災の企業外要素の増大や労働生活環境の悪化などのいわゆる労災の社会化現象が発現する中で、雇用労働者と独立自営業者等との利害の共通性が認識され、国

34 水野 前掲学会誌76号11頁

35 近藤昭雄「労災保険の「社会保障化」と認定基準」学会誌76号79頁註(0) (90年10月)

36 佐藤進「労災保険法の体系的整備の問題点」月刊いのち84号41頁 ('74年10月)、拙稿 前掲労働判例412号5頁

37 水野 前掲学会誌76号17乃至19頁

38 佐藤進「労災保険特別加入者の業務上災害の成否」ジュリスト830号141頁 (85年2月)、近藤昭雄 前掲学会誌76号77頁註(2)

家による救済の必要性が明らかになったことがあると解される³⁹。この時点での政策的判断は、労災保険の保護を雇用労働者に限定する必然性が失われた段階で、公平の観点からなされたものと解すべきであろう。そして、みずからの社会保険という本質から、特別加入制度を導入せざるをえなくなった時点で、労災保険法は、使用者責任に基づく損害填補的な原理のほかに、独立自営業者等の労働過程における災害に起因する生活危険に対する生活保障的原理を混在的に内包するものへと変質したと、理解すべきである。

以上の見解からは、特別加入制度は、社会保険技術を利用して、加入者の労働過程での災害に起因する生活危険に対する生活保障をめざすものと解すべきものである。したがって、特別加入制度は、特殊な政策的目的に基づく例外的な制度ではなく、社会保険自体の発展の中で捉える本質を持つものと解すべきことになる。

そうすると、特別加入制度を労災保険法におかれた例外的な制度と位置づけ、その救済・保護は労働者の救済・保護に準じなければならないという判例・行政見解の制限的理解は、現行制度の本質を正しく理解したものとは言えず、一見常識的ではあるが極めて形式的・表面的な認識といえよう。

ただ、現行特別加入制度は、自営農民一般や製造業の一人親方などを対象外としており、対象が限定され、さらに、任意加入としていたことから、公的扶助との境界が消滅するまでに進展したものとはいえず、したがって、特別加入制度の導入が労災保険法の社会保障化を促進するものとはいえようが、現行制度自体を社会保障法規定と位置づけることは妥当ではない⁴⁰。

2 業務上外認定基準の法的性格・内容と基準による認定

(1) 業務上外認定基準の法的性格と内容

現行法上、特別加入制度の業務上外の認定は、一般労災と異なり、法37条及び施行規則46条の2からの受給権に基づき、「労働基準局長の定める基準によって行う」こととされている。

前述したように、行政当局は、この意味を、特別加入者の業務・作業内容が、労働契約に基づく他人の指揮命令により他律的に決定されるものではなく、本人自身の判断によって主観的に決定されるため、その業務範囲の確定が困難となることから、一般的な基準の設定が労働基準局長に委任され、業務上外の認定は、加入申請書記載の業務内容を基礎として、通達による基準に従って行うことになったと解している⁴¹。さらに、裁判例もそれを踏襲している。そして、行政当局は、加入申請書への業務内容の記載と労働基準局長による認定基準の設定という現行制度の仕組みを、実質的に見て、業務災害について「保険者が約款を設けたもの」と解しており、この認定基準が保険契約上の約款に類似した法的性質をもつものと解している⁴²。

特別加入制度を社会保険の人的対象の拡大と位置づける立場からは、社会保険の給付原因たる要保障事故の具体的要件は、国の社会保険政策とそれを実現する法律によって定まるといふ、社会保険法一般と同様のものとして、この基準設定を理解することになる。ただ、学説が疑問を呈し裁判においても争点となったように、業務上認定基準を法令が行政機関である労働基準局長に白紙委任的に授權している

39 同旨 近藤昭雄「労災特別加入制度の法的趣旨と労災認定」労働判例692号9頁(96年6月)は、産業構造の現実の中で「経済社会における地位の類似性」故に「危険への接近」を「不可避」とすると同時にこの危険の現実化による「生活が危殆に瀕する可能性」が常に生ずるといふ「労働者との社会的存在としての共通性」に対する国家的救済の不可欠性が、特別加入制度への対象拡大の政策的根拠と指摘する。

40 拙稿 労働判例412号7頁

41 昭40・11・1基発1454号

42 村上 前掲341頁

とする見解には、現憲法体系下における「法律による委任」という公法秩序の観点から基本的な疑問が提起されており、同基準は実体的判断の基準となるものではないとの見解もある⁴³。

さらに、現行の判断基準を構成する要素については、特に中小事業主等に関する基準のうち当該事業上の労働者の就業と時間的・場所的類似性を求める特殊な要素は、法の建前を重視することから特に挿入されたものと解されるものであって、制度適合的な要素とは解しがたい⁴⁴。

(2) 業務上外認定基準による認定

一般労災における「業務上」概念は、行政当局及び判例による二要件主義的な理解に立つと、まず補償対象たるべき事故の範囲を限定するという役割とさらに本質的な使用者の責任範囲を限定するという役割を重疊的に担っている。これに対して、損害賠償的性格を維持しつつける一般労災補償と異なる特別加入制度は加入者の労働災害からの生活危険に対する保障をめざすものであるから、ここでの「業務上」概念は、もっぱら、要保障事故の範囲を限定する役割を担うものである。したがって、特別加入制度の業務上認定基準を一般労災の認定基準同様に業務起因性と業務遂行性からなるものと構成し、業務起因性は業務遂行性による推定を阻却する消極的要件と位置づけるとしても、その業務遂行性の評価の内実は、あらかじめ申請書に明記された業務への災害原因の働きかけが認定できる場合に業務遂行性ありとして、「業務上」災害と認定すべきである。この意味で、保険でカバーされた業務活動と不可分な条件的因果関係があれば「業務上」災害と認定すべきとする業務関連性説⁴⁵の説示に近接することになる。

具体的認定については、特別加入の対象をどの者とするかは立法政策の問題であることから、加入者の「業種」については、社会実態を踏まえて社会通念上当該「業種」に含まれると客観的に評価される範囲に限定しても、やむを得ないものと思われよう。しかし、加入対象者として申請・承認されて一旦保険契約関係に入った以上、具体的な「業務」内容や就業時間などは申請書の記載を基礎にしつつも、実態を踏まえて加入当事者・同業者の主観的意識や特別加入団体・労働保険事務組合による説明なども考慮した柔軟な認定が制度適合的であると解される。

以上の諸点から、現行の判例の動向は極めて形式主義的なものであり、疑問なしとしない。

V おわりに—新たな立法論議に向けて

現行の特別加入制度を労災保険の社会保障化現象の一環として創設されたものと解すると、その政策の観点からは、一般的な市民生活と空間的に区別される生活領域である労働過程に組み込まれることにより、労働者と同様の生活危険に曝され且つ救済の必要性が認められる者には加入資格を拡大すべきとの政策判断が論理必然的に導かれ、そのための法整備が望まれることになる。さらに、'80年代後半以降の経営戦略としての「外部化」措置により大量に発生している個人請負型就業者などに加入資格を拡大することが、緊急の課題となっている。これらの観点から、具体的には、建設業以外の一人親方、自営農民一般、芸人などの自由業が当面の対象として検討されるべきである。

また、諸外国では、わが国の特別加入制度の基本な構造要素である自営事業主の任意加入という枠組みを越えて、「外部化」戦略にもとづく「非労働者化」によって労災保険料負担の回避をもねらう使用者に対して、保険加入が強制されている労働者が労働市場で不利な地位に置かれるべきではないとの観点

43 近藤 前掲労働判例682号10頁

44 拙稿 労働判例412号7頁、近藤 前掲労働判例682号11頁

45 水野 前掲 学会誌76号25頁

から、法律により一部の自営業者を労災保険に「強制加入」させてその保険料の一部を注文主たる使用者に分担させる制度が実現している⁴⁶。

「外部化」が進展しているわが国においても、労働者との均衡及び企業の公正競争の実現という観点からは、企業の「外部化」戦略で出現した一部の個人請負型就業者については、「労災保険への強制加入」と「保険料の分担」を基本要素とした新たな「第三の労災保険制度」を検討すべき時期に来ていると思われる。この新たな立法構想は、わが国でも現在急増している個人請負型就業者による事後的救済措置としての労災民事訴訟から生じている使用者の労働災害コストを、事前の保険料の支払によって安定化させることができる点で使用者に保険化のメリットをもたらすものであり、その意味で新たな労働災害保険制度は「使用者のための保険」ともなりうるものであると言えよう。

以上

(2010年6月 脱稿)

46 イタリア労災保険法2000年改正法について中益陽子「非従属的就業者への労災保険制度の拡張—最近のイタリアの動向」日本労働研究雑誌496号58頁（01年11月） 参照

第3章－1 特別加入制度の運用に係る実務的諸問題の提起とその解決方向

社会保険労務士 齊藤 誠 司

はじめに

昭和40年に労働者災害補償保険法の改正に伴い施行規則に特別加入制度が規定された。労働者災害補償保険法（以下「労災法」という。）は労働者保護の観点から施行されたもので、それまでは事業主・家族的経営者は自己責任の下、工作中的の危険に対する補償は一切なかったが、事業主等の中には労働者とともに仕事を行い、同等のリスクを負っている部分については労災法上で適用が認められることになった。労働者性の問題、特別加入制度そのもの及び法律的解釈は前述の通りであるが、実務上の解釈や運用は容易ではなく、特別加入制度は制定から45年ほど近く経ってはいるが、実務と法律とのあいだに乖離があることも事実である。実務に携わる者として、特別加入をされていてよかったと思われる場面に遭遇する場合もあれば、特別加入制度に疑問を持たざるを得ない場面に遭遇することもある。しかし、働く者の保護の立場に立てば、誰もが労働の危険性から保護を受けるのは当然のことで、特別加入者も例外ではなく、平等に保護されるべきで、特別加入制度が多くの人に適用され、充実されることを望んでいる。

そこで、実際に実務に近い存在の社会保険労務士にアンケートをとったところ特別加入制度の実務での疑問点や意見を沢山頂戴した。この章では、特別加入制度の実務・実態及び社会保険労務士におこなったアンケートの結果をもとに、特別加入制度の今後のあり方の方向を見出したいと考えている。なお、このアンケートは主に開業10年以上の社会保険労務士を対象に無作為に抽出して500通を出し、96通の回答を得た。特別加入制度実施団体である労働保険事務組合や一人親方団体へのアンケートは行ってはいないが、社会保険労務士の中には労働保険事務組合や一人親方団体を併設している者もいるので、問題は無いものと思う。

I 特別加入の加入手続きについて

1 加入申請の実務概要

特別加入制度の対象者は、大きく分けて①中小企業事業主②一人親方③海外派遣労働者である。制度の管轄は厚生労働省（都道府県労働局・労働基準監督署）であるが、加入方法は三者三様である。まず中小企業事業主¹及びその者が行う事業に従事する者²は労働保険事務の処理を労働保険事務組合に委託したうえで、その委託先の労働保険事務組合を通して特別加入の申請を行うこととされている。

また、一人親方³は団体に所属し、その団体を通して特別加入をすることになる。この一人親方等の団体を任意適用事業及びその事業主とみなし、その団体の構成員である、一人親方等をその団体に使用される労働者とみなし労災保険の適用がされることになる。この団体が労働保険事務組合に労働保険事

1 常時300人（金融業、保険業、不動産業又は小売行の場合は50人、卸売業又はサービス業の場合は100人）以下の労働者を使用する事業主

2 労働者以外の者で、その事業に状態として従事する者。家族従事者、役員等

3 労働者を使用しないで次の事業を行う者、①自動車を使用して行う旅客又は貨物の運送の事業②建設の事業③漁船による水産動物の採捕の事業④林業の事業⑤医薬品の配置販売の事業⑥再生資源取り扱いの事業⑦船員法第1条に規程する船員が行う事業⑧指定農業機械作業従事者⑨職場適応訓練受講者⑩金属等の加工、洋食器加工作業⑪履物等の加工の作業職場適応訓練従事者等⑫陶磁器製造の作業⑬動力機械による作業⑭仏壇、食器の加工の作業⑮事業主団体等委託訓練従事者⑯特定農作業従事者⑰労働組合等常勤役員⑱介護作業従事者

務手続きを委託している場合は、労働保険事務組合を通じて行うことになる。

つぎに、海外派遣される労働者⁴は前述のような組合等を通さず、直接加入申請することができるが、その申請する団体又は事業所が労働保険事務を労働保険事務組合に委託している場合は、この労働保険事務組合を通じて行うこととなる。

特別加入の手続きにバラつきがあるが、共通していることは、労働者を使用しているかいないかという事と労働保険事務組合に事務委託しているか否かということの存在である。

2 労働保険事務組合の役割

労働保険事務組合は、昭和40年に認められた特別加入制度と同時に制度化された。目的は、労働保険（労災保険及び雇用保険）への加入手続き、保険料の納付手続、雇用保険の被保険者に関する手続きなどを、中小事業主の事務負担軽減のため中小事業主に代わり事務手続きを行うことである。労働保険事務組合は、厚生労働大臣の認可を必要とし、全国で10,400の組合がある。事業主団体の種類では、①事業協同組合1,406②商工会議所480③商工会1,772④商店街振興組合49⑤小売酒販組合38⑥生活衛生同業組合117⑦社会保険労務士による団体2,661⑧その他の団体3,864である。労働保険事務組合に労働保険事務の処理を委託している事業主の方は、全国で約132万（平成20年度）にのぼり、その数は、労働保険の全適用事業場の約44.7%に当たり、取扱保険料は約4,191億円（平成19年度）で、全労働保険料額の約11.7%に当たる⁵。

申告主義の日本の労働保険料の適用と徴収制度では、労働保険事務組合の役割は極めて大きい。労働保険事務組合が行える事務は次のとおりである。①概算保険料、確定保険料その他労働保険料及びこれにかかる徴収金の申告・納付②雇用保険の被保険者資格の取得及び喪失の届出、被保険者の転勤の届出その他雇用保険の被保険者に関する届出等に関する手続き③保険関係成立届、労災保険又は雇用保険の任意加入申請書、雇用保険の事業所設置届等の提出に関する手続④労災保険の特別加入申請、変更申請、脱退申請等に関する手続⑤労働保険事務処理の委託、委託解除に関する手続⑥その他労働保険の適用徴収に係る申請、届出、報告等に関する手続⁶である。

国としても、適正な労働保険事務を行うには、専門的に行う労働保険事務組合に事務処理を行ってもらったほうが、法律の趣旨を守ることができ、その財政基盤である労働保険料をより確実に徴収できることになる。その代わり恩恵として、労働保険事務組合には特別な役割が与えられた。それが特別加入の申請である。特別加入は、労働者と同じように仕事をする事業主の危険災害に対して給付補償することが目的である。特に中小事業主の特別加入に関しては、この労働保険事務組合に対して労働保険事務処理を委託しなければ、特別加入ができない。これに対して、実際に加入する側の立場に立ってみれば、労働保険料の大小に関わらず3分割納付が認められているものの、必ずしも労働保険の事務委託をすることがメリットがあるとは言い切れない。何故ならその上特別加入の申請を躊躇し、特別加入制度の本来の目的を損なってしまうことが少なくないからである。

4 国際協力事業団等開発特別地域に対する技術協力の実施の事業を行う団体から派遣されて開発途上地域で行われている事業に従事する者。日本国内で行われる事業（有期事業を除く）から派遣されて海外支店、工場、現場、現地法人、海外の提携先企業等海外で行われる事業に従事する労働者及び経営者。

5 社団法人 全国労働保険事務組合連合会HP <http://www.rouhoren.or.jp/index.html>（平成22年4月27日）

6 社団法人 全国労働保険事務組合連合会編『労働保険事務組合 事務担当者必携 平成16年版』

3 特別加入の事務手続き（中小企業事業主・一人親方・海外派遣）

前述の通り、特別加入には主に3種類ありその加入方法はそれぞれに異なり、その方法は次の通りである。

(1) 中小企業事業主の特別加入

①特別加入の申請方法

中小企業事業主が特別加入するには、前述の通り、労働保険事務組合を通さなければならず、「特別加入申請書（中小事業主等）」（様式第34号の7）をその労働保険事務組合を管轄する労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に提出し、その承認を受けなければならない。この際、アンケートでいくつかの意見があったが、主には次の通りである。

ア 労働保険事務組合を通さず申請ができるようにしてほしい

イ 承認日まで時間がかかりすぎる、日付（承認日、希望日、申請日）を明確にすべきである等労働保険事務組合に事務手続きを頼むことが多少の特別加入促進を足踏み状態にしている。

②特別加入者の所定労働時間の記入とその問題点

特別加入の申請の時には、業務の具体的な内容・労働者の働く所定労働時間を記入しなければならない。この際、考慮すべきことは、事業主の仕事内容の実態である。加入をしたものの、実際の労災事故が起きたときに、労働者性があるかないかを判断されるため、その説明責任を実務担当者がきちんと果たしているか、事業主に正しい理解を得られているかが大変気になるところである。アンケート設問5「特別加入者の単独作業中の被災は補償されないことを知っているか」に対して「知っている」が76人、「知らない」が17人、不明3人、設問6「特別加入者の労災がすべて認定されていると思いますか」に対して「思う」が8人、「思わない」85人、不明3人、設問7「特別加入者の労災認定の明確な基準を知っていますか」に対し「知っている」37人、「知らない」54人、不明5人となっている。ここからわかることは、労災の給付手続き等で実務に精通している社会保険労務士でも、中小企業事業主の特別加入に対する認識にバラつきがあることがわかる。

所定労働時間を記入するには、中小企業の事業主の行為が労働者に準じた業務遂行性を判断する上で必要だからである。①加入申請書別紙の業務内容欄に記載された所定労働時間内において、加入申請にかかる事業のためにする行為およびこれに直接付帯する行為を行う場合②労働者の時間外労働に応じて就業する場合、③就業時間（時間外労働を含む）に接続した準備、後始末行為を特別加入者が一人で行う場合等となっており、所定時間内の行為が労働者と一緒に行う作業のみが原則として業務となり、補償の対象となる⁷ためである。しかし、近年はこの労働時間に基づいて労災の不支給となった事案に対する裁決を不服として、裁判になった例があり、労働時間による労働者性の判断を幅広く考慮される判決が下っている⁸。今後は、この所定労働時間にとらわれることなく、業務起因性と業務遂行性の背景をもとに判断が下されることが望ましい。

(2) 一人親方の特別加入

①特別加入の申請方法

一人親方が特別加入するためには、それらの者が構成員となる団体が必要である。この団体について、特別加入が認められると、その団体は事業主とみなされる。その団体の構成員である一人親方を労働者とみなして、特別加入することができることとなり、労災保険が適用されることになる。なお、この団

7 『中小事業主 特別加入労災Q&A3 通達&判決例集』 p23東京都労働保険事務組合連合会

8 大阪中央労基署長事件・大阪地判例 平成11.7.28、横浜南労基署長事件・最一小判平12.7.17労判785号、西宮労基署長事件・最一小判平12.7.17労判786

体の要件として①一人親方その他の自営業者の相当数を構成員とする単一団体であること②団体が法人であるか否かは問わないが、構成員の範囲や、構成員である地位の得喪の手続きなどが明確であること。その団体の組織、運営方法などが整備されていること②その団体の定款などが整備されていること等がある。

特別加入の申請しようとする団体は「特別加入申請書（一人親方等）」（様式第34号の10）をその団体の主たる事務所の所在地を所轄する労働基準監督署を経由して、都道府県労働局長に提出することとなっている。実体として、同じ業種の一人親方が協同組合のような組織を作り、その地域ごとに加入している例がみられる。たとえば、林業ならばその地域特性を生かし、林業に従事する者たちで組織を作り、その団体が事業主となり、林業に従事する者たちを従業員とみなして、労災保険の適用をしているのである。

②一人親方の特別加入取り扱いの問題点

一人親方は、上記の中小企業事業主との境目が非常に判断し辛いケースも実際に存在する。中小事業主の特別加入は労働者がいることが前提である。しかし、特に零細企業によくあることだが、代表の一人と労働者数名で働いているような場合で、労働者がやめてしまい、代表者一人で事業を継続している場合もある。たとえば、具体的な状況を想定してみれば、建設業がよくわかりやすい。建設業を営むA代表のもとに、常時2名の労働者がいて、中小事業主とともに仕事をこなしていたとすると、これは明らかに中小企業事業主の特別加入に該当する。しかし、いったん、労働者がいなくなり、代表者一人が仕事を請け負っていたとすると、これでは保険関係が成立しないことになる。万が一の労災事故が生じたときでも、労働者を伴わない仕事を行っていると判断されれば、労災保険の給付は一切受けられないことになる。このようなケースは実際の問題が生じてから認識されることが多いが、これは事務担当者がよく目を光らせておかなければならないことである。つまり、特別加入について正しい知識を持ち合わせておかなければ、対処しきれない問題である。

この場合、建設業であれば、中小事業主の特別加入制度を廃止し、一人親方の特別加入に入らなければ、労災の給付は受けられないことになる。しかし、ここで問題なのは、一人親方の種類である。事例では一人親方の対象としては建設業の種類であったが、もし、一般の製造業、サービス業、IT事業等を行っているといった場合は中小企業事業主や一人親方として特別加入をすることすらできないのである。従って、適用事業細目の事業の種類に応じた一人親方団体がない限り労災保険の適用が受けられないことにもなっている。近年事業の種類が増えていくなかで、現在の一人親方の定義が非常に固定的で、時代の変化に対応しきれないのが現状といえる。

③給付基礎日額の妥当性と問題点

中小企業事業主にもいえることであるが、給付基礎日額3,500円～20,000円を実体に見合った金額から選び、都道府県労働局長が承認することとなっている。中小企業事業主は、傾向として比較的実体に見合った金額を選択しているが、一人親方は比較的低額の金額を選択している傾向を見受けられる。なぜならば、自発的に加入している者がいる一方、仕事の事情に応じて団体の構成員となり、労災保険に加入したり、現場の要請で止む終えず加入しているケースも少なくないからだ。特に請負を生業としている一人親方にとっては、仕事を発注する側からしてみると、事故の補償を回避するため、または特別加入を前提に仕事を提供しているという実情がある。

設問12「特別加入者の保険料はどのように決定されるのがよいと思うか」と質問したところ①「実体に見合った金額」が33人②「現状の段階的給付基礎日額」39人③「給付額をベースにした新たな給付基礎日額」が18人であった。しかし、この実体を把握することは難しい。特に一人親方に対しては、その

者の一日の賃金日額がいくらかなど、判断材料となるものはない。実務上も「ご自身の収入に見合った金額を選んでください」と伝えても、保険料の兼ね合いから、一番下の3,500円を選んでしまうと想定されることは少なくない。都道府県の労働局によっては、3,500円は最低賃金法の兼ね合いから認めないケースもあるようだが、法律上認められている金額なのであるからして、受理しないのはおかしなことである。なお、都道府県労働局長は特別加入者の給付基礎日額の決定に当たって、その特別加入者に対し本人の所得水準または同種の労働者・作業従事者の所得水準を証明することができる資料（特別加入者に係る公的機関発行の所得証明書、同種労働者の賃金台帳の写し等）の提出を求めることができる⁹が、実務上は形骸化しており、給付基礎日額3,500円を選択しても、その根拠を求められたことはほとんどない。実際の休業補償・障害補償・遺族補償の給付対象になった場合に、想定外に給付の金額が少ないということも考えられる。しかし、一人親方の場合、収入に安定性がないのが実情でもあり最低限の金額を選ぶことも考えられるが、法律上、実体に即し、都道府県労働局長の承認とされている以上、国もその給付基礎日額の根拠を明確にすべきである。

(3) 海外派遣労働者の特別加入

①特別加入の申請方法

海外派遣労働者の特別加入は昭和52年3月30日の改正により行うことができるようになった。海外派遣労働者は、上述のように労働保険事務組合や団体に加入していなくても、派遣元の団体又は事業主が海外派遣者を特別加入させることについて政府の承認を申請し、政府の承認があった場合に特別加入することができる。政府の承認を申請する団体又は事業主は、特別加入申請書（海外派遣者用）（告示様式第34号の11）に所定の事項を記載の上、所轄労働基準監督所長を経由して所轄都道府県労働基準局長に提出しなければならない。

②保険料率等の問題点

海外派遣される者が特別加入の対象になったのは、本来労災保険は日本の事業所で起こる事故を想定しているため、保険関係も属地主義的に事業所単位で成立させるのが原則である。しかし、時代の流れの変化とともに、海外との交渉や海外での具体的な業務を遂行するといった仕事の多様化が多くみられるようになり、現地での被災事故に対し、現行の労災保険では対応しきれなくなり、また、海外の労災保険よりも日本の労災保険が手厚いことなどから一般的に海外で働く日本人の仕事上の補償として労災保険の特別加入が認められるようになったのである。ただ、特別加入者が同一の事由について派遣先の事業の所在する国の労災保険から保険給付が受けられる場合であっても、日本の労災保険給付との間の調整は行われていない。

中小企業事業主や一人親方の特別加入と比較すると、問題点は少なく、労災保険の特別加入の趣旨に沿った制度であるが、海外派遣労働者の保険料率は1000分の4（平成22年4月現在）で固定的だが、中小企業事業主や一人親方は業種によって異なる。海外での仕事も一律ではなく、労災の危険度の高い事業に従事している者とホワイトカラーのような仕事に従事している者等と様々である。また、公平性・公正性を考えれば同じように業種により保険料率が決められるべきである。

9 基発150号（昭和58.3.24）

II 特別加入制度の問題点について

特別加入制度は主に中小企業事業主・一人親方・海外派遣労働者と3つのくくりわけをしているが、手続き方法も異なる。アンケートの意見で、相対的に多かった要望・疑問点を数点あげることとする。

1 アンケート結果から

(1) 特別加入制度そのものの認識不足

① アンケートⅠ制度・概要について、設問2

2	労災保険の特別加入制度はPRされていると思いますか。	思う	思わない	不明2
		21	73	

② アンケートⅡ加入について、設問7

7	特別加入の加入要件を詳しく説明できますか。	出来る	出来ない	
		84	12	

③ アンケートⅢ適用について、設問4

4	特別加入者の災害に時間の枠があることを知っていますか。	知っている	知らない	不明2
		79	15	

④ アンケートⅢ適用について、設問5

5	特別加入者の単独作業中の被災は補償されないことを知っていますか。	知っている	知らない	不明3
		76	17	

⑤ アンケートⅢ適用について、設問6

6	特別加入者の労災がすべて認定されていると思いますか。	思う	思わない	不明3
		8	85	

⑥ アンケートⅢ適用について、設問7

7	特別加入者の労災認定の明確な基準を知っていますか。	知っている	知らない	不明5
		37	54	

⑦ アンケートⅢ適用について、設問8

8	特別加入者の労災給付の説明に困ったことはありませんか。	ある	ない	不明4
		39	53	

⑧ アンケートⅢ適用について、設問10

10	特別加入者の労災についての労働基準監督署の否認に対し、審査請求や行政訴訟が起こされていることを知っていますか。	知っている	知らない	不明1
		69	27	

(2) 労働保険事務組合を通さなければならないことへの抵抗感、事務処理の煩雑さ及び費用の問題点

①アンケートⅡ加入について、設問6

6	事務組合の機能を知っていますか。	知っている	知らない	不明1
		89	6	

②アンケートⅡ加入について、設問9

9	特別加入の加入申請、給付申請手続き等は難しいと思いますか。	思う	思わない	不明2
		25	69	

③アンケートⅡ加入について、設問3

3	事務組合に委託した場合、委託料がかかることを知っていますか。	知っている	知らない	不明1
		94	1	

(3) アンケートの結果からの主な意見

特別加入制度について

- ①第1種、第2種、第3種（中小企業事業主・一人親方・海外派遣労働者）の区分撤廃
- ②特に、労働保険事務組合にまかせきりになってしまったり、関わりがない者には実態を把握しきれていない。また、情報が少ないため、特別加入制度に対する認識さが正確かどうか判断できない。
- ③従業員がいない中小企業事業主の問題がある。
- ④労働者性・所定労働時間の問題による、給付が曖昧なことに対する不安がある。

労働保険事務組合について

- ①労働保険事務組合を通さなければ、中小企業事業主の特別加入が出来ないことに不便を感じる。区分撤廃の上、加入手続きの自由化を求む
- ②労働保険事務組合の権利（特別加入、報奨金）に対する疑義が感じられる

Ⅲ アンケートからみる問題点と課題について

1 特別加入制度運用に関する問題点と課題

特別加入を取り扱う実務者は特別加入制度に対する認識・知識に対して、多少の不安を持ちながら実務をしているということである。その理由は、特別加入（海外派遣労働者を除く）が労働保険事務組合や一人親方団体といった組織に所属しなければならないため実態が見えにくいということである。また、労働保険事務組合や一人親方団体の実務者であっても、特別加入制度そのものに対して、不安を抱いている。従って以下今後の特別加入制度のあり方をどのようにしていくべきかを考察することとする。

2 特別加入制度の区分撤廃の可能性と取扱い組織の拡大

アンケートの意見にもあるように、特別加入の3種の区分が加入促進の弊害となっているとある。特別加入ということであるために、当然適用とならないで任意適用となる3種については、現状ではそれぞれに取り扱うこととされている。がしかし、区分する必要があるかといえば、実務上大きな弊害はない。書類等の統一で事務処理の簡素化をはかることができたり、事業主本人が労働基準監督署等で加入

申請を行う又は社会保険労務士を通じて行うなど加入拡大の可能性は十分に広がると考えられる。しかし、ここで留意しなければならないのは、それぞれの3種の業務がまったく異なるために、かえって事務処理が煩雑になる可能性があるのではないかという点である。これは、取り扱う行政側の業務が増えるということにもつながりかねない。現状では労働保険事務組合にある程度、特別加入の判断の有無を任せているというのが実情であり、労働保険事務組合が中小零細企業の労働保険料の適正徴収及び納付に大きな貢献と役割を果たしていることを考慮すれば、個別の対応は保険者である国にとって不便なことになるかも知れない。社会保険労務士に門戸を開いてほしいという意見は多いが、これは取引のある中小企業の事業主に対してである。3種の区分を撤廃し、一人親方も取り扱うとなると、非常に事務が煩雑になるのは、否めない。一人親方の実態は次で述べるとして、一人親方がたとえ、個別に申し込みができるとしたら、加入率や納付率が低下することが予想され、より労災保険適用の漏れが多くなることが予想される。

ただ、この区分の撤廃の大きな利点は、従業員がいない中小企業事業主が加入できるようになり、また一人親方の定義が幅広く取り扱われることになる。つまり中小企業事業主と一人親方の境目がなくなる事によって、本当に加入したくても加入出来ない状況にあった中小企業事業主と一人親方を救うことにもなる。また中小企業事業主の特別加入の取扱い窓口の拡大は、加入促進を促し、今後の労働者性の判断の仕方や所定労働時間の考え方に意識改革をもたらす可能性を秘めていると言えるのでは無いだろうか？

3 特別加入制度認識向上と労働保険事務組合

先に述べたように、アンケートの意見からも労働保険事務組合に事務処理を委託することにより、加入脱退・徴収・納付事務をまかせきりとなり、労働保険事務組合に対して閉鎖的なイメージが定着してしまっている。労働保険の事務（雇用保険の得喪事務、労働保険料の計算など）については社会保険労務士または事業主と労働保険事務組合が同じ様な仕事をしているため、特別加入のために労働保険事務組合だけに仕事を任せることには抵抗がある。また、特別加入に関していえば、事務処理は労働保険事務組合に与えられた特別な業務であり実態はよくわからない、というのが大半である。上記のように、3種の区分をなくし、個別に手続きができるようになれば、おそらく手続き業務が開示され、特別加入制度に対する認識は高まることとなるであろう。

4 中小企業事業主と一人親方の関係

3種区分が撤廃されれば、中小企業事業主と一人親方の境目がなくなり従業員を雇わない中小企業事業主が一人親方的存在となり特別加入できる可能性が広がると述べた。これは逆のパターンにも言えることで、一人親方であっても中小企業事業主とも考えられるパターンがあるため、実務でも非常に苦慮するところである。一人親方の定義のひとつに労働者を100日以上使用しないこととある。つまり、常態として労働者を使用しないことが一人親方であるが、その判断もしづらいことがある。先に述べた建設業がもっともよくわかりやすいのだが、一人親方同士でチームのように動いて仕事を請け負って現場作業を行っているケースがある。建前としては一人ひとりが請負であるとしても、使用従属関係がまったくないとはいきれないことに遭遇することがある。一人親方とも中小企業事業主ともとれる働き方があるが、どちらかの特別加入をしていて、いざ給付となったときに給付が認められないとなると、特別加入の意味が全くなくなってしまう。

5 労働保険事務組合の委託制度

労働保険事務組合の大きな役割は適用・徴収・納付義務である。これは中小零細企業にとって事務処理を省く大きなひとつの手段であり、専門の機関に委託することで適正な労働保険の適用と徴収、適正な納付が可能となる。アンケートには労働保険事務組合の廃止を望む声は少なくない。なぜならば、労働保険事務は個別に行えるものであり、事務の不透明さを感じている者も少なくなく、社会保険労務士法に違反している労働保険事務組合も問題視されているからである。各労働保険事務組合の資質が近年問われているのは確かで、強引な勧誘を行うところがあることも事実である。これは行政も把握しているところであるにもかかわらず、具体的な動きは見られない。本来の労働保険事務組合の役割を無視した動きがあるのも事実だが、実務上労働保険事務組合が中小企業事業主や一人親方に代わって労働保険の事務の簡素化や適用徴収業務を適切に果たしている役割は大きく重要であるし、行政事務を軽減化するにはとても大切な機関といえる。ただ、この特別加入制度が制定された当時は、労働保険の適用を推進する目的であったが、現状は電子申請が進行するなど事務手続きに改良が加えられてきており、国も労災の未加入等に対して厳しい態度で臨んでいて、パソコンやインターネットの普及により情報が手に入りやすく、労働保険に対する認識は高まってきている。

労災保険は労働基準法上の労働者に対する災害補償から出発した保険制度には違いはないし、事業主の業務上災害補償の担保責任を保険でカバーしようとして生れた社会保険のひとつである事は自明の理といえる。

最後に歴史の流れと時代の大きな変化から、雇用環境は大きく変り、労働者に準じた業務を行う者が雇用の多様化とともに増加傾向にあることからして、近年労働者保護だけに視点を置くのではなく、広く業務災害に対して公平公正に補償される仕組みを確立していかなければならないのではないだろうか？期待を寄せたいと思う。

第3章－2 労災保険法上の特別加入制度に関する諸問題の検討

社会保険労務士 新 里 昭 子

I はじめに

特別加入制度の運用には、多くの問題点が存在している。特別加入制度のマニュアルに従って、誠実に事務手続きを行っても、制度のもっている問題点は何も改善されはしない。このような問題関心からのアンケートの実施に対して、実務経験豊富な社会保険労務士から実務経験に基づいたご意見を戴き、今般そのアンケートの集計をすることが出来た。

アンケートの結果は、各項目で、厳しい意見があれば積極的意見もあり、極めて興味深い結果が得られた。問題を簡単に整理すると、次の4点にまとめることが出来ると思われる。

1. 制度周知のPR不足

周知されないことの問題の大きさ。積極的に解消してゆくこと。

2. 特別加入手続きの複雑さ。労働保険事務組合委託問題、委託料にもふれる。簡単で必要な者が入れる制度とすること。

3. 特別加入制度・労災加入申請・認定「労働者性」の再考。

制度内容（業種・規模等）の充実拡大。

4. 今日社会にある“雇用されない働き方”への特別加入制度への拡大。

等であった。

以下、アンケート項目ごとに、アンケート回答を整理し検討を加えることとする。

II 給付について

1	特別加入の補償金額が日額の選択によることについて、どう思いますか。
---	-----------------------------------

(1) アンケートの回答傾向

「選択でよい。」が多数意見で22件であった。以下、「収入の実態に見合わせるべき。」が6件、「収入の実態に合わない。」と「収入に見合った選択でないと思う。」が3件で続く。

(2) 具体的な意見

①日額の選択について

IV-1アンケート中、一番多かった意見は「選択でよい。」であった。なかでも「事業主のニーズに合わせるなら、現状ではやむを得ない。」が注目を引いた。

「選択でよい。」という意見に対し「実態に合わせてべき。」の意見は、少し表現が違っているが、多数出されている。

「実態より高い保険料の人もいる。」「実態より低くする人もいる。」という意見も出されている。

②保険料と補償について

保険料と補償の関係について、多くの意見が寄せられている。

例えば、「民間の保険のように、給付をもとに決めるとよい。」「給付と保険料のバランスが不安」「企業規模により、最低基準を決める。」「任意加入なので、保険料選択と給付矛盾は、本人の責任。」「保険料の対比を考え、これによしとし、増額を望む人は私保険に加入すべき。」「療養の給付は日額が安い方

が有利。休業・遺族補償は日額が高い方が有利。実態から考えると、補償が少ない。」という意見があった。

③特別加入制度の労災補償について

「実態とかけ離れた日額選択により、実態とかけ離れた給付の問題。」「日額の選択疑問。特別加入は、安心のために加入するので、不慮の災害に厚くしたい。」「補償金額が“低い?”と言われる。最低補償の引上げと、上限の見直しを。」「特別加入制度の充実を展望し、専門的に研究する。」という意見が出されている。

2	特別加入者が増加した場合、給付のための財源が足りると思いますか。	思う	思わない	不明13
		51	32	

(1) アンケート結果

① 特別加入者の増加により、給付の財源は「足りると思う。」と答えた数は、53.1%である。「思う。」という答えについて、「財政計算を定期的に。」「財源が足りなければ見直しを。」「収支相当の原則。足りなければUP。」という意見が出されている。

② 「思わない。」33%

「足りると思わない。」「特別加入者の保険料を再考すべき。」「労災保険全体から検討すべき。」が代表例である。

③ 不明 14%

「特別加入者の給付のリスク等の資料を、国は把握しているのか。」「長期給付の財源が確保出来るか疑問。」などの、答を明らかに出来ない意見も出されていた。

(2) アンケートに付された意見

興味深い意見としては、「労働者の労災より、特別加入者の労災事故の方が少ないのではないか。」、あるいは辛辣なものとして「特別加入者の給付のリスク等の資料を、国は把握しているのか。」というものもあった。それ以外は、「財政計算を定期的に。」だとか、「給付が増加すれば、保険料の見直し必要。」だとか、「収支相当の原則。足りなければUPする。」的な保険技術からの指摘が多くみられた。

3	特別加入制度の補償が、健康保険より手厚いことを知っていますか。	知っている	知らない	不明 2
		87	7	

(1) アンケートのまとめ

「知っている。」が90.6%、「知らない。」が7.3%、「不明」2.1%であった。

(2) アンケートに付された意見

労災保険『特別加入制度』の補償が、健康保険の給付より手厚いことは周知の事実であったが、実務上、制度間の比較の情報の周知に問題があることが指摘されていた（「実務上、事業主等に対し『特別加入制度?』の補償が健康保険より手厚いことが周知されていない。周知することが肝要である。」「特別加入制度の補償が手厚く、よいことだと思う。」）。

Ⅲ 今後の制度のあり方について

1	特別加入制度の枠から外れている中小企業事業主・一人親方の労災補償についてのご意見を、お願いします。
---	---

(1) アンケートの回答傾向

① 「特別加入制度の拡大」を志向するものが多数意見であった。

例)「任意加入である以上、制度の枠から外れる者も出るが、中小事業主や一人親方が、簡単な手続きで加入出来る制度になれば安心。」「特別加入制度の拡大により救済すべき。」「現在、特別加入制度の枠外で、特別加入制度を必要としている人がいる。この人達が加入出来るようにする。」「一人親方の業種を増すべき。」

もっとも、拡大と同時に制度の簡素化の意見が出されている（「事務組合への委託条件を、簡単に出来ないか。」）。

② つぎに、「労働者性を再考すべき。」という意見が多かった。

例えば、「業務上災害は労災にすべき。」「労働者性を再考すべき。」「労災適用を希望する事業主は、すべて加入出来るようにする。」という意見であるが、これらは事業主の労働の実態についての意見でもある。

(2) アンケートに付されたその他の特徴的意見

「一人親方は特別加入の強制適用に。」「シンプルに、全面的に適用する。」という、強制適用を志向する意見がある一方、「特別加入制度といった、かたよった制度（事務組合に加入しなければ特別加入出来ない制度）は廃止すべき。」「事務処理委託をしなければ特別加入出来ない法律は、憲法の『法の下に平等』に反するのではないか。」「事務組合委任要件が不当。」などの事務組合に対する消極的意見もあった。

2	いま社会では雇用されない働き方が多いですが、特別加入制度でその業務災害をカバー出来ると思いますか。
---	---

アンケートの回答傾向と意見

① 「カバー出来ない。」が多数である。

「現在の制度では無理。」という悲観的な意見が多かった。その他、「多様な働き方が増し、個々人の事業も多様化し、現在の制度では全体をカバーするのは難しい。」「業種の加入自由化をしなければ現状では無理。」「カバー出来るとは思わない。雇用されない働き方を選んだ場合、自己責任となると思う。」という意見があった。

② 「カバー出来るようにしたい。」も多数であった。

このように悲観的な意見が多い中、カバーできるようにしたいという積極的な意見が多数あったことは心強い。

例として、「一人親方の加入を増やせば、救済出来るのでは。」「業務請負契約で働く人達の業務災害に、特別加入を広げると良いと思う。」「事務組合加入を要件とせず、個人加入を認める制度とすべき。」「雇用されない人達こそ保護が必要だが、難しい。」「社会保険の負担をしたくない事業主がいて、労働者を正社員にしない。問題である。」「民間保険に加入すればよい。」などである。

3	一人親方の加入対象者の業種の自由化をすべきと思いますか。	思う	思わない	不明10
		70	16	

(1) アンケートの回答傾向

「思う。」が73%、「思わない。」が17%、「不明」が10%であった。

(2) アンケートに付された意見

必要性のある者が全種自由に加入出来るようにという意見と、自由化のむずかしさを指摘する意見が出されている。

① 業種の自由化について

「どんな業種でも対等であってほしい。」「必要性のある者が、全種自由に加入出来るように。」「個人事業主、全てを対象とする。」という意見である。

② その他の意見

「思うが、実際の運営が難しいと思う。」「どちらとも言えない。」という現実的な意見もあった。

4	社会保険の不備を補うものとして民間保険がありますが、民間保険が補償の不足を補えばよいと思いますか。	思う	思わない	不明 6
		32	58	

(1) アンケートの回答傾向

「思う」が33%、「思わない」が61%、「不明」が6%であった。

(2) 代表的な意見

社会保険の不備を補うものを民間保険に求める意見もあるが、その制度の充実を訴える意見が多い。

① 社会保険の補償の不足は民間保険で補えば良いと思う。

例)「民間保険は制度の上乗せ部分と考える。」「被保険者にゆとりがあれば、生活の補完に民間保険の利用もよいと思う。」「思う。公的補償には限度がある。」

② 不足を補うものと思わない。

例)「民間保険は長期給付に限界があり、不十分である。長期的補償が必要である。」「安心出来る公的保険。公的保険は生活保障にたるものでありたい。」「民間保険は営利目的のため、労災補償は国がすべきと思う。」「予測出来ない災害に対して、保険会社の保険料は高額だと思う。」「民間保険の補償額が増額すると、社会保険の意味がうすくなる。」「民間の補償には条件がつき、限度がある。」「国の制度を嫌う事業主は多くいる。民間主導もよいが、民間の補償が広がれば、社会保障制度等がくずれる。」

③ 社会保険の体制確立を。

例)「社会保険適用の狭間をつくらないことが第一。」「社会保険の確立が第一条件。」「セーフティネットとしての労災保険であるべき。」

5	健康保険（法人5人未満）で事業主の労災が補償されるという通達を知っていますか。それについてご意見はありますか。	知っている	知らない	不明 6
		79	11	

(1) アンケートの回答傾向

「通達を知っている」が82%、「知らない」が12%、「不明」が6%であった。

(2) 代表的な意見

① おかしいという意見が多数である。労災と健康保険は目的が別である、という意見が多かった。回答の中に、健康保険の労災適用を、人数に関係なく適用給付すべき、という意見も見られた。

例)「根拠がない。実態に合っていない。」「健康保険は本来、業務外の保険事故に対し給付されるもので、通達は法律の主旨を逸脱している。」「事務組合の特別加入と競合するから、やめた方がいい。」「5人未満の枠の根拠が不明。」

② 特別加入制度の充実と、PRが必要なことについて、積極的意見が出されている。

例)「業務災害の場合、労災保険の特別加入制度は安心の制度である。」「特別加入制度の拡充により、対応すべきかと思う。」「特別加入制度は、内容の充実とともに積極的にPRしなければならないと思う。」「任意加入の特別加入制度を知らなくて、入れない人がいると思う。」

③ その他の意見として、制度の問題について考えるべきことが提案されている。

例)「事業主の救済措置法がなさすぎる。」「各保険制度スキ間について課題を考えること。」「通達に留まらず、法改正が必要と考える。」

6	健康保険法で事業主の労災が全て適用になればよいと思いますか。 それについてご意見はありますか。	思う	思わない	不明 5
		36	55	

アンケートの回答傾向と意見

① 「思う。」38%

例)「医療の給付だけなら、よいと思う。」「ケガの対応だけ健保でもらえる。補償の分について、特別加入のニーズがUPする。」「零細事業主に限って特別的に認めるべき。」「現状であれば大賛成。」「もともと健保は労災の適用をしていた。」「健康保険の適用が法的に義務のある事業所が、加入促進する可能性があるかもしれない。」

② 「思わない。」57%

「思わない。」が多数であった。アンケートの意見は健保適用よりも特別加入を促進すべきであるという意見傾向がみられる。

例)「健保と労災の役割は明確にすべき。」「本来の制度目的にはずれるのでは。」「仕事上・外は、別にすべき。」「健保と労災は異なる。労災適用範囲を広げるべき。」「中小のみでなく、大企業の役員も特別加入を認め、広くPRする。」「財政的に無理。」「労災かくしの温床になりかねない。」「業務災害としての扱いをしなければおかしい。」

7	国民健康保険適用の事業主及び従業員の労災に、国保が適用されていることを知っていますか。 これについてご意見はありますか。	知っている	知らない	不明 5
		69	22	

(1) アンケートの回答傾向

「知っている」が71%、「知らない」が22%、「不明」が7%であった。

(2) 代表的意見

① この制度を良いとする。

例)「良いことだと思う。」「極めて妥当だと思う。」

② 制度間の調整を図る。

例)「あまりにも、あいまいな適用。」「制度間の調整をして、労働者の労災適用、事業主の特別加入をすすめたい。」「労災と健保は別。」(多数)、「法人の従業員は国保に加入出来ないよう厳格に取扱って欲しい。」「業務災害は労災に。」「国民健康保険では、労災で生じた損害を補填できない。労災の適用にすることが、肝要と思われる。」「過去からの法律の流れを、そのままにきているのではないか。精査してはっきり分類することが望ましい。」「国保は、皆保険にするための補完的な法であるため、すべてに適用・給付されるが、他の法律で給付が行われる場合は、給付はしないことになっているため、事業主は給付されるが、労働者の労災は給付されないと思う。」

8	健康保険法と労災保険法の特別加入制度の接点について、ご意見がありますか。
---	--------------------------------------

アンケートの回答傾向

業務外傷病の保険は健康保険、業務上の傷病は労災保険（特別加入制度）明確化してエアーポケットが出ない制度にせよという意見が出されている。健保・労災の一元化の意見も出ている。

① 適用範囲の明確化の要請

例)「適用範囲が入り組んでいて、よく分からない。国民の視点に立って、適用範囲を明瞭にすること。」「健康保険は業務外の傷病を対象にしている。業務上の傷病はすべて労災保険の適用にならないことに問題があるのではないか。」「目的が違うので、区分を明確にすべき。」「趣旨、目的の異なった法律。別立ての考慮が必要。」「法律が異なる以上、適用給付等は明確な区分が望ましい。」

② エアーポケットをなくせ。

例)「エアーポケットが出ないように工夫することが必要。」「どちらかで救済されたい。」「国民皆保険といっている以上、接点について何らかの補償が必要。」「業務災害は労災保険の特別加入制度へ。被災者の利益を考えて、法律が何も適用しないということがないように、生命が保障されたい。」

③ 一元化を求める意見

「労災と健保の一元化。」(2件)「健保を適用するのであれば、労災はいらない。」

④ 現行法での対応を求める意見

「現行法の中で特別加入制度の枠を広げ、事務組合に委託している事業主だけでなく、社労士に事務委託している事業主も、或いは、すべてに門戸を開くべきではないか。」

9	事業主の労災も労働者同様の補償を確保すべきですか。	はい	いいえ	不明 8
		62	26	

(1) アンケートの回答傾向

「はい」が65%、「いいえ」が27%、「不明」8%であった。

(2) 代表的意見

① 労働者同様の補償を。

例)「『特別加入制度』を拡充し、実態として労働者と同様の業務である場合は、労災の補償を確保すべきである。」「零細企業においては、事業主は所得は低く、従業員より多く業務に従事していることがある。」「小企業には必要。」「現在より社会が良くなることを望む。」「それが、特別加入制度と思っている。」「ただし、中小企業等に限るべき。」

「作業中はすべて補償すべき。」

② しかし、こんな問題も。

例)「休業補償は、入院等により、仕事の指示が出来ない場合のみに支給される。治療のみの場合がほとんどだ。」「保険料が高額になりすぎる。」「100%労働者と同じでなくても良いが、適用の判断は明確にしてほしい。」「労災は事業主責任であるという原則を考えると、労働者同様の補償の確保には疑問が残る。」

③ なお、アンケートの中に、「特別加入自体が疑問。」と「そう思わない。現状であれば、健康保険で単純にカバーすればよい。」があり注目したい。

10	その他、特別加入者の労災適用について確認したいことはありますか。	ある	ない	不明31
		10	55	

(1) アンケートの回答傾向

「ある」が11%、「ない」が57%、「不明」32%であった。

(2) 代表的意見

アンケートの回答は、特別加入者の労災保険適用の法令がわかりやすいことを求めている。

① 法律をわかりやすく。

「法を厳守していただきたい。」「労災保険 → 仕事の災害(ケガ)補償。」「家族労働者の適用範囲の明確化。」「『労働者に準じて』ということをもっと具体的に表現し、判り易くする。」

② その他

「『収支の均等』と『公正な負担』を確認したい。」「明確な現金給付の支給基準。」

11	その他、特別加入についてのご意見をお願いします。
----	--------------------------

代表的意見

アンケートの回答は、概ね特別加入制度の拡大をうたっている。労災保険を労使を問わず労働の災害補償に、という意見も出ていた。

① 制度のPR。くくりを外し、適用拡大。

例)「任意加入であっても、安心出来る労災補償。加入しやすい制度であること。」「特別加入は、事故の多い建設業、製造業、運輸業等に特化し、その他の各種事業等については、即刻廃止した方が良い。(保険料は上昇しても)」「特別加入の単独での時間外労働中の災害については、何等かの基準を設けて、労災認定すべき。」「事務組合に委託された場合には、特別加入は全部適用する。」「特別加入保険料率を上げ、単独作業時間、業務などのくくりをはずすこと。」「特別加入は、日本国で働く全事業主に加入出来る道を開くべきである。」「中小事業主の業務内容について、労働者と同じ作業は補

償すべき。」「適用人数、適用地域の枠の拡大。」「多くの人に特別加入が認知され、特別加入の対象範囲が広がればよいと思う。」

② 手続と届出制

例)「特別加入を承認なしの、届出制に出来ないか。」「事務組合に委託する事業主にのみ適用されている事は、いかがなものか。保険料徴収が担保が出来れば、海外派遣の特別加入と同様にすべき、と考える。」

③ 労働者・使用者を問わず労災保険適用を。

「すべての働く人が労災の適用になり、特別加入がなくなることを望む。」「昔のように経営者が資本家という時代ではないのだから、経営者も労働者も同じ職場で働く労働者という視点で、特別加入をなくし、一般の労災を適用したらどうか。」

12	特別加入制度に加入した場合の効果が認識され、この制度が役に立つ制度として充実・発展していくためには、今後どのような活動をすればよいか、制度運営に貢献出来るか、等々。ご意見、提案等、お願いします。
----	---

アンケートの回答傾向

アンケートへの回答には、マスメディアの活用によるPR、制度の見直し、「事務委託費の統一化」があらわれている。

① 特別加入制度のPR。

例)「一般的に『特別加入制度』が知られていないことが問題である。国民に対し『特別加入制度』が認知されるよう厚生労働省に働きかけること。」(意見多数)

「マスメディアの活用をすること。」「特別加入制度をPRしてもらいたい。」「事務組合が労災保険制度について(特別加入制度を含む)事業主に浸透させていくこと。」

② 制度の見直し。

例)「産業構造の変化により、実態に即した『特別加入者の範囲』『業務上・外、認定基準』の見直しを、厚生労働省に働きかけること。」「判例、社会通念上の必要例と合せ、考慮すべき。」「特別加入の手続きを、労働者と同じように簡素化する。」「特別加入は、事務組合加入を前提にしない。」「事業主の労災認定基準(労働者性を問う等)は、加入促進の足かせとなる。」「特別加入を一般化するためには、現行のように事務組合に委託することを要件とせず、行政に専門の窓口を設置し、加入要件を満たせば、誰でも加入出来るようにすることがよいのではないか。」「事務組合加入要件をなくし、任意加入対象を広げた方がよい。」「事業主や、役員の仕事でのケガは、何とか労災で補償されたい。現在健保5人未満。特別加入している人達は、該当者が少ないと思う。」

③ これからの研究。

例)「中小事業主、一人親方のメンタルヘルスの問題が気になる。」「特別加入の入口はあっても、特別加入者の災害の基準、認定等についての出口の研究がない。制度充実のために研究活動機能の設置。」「雇用されない働き方が進んでいる世の中に対応した法改正が必要である。」「働き方の多様化に伴い、従来と異なる対応が必要。そのためには適用基準の明確化。判断基準の明示。労働の安心と安全を守り、中小事業主のよりどころになってほしい。」「事務組合を併設している社労士は、事務組合の利益、立場を超えて、国民の立場に立って、特別加入制度の問題を検討すべきである。」

④ 「事務組合の事務委託費の統一化。」

IV おわりに

—特別加入制度と労働保険事務組合との関係をふまえた立法論の必要性

1 特別加入制度と労働保険事務組合の制度設計上の関係

昭和40年代は、同時に導入された労災保険強制加入の実効性確保の観点から、事業主の特別加入を原則、団体加入することを条件とし、事業主と労働者を一体として扱い、又労災保険と失業保険の保険料徴収の便宜も目的として、労働保険事務組合が創設された。

特別加入制度と労働保険事務組合制度の関係は、労災保険加入促進という政策的意図に基づいて制度化されたものである。つまり、強制加入制度のもので労働者の加入促進を事業主の同制度への任意加入によって補完しようとする政策意図から、労働保険事務組合による委託・代行為、現行の特別加入制度の特徴となっている。厚生労働省も、この特別加入制度と労働保険事務組合の関係を「特別加入制度と労働保険事務組合が相提携し、労働保険事務組合の普及を通じて中小企業の労働保険加入促進に役立つことを、ねらったものである。」と説明している。

もっとも、事務組合の“目玉商品”と言われてきた特別加入制度が精彩を欠いている今日、特別加入労災の申請認可の難しさなどは、事務組合の関係者には周知の事実である。

運用上の多くの問題点を含むセールス出来ない制度の充実が、事務組合関係者にとって、大きな課題である。

2 特別加入制度の充実のための立法論議を

さらに、現在の労働保険事務組合活動の中には、特別加入制度がもっている労災保険法上の問題点について取りあげ検討する場所がなかった。そして、この問題点についての行政指導もなかった。特別加入制度の法令の運営に積極的に指導すべき主管行政の明確化が喫緊の課題である。

また、今日までのところ、実務者から多くの問題点が指摘されていたにもかかわらず、立法論のレベルで、特別加入制度の充実・拡大の方向での制度設計の視点からの問題提起はなかった。今後、現在の状況を踏まえた本格的な立法論議が期待される。

以上

労災保険の特別加入制度についてアンケート票

労災保険の特別加入制度についてアンケート

- I. 制度・概要について
- II. 加入について
- III. 適用について
- IV. 給付について
- V. 今後の制度のあり方について

アンケート

I. 制度・概要について

質 問		回 答		意 見 等
1	労災保険の事業主労災補償である特別加入制度を知っていますか。	知っている	知らない	
2	労災保険の特別加入制度はPRされていると思いますか。	思う	思わない	

II. 加入について

質 問		回 答		意 見 等
1	特別加入は任意加入だと知っていますか。	知っている	知らない	
2	特別加入には事業所規模の枠があることを知っていますか。	知っている	知らない	
3	特別加入は労働保険事務組合に委託しないと加入できないと知っていますか。	知っている	知らない	
4	事務処理委託で困ったことは？	困ったこと		
5	事務組合に委託した場合、委託料がかかることを知っていますか。	知っている	知らない	
6	特別加入には入りたいが小規模事業所なので事務内容が少なく事務組合委託の必要がない、と断われたことはありますか。	ある	ない	
7	事務組合委託の事業所は保険料を3分割できますが、これはメリットとかわれますか。	思う	思わない	

質 問		回 答		意 見 等	
8	事務組合の機能を知っていますか。	知っている	知らない		
9	特別加入の加入要件を詳しく説明できますか。	出来る	出来ない		
10	海外派遣者、中小企業主等、一人親方等の特別加入制度の加入手続きを知っていますか。				
	海外派遣者	知っている	知らない		
	中小企業主等	知っている	知らない		
一人親方等	知っている	知らない			
11	特別加入の加入申請、給付申請手続き等は難しいと思いますか。	思う	思わない		
12	特別加入申請手続き（受付・手続き等の問題）の簡素化について、ご意見をお願いします。	意見			
13	競争入札時に、事業主の特別加入を条件とする場合があると聞いたことがありますか。	ある	ない		
14	特別加入者の保険料はどのように決定されるのがよいと思いますか。 ①実態に見合った金額 ②現状の段階的日額 ③給付額をベースにした新たな保険料表	①	②	③	その他
15	保険料納付が良好な事務組合には国から報奨金がでます。これについて行政協力の事務手数料として扱うべきという意見がありますが、どう思いますか。	意見等			

Ⅲ. 適用について

質 問		回 答		意 見 等
1	特別加入者の労災給付についての適用、認定、給付の詳しい資料を見たことがありますか。	ある	ない	
2	特別加入者の災害に時間の枠があることを知っていますか。	知っている	知らない	
3	特別加入者の単独作業中の被災は補償されないことを知っていますか。	知っている	知らない	
4	特別加入者の労災がすべて認定されていると思いますか。	思う	思わない	
5	特別加入者の労災認定の明確な基準を知っていますか。	知っている	知らない	
6	特別加入者の労災認定基準等について、誰に聞けばよいか分かりますか。	わかる	わからない	
7	特別加入者の労災についての労働基準監督署の否認に対し、審査請求や行政訴訟が起こされていることを知っていますか。	知っている	知らない	
8	健康保険（法人5人未満）特別加入（任意）を除いて事業主の業務災害については補償の制度はありませんが、このことについてどう思いますか。	意見等		

IV. 給付について

質 問		回 答		意 見 等
1	特別加入の補償金額が日額の選択によることについて、どう思いますか。	意見		
2	特別加入者が増加した場合、給付のための財源が足りると思いますか。	思う	思わない	
3	特別加入制度の補償が、健康保険より手厚いことを知っていますか。	知っている	知らない	
4	特別加入者の労災給付の説明に困ったことはありませんか。	ある	ない	

V. 今後の制度のあり方について

質 問		回 答		意 見 等
1	特別加入制度の枠から外れている中小企業事業主・一人親方の労災補償についてのご意見を、お願いします。	意見		
2	いま社会では雇用されない働き方が多いですが、特別加入制度でその業務災害をカバー出来ると思いますか。	意見		
3	一人親方の加入対象者の業種の自由化をすべきと思いますか。	思う	思わない	その他
4	社会保険の不備を補うものとして民間保険がありますが、民間保険が補償の不足を補えばよいと思いますか。	思う	思わない	
5	健康保険（法人5人未満）で事業主の労災が補償されるという通達を知っていますか。 それについてご意見はありますか。	知っている	知らない	意見

質 問		回 答		意 見 等
6	健康保険法で事業主の労災が全て適用 になればよいと思いますか。 それについてご意見はありますか。	思う	思わない	意見
7	国民健康保険適用の事業主及び従業員の 労災に、国保が適用されていること を知っていますか。 これについてご意見はありますか。	知っている	知らない	意見
8	健康保険法と労災保険法の特別加入制 度の接点について、ご意見はありま すか。	意見		
9	事業主の労災も労働者同様の補償を確 保すべきですか。	はい	いいえ	
10	その他、特別加入者の労災適用につい て確認したいことはありますか。	ある	ない	確認したいこと
11	その他、特別加入についてのご意見を お願いします。	意見		
12	特別加入制度に加入した場合の効果が 認識され、この制度が役に立つ制度と して充実・発展していくためには、今 後どのような活動をすればよいか、制 度運営に貢献出来るか、等々。 ご意見、提案等、お願いします。	意見、提案等		

労災保険の特別加入制度についてアンケート結果

I. 制度・概要について

1	労災保険の事業主労災補償である特別加入制度を知っていますか。	知っている	知らない	
		96	0	

意見等

- a. 「特別加入制度」の概要は分かるが、実務上の事例がほとんど無い。
自分自身もっている特別加入制度に関する知識が正しいのか、解釈に錯誤が有るのか否か、事業主に対して説明するとき、不安になることがある。
「特別加入制度」の研修実施を望む。
- b. 加入が、ややこしいのが難点。
- c. 質問の前提が不明確だが、1種のことですね？
- d. 制度の問題点を検証するのが目的だと記載されているのに、少なくとも社労士を対象にアンケートを行い、制度の内容を知っているかどうかを問うのは失礼だと思う。
社労士に対する質問とすれば、無意味な質問と思われる。
もし意味があると考えているとしたら、アンケートの目的に反する。

2	労災保険の特別加入制度はPRされていると思いますか。	思う	思わない	不明 ²
		21	73	

意見等

- a. ①「特別加入制度」に関するPRを見かけない。一般的に「特別加入制度」は知られていない。国民に対して「特別加入制度」の情報を積極的に提供することが肝要である。
「特別加入制度」の情報が不足しているため、国民が判断できない。
- ②実務上、事業主等に案内するための「特別加入制度」に関する資料が無い。
また、事務組合をもっていないため、「特別加入制度」に関する情報が入らず、対応に困ることがある。
例えば、厚生労働省の「改正労基法」資料は労働基準監督署で良く見かけるように、厚生労働省の配布資料は重視する傾向があるため、厚生労働省配布の「特別加入制度」に関する資料が入手しやすい場所（労働基準監督署のパフレット陳列棚）、または、厚生労働省がマスメディア等を活用し、広報することが考えられる。
- b. 労災保険の制度であることを知っている人は、ほとんどいない。
- c. 法人会（税務署）の月刊誌の広告の利用も…
- d. 不足している。
- e. 現在は思わない。
平成5年頃までは適用促進活動としてPRをしてきた。（事務組合の一員として）
- f. 現状、PRに値しない、死に体の制度といえる。
今の政府は、PRしたくないのだと思う。（給付したくないから…）

- g. 事務組合制度のPRが不足していると思う。
- h. メリットが少ない。
- i. 各事務組合や社労士がPRしても、国としてPRしているとは感じられない。
- J. 特に中小事業主の特別加入については、補償されないケースが多く、災害補償の役割を果たしていないので、あまり現状では意味がないと思える。民間損保等の内容の方がより明確であるので、私は事業主に特別加入はすすめていない。
- k. 十分なPRはされていない。
- l. パンフレットはあるので、一応PRしていると思う。
- m. PRが不足している。社労士でも知らない人が多い。
- n. 出版物やパンフレットには、簡単な説明しか記載されていない。もっとPRすべき。

II. 加入について

1	特別加入は任意加入だと知っていますか。	知っている	知らない	
		96	0	

意見等

- a. 日額上限金額2万円。
- b. 愚問だと考える。

2	特別加入には事業所規模の枠があることを知っていますか。	知っている	知らない	不明3
		90	3	

意見等

- a. 特別加入は任意加入にもかかわらず、事業所規模で加入の可否が判断されることが違和感がある。事業所規模を撤廃し、実態にもとづき、特別加入を判断することが妥当かと思われる。
- b. 特別加入制度が出来た時と今では、加入要件が狭くなっておりメリットがすくない。
- c. 15名以内
- d. これも1種に関する質問ですね。
- e. 組合加入の事業所規模ではないか？
- f. 中小企業としての分類による。
- g. 愚問だと考える。

3	特別加入は労働保険事務組合に委託しないと加入できないと知っていますか。	知っている	知らない	
		96	0	

意見等

- a. 「特別加入制度」の目的は、事業主等が労働保険事務組合の会員となることでは無い。しかしながら、労働保険事務組合を必要としている事業主等がいる。労働保険事務組合を「特別加入制度」加入の必須要件とはしないで、事業主等が労働保険事務組合

を活用するのか、または、活用しないかを事業主が選択できるようにする。このように「特別加入制度」加入の入口を大きくすることが肝要かと思われる。

- b. なぜそうなるか、わからない。(理由が知りたい。)
- c. 異議あり。
- d. 委託が必要なのは「中小事業主」だけなのでこの問は？
- e. 一般の社会保険労務士が独自に加入出来ないのは意味が無い。
- f. 事務組合は現在、ほとんど設立できない。設立要件が旧態依然として、既存の事務組合が特権をもっている状態である。特別加入問題の最大のガンである。
- g. 昭和62年5月開業にあたって当時の会長から知らされて、事務組合の一員となった。
- h. 1種のことだと思うが、委託が加入の条件であること自体、事業主の立場からすると納得がいかない。
- i. 事務組合に委託しなければ加入出来ないとする必然性(必要性)はないのではないか。
- j. 委託しなくても加入できるものもある(海外派遣)
- k. 知っている。事務組合併設社労士事務所。
- l. 社労士に対する質問とすれば、無意味な質問と思われる。

4	事務処理委託で困ったことは？
---	----------------

困ったこと

- a. 労働保険事務組合をもっていないため、社会保険労務士顧問報酬とは別に、労働保険事務組合「会費」を支払うことを要することについて、事業主等に対し、説明に困る。
知人の労働保険事務組合へ委託を依頼しているが、事務組合によって、「会費」「納付方法(口座振替ができない等)」「事務組合の事務処理レベル」等にバラツキがあり、どの労働保険事務組合へ委託することが事業主等にとってベターなのか、判断に迷い、困っている。
- b. 面倒、煩雑。
- c. 中小企業と一人親方との処理の仕方の違うこと。
- d. 二重帳簿とならないか。
- e. 特別加入制度との関係で、事務処理委託をしてもらわなければならない。委託料がかかるのでむづかしい。
- f. 特別加入のみ取扱っていただきたい等の要望がたまにあります。(得喪は会社で行う)
- g. 別に困らなかった。
- h. 顧問先への報酬上乘せ部分を請求しにくい。
- i. 特になし。
- j. 説明不足。
- k. 事務組合を持っていないのでSRに委託した。書類の煩雑さと、事務所への説明に苦勞した。(なぜ特別加入だけできないか。なぜ事業所全体の手続も事務組合の名前になるか等)
- l. 適用促進活動での個人事業主への対応で、家族以外の人を臨時に雇用した場合の短時間労働者の扱い。(お手伝い程度の人の基準がない事)
- m. 事業主にたいして…保険料の納付先が政府でなくなることの説明が苦しい。徴収法35条3項の説明が大変しづらい。

- n. その場面に遭遇したことがない。
- o. 従業員がいないと特別加入出来ない。
- p. 特別加入者の適用範囲が狭い。
- q. 加入時の届出書に始業と終業時刻を記入するが、24h 営業など長時間の営業時間の場合、ちゃんと始業・終業時刻を書けない。
- r. I T関係で社長と従業員が1名の場合、加入出来ない。
- s. 書類が多すぎる。
- t. (特別加入) 手続した控えをなくしてしまい、加入の確認をするのが困難であった。(労基と基準局の2行政である為)
- u. 事務組合での手続事務が面倒である。
- v. 保険料を滞納されたとき。

5	事務組合に委託した場合、委託料がかかることを知っていますか。	知っている	知らない	不明 1
		94	1	

意見等

- a. 事業主に対して、労働保険事務組合「会費」の根拠を説明することが上手くできない。
事業主が納得して、労働保険事務組合「会費」を支払っているかは不明である。
また、保険料以外に労働保険事務組合「会費」が必要である旨、事業主へ伝えると「特別加入制度」加入を躊躇するケースがある。
- b. 意味不明の設問。
- c. (知っている。) 事務手数料がいるのか。
- d. 事業主は、行政からもらった事務組合名簿で、委託料の安い所をTELでしらべている。
- e. 事務組合の利益を助けるようなもの。
- f. 極力低廉にすること。
- g. 基準は有ったが、保険適用する事であり、基準通りには行っていない。
- h. 事務組合だけでなく一般事業所も加入を自由に。
- i. 社労士に対する質問とすれば、無意味な質問と思われる。

6	特別加入には入りたいが小規模事業所なので事務内容が少なく事務組合委託の必要がない、と断われたことがありますか。	ある	ない	不明 8
		30	58	

意見等

- a. 上記の事例はない。
- b. 「奥さん」が全部事務手続きをしていると、よく言われる。
- c. 手数料を殆ど無料にする。
- d. 特に、理美容関係、個人開業医、歯科医等(派遣されてきた人達)
- e. 特別加入が主目的の事業所が多い。

- f. その場面に遭遇していない。
- g. 質問の意味がよく理解できない。事務内容が少ないためにどうして断られるのかという点です。
- h. 「事務内容が少ないとは」？業務量（手続事務）のことを指すのか？

7	事務組合委託の事業所は保険料を3分割できますが、これはメリットとかわかりますか。	思う	思わない	不明 3
		62	21	

意見等

- a. 保険料を一括で納付するより、3分割で納付する方が、手元にある資金を有効に活用できるため、メリットがあると思う。
- b. 多少はあると思うが、それ程重要なものとは思われない。
- c. 大きなメリットではない。
- d. 事務組合の委託料に取られるので、メリットにはならない。
- e. 保険料の3分割はメリットと思うが、小規模事業所にとってせいぜい6分割以上が望ましいと思う。
- f. 思う。但し、事業主感覚からいえば、個別だと3分割できない（一元 40万未満）のは、極めておかしい制度という。
- g. 少なくともデメリットではない。
- h. わからない。
- i. もっと分割しても良い。
- j. 保険料の額にかかわらず、3分割できるのはメリット。少額の場合は手数料がかかる。
- k. 毎月歳入庁へ支払うシステムに変更。
- l. メリットではあるが、本来、事務組合委託の事業主だけでなく、個別適用の事業主に対しても保険料の徴収の担保ができれば、分割を認めるべきと思われる。口座振替にする場合などが担保のうらづけと考える。

8	事務組合の機能を知っていますか。	知っている	知らない	不明 1
		89	6	

意見等

- a. 労働保険事務組合の現場を見る機会が無いので、労働保険事務組合をイメージすることができず、閉ざされた世界、との印象がある。
労働保険事務組合機能に関する情報がほしいので、研修等へ参加する機会を望む。
- b. ある程度理解しているつもりだが、不明な部分もある。
- c. 擬制適用の説明はしていない。事務組合加入委託委託料
- d. 一度、依頼したが、内容が理解出来なかった。
- e. 特別加入、保険料の徴収と納付の特例。
- f. 特別加入は事務組合に委託しないと加入出来ないのだから、事務組合の機能をPRすべきである。
- g. 多少。

h. 社労士に対する質問とすれば、無意味な質問と思われる。

9	特別加入の加入要件を詳しく説明できますか。	出来る	出来ない	
		84	12	

意見等

- a. 日常業務において、「特別加入制度」の優先順位は低い。
理由は、事業主が「特別加入制度」加入した場合であっても、支給要件のハードルが高く、支給されないことが危惧されるため。現行の「特別加入制度」は事業主にとって魅力があるのか、どうか疑問である。よって、事業主に対し、「特別加入制度」を案内することは控えている。
- b. 複雑すぎる。
- c. 普通程度には出来ると思う。
- d. 事務組合にまかせた場合、顧問先に要領良く説明出来ない。
- e. だいたいのところは理解しているが、法に照らして適法か疑問有。
- f. 多少。

10	海外派遣者、中小企業主等、一人親方等の特別加入制度の加入手続きを知っていますか。			不明 1
	海外派遣者	知っている	知らない	
		83	12	
	中小企業主等	知っている	知らない	
		95	1	
	一人親方等	知っている	知らない	
77		19		

意見等

- a. 顧問先に一人親方が無いため、一人親方等の加入手続きは知らない。
「第1種～第3種に区分しない」「手続きの窓口を限定しない」「手続方法の統一」「簡素化」など、シンプルな運用を望む。
- b. 知ってはいるが、なぜそうしなければならないのか、わからない。
- c. ある程度は理解しているつもり。
- d. 一人親方等について手続をしたことがない。
- e. 海外派遣者 : 該当者がいないので、手続を行っていない。
中小企業主等 : 現在3件程度扱っている。
一人親方等 : 扱っている先生を知っている。
- f. 当方、社労士事務所と、事務組合を運営している。
- g. 海外派遣者は事務組合加入はなし。中小企業事業主は事務組合に加入が要件。
一人親方は業種団体に加入する、という手続上の差異があることが不都合である。

11	特別加入の加入申請、給付申請手続き等は難しいと思いますか。	思う	思わない	不明 2
		25	69	

意見等

- a. 特別加入の加入申請の事例はあるが、給付申請手続きの事例が無いので、手続き等が難しいのか、どうかは判断つきかねる。
「特別加入制度」の実務上の留意点など理解していないため、研修実施を望む。
- b. 死亡や退任による手続きが脱退日（死亡時）があるのに、処理日を提出後の日付にする矛盾あり。
- c. 手続きの流れが解れば難しくはないが、参考書必要。
- d. 事務組合の会合で絶えず説明をうけている。
- e. 休業補償請求の煩雑さは一体何なのか。ふざけるなど言いたい。
- f. 一般の事業所が、知識のない状態でするのは難しいと思う。
- g. 特に難しくはないが、形式的である。給付の際のことを考えると不安。
- h. 加入申請は難しくはないが、給付はケースによる。
- i. 思わないが、事務組合を通すという事が不便に感じる。

12	特別加入申請手続き（受付・手続き等の問題）の簡素化について、ご意見をお願いします。
----	---

意見

- a. 先に述べた通り、労働保険事務組合を「特別加入制度」加入の必須要件とはしないで、業主が事務組合を活用するのか、または、活用しないかを事業主が選択できるようにすること。そして、例えば、ハローワーク、労働基準監督署、労働保険事務組合など受付窓口の多様化を図る。
- b. 特になし。
- c. 社労士と組合との間での書類のやりとりの多いこと。
- d. 社労士単独でできるようにしてほしい。
- e. 特に意見はない。
- f. 簡単に出来るようにすべき。 海外派遣と中小企業主等との違い。
- g. 第1種・2種・3種等に区分しないで、一つの認可で、すべての特別加入が出来るようにすることが望ましいと考える。
- h. 認定に時間がかかりすぎる。
- i. 普通の労働保険加入の様に申請書を簡略にしてもらいたい。
- j. 現状によるが、9 枠の意見（死亡や退任…）は常々強烈に思っている。（死亡・役員退任等 ??? ? ? ? ?）
- k. 加入は受付時点で、電話、ファックス、メール等で実行したい。（受付番号取得の確認等）
- l. とにかく、一般の社労士に開放してほしい。
- m. 加入月、脱退月、変更日の取扱いの承認日を、希望する月に承認と変更を願いたい。
- n. 現在、海外派遣者の特別加入を除いて、事務組合を通さなければ加入出来ないが、社会保険労務士を通して加入できるようになると大変加入促進されて小事業主は助かると思う。
- o. 局扱いではなく、署でのワンストップにすべき。
- p. 東京都では事業主印を省略できる。メリット大きい。但し、委託書のみ事業主印要。

- q. 種類、枚数は少なくした方が良い。
- r. 事務組合を通さずに加入させるべき。
- s. 申請をしてから、承認まで時間がかかりすぎる。
- t. 規模等の条件はつけるとしても、事務組合を通す必要はない。
- u. 例外的な手続きなので、ある程度はやむを得ない。
- v. 海外派遣の手続きも無記名の方が正しい取扱いになりやすいのではないかと思う部分もある。
- w. 現状でよいと思う。
- x. 加入、脱退を自由にすべきである。
- y. ①始業、終業時間 ②業務内容 この2点を省略したい。サービス業、接客業の場合、営業時間が長いので、①を正確に書けない（正解がない）場合がある。そして②も多岐に渡るので正確に書けないからである。
- z. 書類が繁雑すぎるような気がする。
- A. 申請日や受付日、また承認日等が、それぞれあり、どの日に特別加入者と認められるのか明確でない。
- B. 個別でも加入できるようにすべき（第1種特別加入）。
- C. 本来、労災の加入を唯に認めるかというのは、おかしい制度である。労災は労働者であれば権利として持ちうるものであるべき。中小事業主等に労働者性を認めるのであれば、（特別）加入ではなく（当然）加入であるべき。偽装請負の問題にもあるように、現在労働者性をどう考えるかが問われている。
- D. 事務組合に加入（委託）せずとも、加入が出来る様に改めるべき。
- E. 特別加入者の仕事、内容、労働時間に対して。

13	競争入札時に、事業主の特別加入を条件とする場合があると聞いたことがありますか。	ある	ない	不明 2
		38	56	

意見等

- a. 急いで加入したい様子だが、説明がむづかしくて、利用されたことはない。
- b. これを加点対象にしたらPRになると思う。
- c. 入札時にはないが、建設業の場合、特別加入に加入を要求されたことあり。
- d. （建設業の一人親方）これは妥当と思う。
- e. （ある。）建設業の入札において、労災保険適用上の有無のとき。
- f. これもどうかと思う。
- g. 公的な入札は聞いたことがないが、大手ゼネコン等は条件にしていると聞いた事がある。
- h. コピーを添付している。
入札ではないかもしれないが、下請事業主の加入がないと仕事がこない。（もらえない）
- i. 一人親方であれば仕方ないと思うが、事業主には必要ない場合もあるので、条件とするには疑問である。
- j. 実際に取扱ったことはない。

		①	②	③	その他
14	<p>特別加入者の保険料はどのように決定されるのがよいと思いますか。</p> <p>①実態に見合った金額</p> <p>②現状の段階的日額</p> <p>③給付額をベースにした新たな保険料表</p>	33	39	18	不明 6

意見等

- a. 地方の事務組合から保険料について「保険料は年収によって決定される」旨、説明を受けたことがある。当該事務組合から保険料は選択できることについて、説明が全く無かったことは、問題かと思われる。
- b. よくわからない。研究課題と思う。
- c. 労働者としての日額賃金のあり方であり。(上限の範囲内で任意決定である。)
- d. 現状の段階的日額の中から、実態に見合った金額が望ましい。
- e. ②自己申告で。
- f. ③は不要
- g. 現行では、保険料を考えて①②とも実態より低い金額で計上しているのではないか。
- h. ②現状の段階的日額 3,500～50,000

15	<p>保険料納付が良好な事務組合には国から報奨金ができます。これについて行政協力の事務手数料として扱うべきという意見がありますが、どう思いますか。</p>
----	---

意見等

- a. 国から報奨金を得るために、保険料納付状況が悪い事業場の保険料を立替えたことがある。したがって、保険料納付状況の良い事業場だけ受託する傾向になるのでは、と懸念される。国の報奨金と行政協力の事務手数料の違い、支給基準がよくわからないが、保険料納付状況にかかわらず行政協力の事務手数料として支給されるものであれば賛成である。
- b. 報奨金というと、お国から与えられるというイメージであるので、行政協力という方が国と一体化している感じがする。
- c. 妥当
- d. 15人以下が対象でなく、全体を対象にすべきだし、手数料とすべきです。
現在の計算が複雑すぎる。
- e. 現在のままで良い。
- f. 特になし。
- g. 国からの報奨金の取扱いでよいと思う。
- h. 「ご褒美」はおかしい。行政協力事業について予算をたてるよう要望したい。
- i. やはり、事務手数料として取扱うことが望ましい。
支給基準も再検討すべきと思う。馬の鼻先に人参？は良くないと思う。
- j. 事務組合は、国に代わって、保険料徴収を行っている為、事務手数料として扱っても良いと思う。
- k. 報奨金は不要。

- l. (1) 特別加入の事業主以外の納付の報奨金は即刻廃止すべき。
- (2) この代わりに労働保険料の納付を銀行から引き落せる制度の創設。(6回程度の分割…金額によらず)
- (3) こうすることにより、国の埋蔵金の発掘につながる。
- m. 事務手数料として扱うべきと考える。
- n. 実態が分からないので、特に意見はない。
- o. 現状で良い。但し、発足当時に比し半減している。
- p. そもそも事務組合は、保険料の徴収代行のために設けられたもので、報奨でなく、事務代行手数料である。
- q. その通り。
- r. 報奨金でよい。
- s. 税理士が税金を集め、納税に協力した税理士に報奨金がでますか？なぜこのような報奨金が出るのか奇怪千万です。保険料の徴収は国の行政の仕事です。一日も早く徴収を国税と同じようにするようお願いしている。
- t. 賛成。年々減額傾向にある。現行報奨金に反対。だいたい報奨金という名前はいかななものか。
- u. 事務組合を持っていないので、分かりません。
- v. 労働保険料はBK引き落としとなっている。各担当者が責任を持って取扱う事から、一事業所当り、月額400円の手数料と、引落とし費用を別途支払う事になっている。(報奨金率を元へ戻すべきだと思う)
- w. 事務組合に対して、そもそも、社労士法違反を認めてしまった徴収法自体が許せないと思うので、事務組合そのものを廃止にすべきと考えている。報奨金も事務手数料も必要ない。
- x. 事務組合は事業所から組合費をとっているのだから、国からの給付金は必要ないのではないか。
- y. 現状で良い。
- z. 保険料の徴収、納付の経費として考えている。
- A. 保険料の徴収と納付に対する、事務手続代と考えるべきと思う。
- B. 思わない。事務組合が、収受するままで良い。
- C. 手数料として扱う方が良いと思う。事務組合の経費がこの手数料で賄っていければ事業所(主)からの徴収減となる。(事務手数料等を徴収している)
- D. 事務手数料として扱うべき。
- E. 事務手数料とすべきである。
- F. 事務組合不要論であるから報奨金は廃止してしかるべき。
- G. 事務手数料として扱ってもよいと思う。
- H. 良くわからない。
- I. 同感。
- J. 個別の加入でも滞納の取立てに人件費がかかると思われ、それが不要ということであれば努力は「報奨」に値するものと思われる。
- K. 問題ないと思う。
- L. 組合ごとの判断による。
- M. 問題なし。
- N. 事務組合に報奨金があるが為に、正確な保険料計算がなされていない。

- O. 事務組合に対する優遇の最たるもので、廃止すべきであると思う。
- P. その通りだと考えている。「ごほうび」ではなく「手数料」が、ふさわしいと思う。
- Q. 事務手数料、報奨金でも良いと思われるが、大分値下がりしておりもう少し上げてもらえればと思う。
- R. 報奨金ではなく、行政協力の事務手数料として扱うべきだと思う。
- S. 報奨金制度は、現在の取扱いにマッチしないのではないか。行政協力の位置づけによる手数料の方がベターであるとする。
- T. 民間保険の代理店と同じだから廃止すべき。
- U. 報奨金の背景に集金（徴収）業務ということがある。行政の仕事が取引のような形態になっている、おかしいことである。
保険であるとか、税金というものは、支払いたくなるような制度にしなければならない。それを支えるのは信頼される政府である。
- V. 事務手数料の方が確実性がある。
- W. 思わない。増額してほしい。
- X. 手数料。
- Y. 報奨金制度は、保険料収納に関する政策的なもの。現状としては、保険料を口座振替等に対しても、インセンティブを与える方が妥当と考える。そういう意味からすると、事務手数料とする方が妥当と考える。保険料の一定率収納を課すこと、一定規模の条件をつけることは、不妥当と思われる。
- Z. 報奨金の支払いの必要なし。報奨金目当ての事務組合があるやに聞いている。

Ⅲ. 適用について

1	特別加入者の労災給付についての適用、認定、給付の詳しい資料を見ましたか。	ある	ない	
		48	48	

意見等

- a. 詳しい資料を見ることがない。資料の入手方法が分からない。厚生労働省監修の本、資料を作成していただきたい。
- b. 適用者向けの資料はない。事務担当者向けは事務手続き資料と思う。
- c. 監督署においてあるパンフレットのみ。
- d. 依頼する時は、まかせきりなので。
- e. 一般労働者と同様に、療養、休業等の手続きを行った。

2	特別加入者の災害に時間の枠があることを知っていますか。	知っている	知らない	不明 ²
		79	15	

意見等

- a. 単に「時間」で判断するのではなく、実態に即して判断すること。
- b. 良くない。中小企業の実態に合わない。

- c. 状況による場合があると考えるが…。
- d. 形式的に過ぎることがある。今少し実態に即して。
- e. 中小零細企業には24時対応が望ましい。
- f. 一般労働者として認定される時間内。
- g. 大変、おかしい取扱いである。納得できない。
- h. 加入申請時の労働時間内となっている。

3	特別加入者の単独作業中の被災は補償	知っている	知らない	不明 3
	されないことを知っていますか。	76	17	

意見等

- a. 画一的な労災認定基準により実態とかけ離れ、本来、救済されるべき人が救済されていないことが危惧される。
中小零細企業の場合、昼間は外回り、夕方に事務所へ戻り、夕方から深夜にかけて、または早朝に作業をする傾向がある。実態に即した労災認定基準に変えることが必要である。
- b. 良くない。中小企業の実態に合わない。
- c. 状況による場合があると考えるが…。
- d. 実態として、事業主とはいえ零細の場合は労働者と同じであるため、この件については疑問に思っている。
- e. 給付が難しいと思う。
- f. 形式的に過ぎることがある。今少し実態に即して。
- g. 災害の事実で補償すべきと考える。
- h. 趣味・私的な作業。
- i. 大変、おかしい取扱いである。納得できない。
- j. 労働者の勤務時間外に労働することがある。
- k. 単独作業中は全部ダメと言うのではなく、内容を吟味して欲しい。
- l. 接続しているCaseは単独では？

4	特別加入者の労災がすべて認定されていると思いますか。	思う	思わない	不明 3
		8	85	

意見等

- a. 業務上外の労災認定基準が画一的で、実態に即していない。
- b. 分からない。
- c. 事故の内容による。
- d. 大変、おかしい取扱いである。納得できない。
- e. 一般の労災も すべて は認定されておらず、質問の内容が不適切。
- f. 特別加入者の労災であるかの判断がわからない。
- g. 上記5（単独作業中……）の場合のようなことがある。
- h. 内容にもよる。

i. 愚問だと考える。

5	特別加入者の労災認定の明確な基準を知っていますか。	知っている	知らない	不明 5
		37	54	

- a. 自分の知識が正しいのか、漏れが無いのか、不安である。研修を実施することを望む。
- b. ある程度。
- c. ある程度は知っているつもり。
- d. 基準としては知っているつもりではあるが、明確かは？である。
- e. そもそも明確な基準があるのか。
- f. 一般労働者として扱われる部分。
- g. 大変不明瞭。
- h. ひとつおりは知っているつもり。
- i. 労働者に準じるという考え方が基準であるが、その線引きが難しい。

6	特別加入者の労災認定基準等について、誰に聞けばよいか分かりますか。	わかる	わからない	不明 3
		62	31	

意見等

- a. 無し
- b. 労働基準監督署、労働基準局以外に？
- c. 労働局に問い合わせているが、返答はいつもあいまい。
- d. 事務組合の定期会合に参加する事と、個別相談する事。
- e. 局長なんだろうが、明確な回答はしないだろう。
- f. ひとつおり分かるつもりだが、実際に労災請求をしてみなければ分らない。
- g. 事務組合？労働基準監督署？

7	特別加入者の労災についての労働基準監督署の否認に対し、審査請求や行政訴訟が起こされていることを知っていますか。	知っている	知らない	不明 1
		68	27	

意見等

- a. 無し
- b. あるだろうとは推定される。
- c. 聞いたことはある。
- d. 特に行った事はない。
- e. 事例は見たことがないが、あることは想像できる。
- f. 何らかのルートは必要。

健康保険（法人5人未満）特別加入（任意）を除いて事業主の業務災害については補償の制度はありませんが、このことについてどう思いますか。

意見等

- a. 代替措置をとるようなことをせず、「特別加入制度」の適用の要件緩和をすることが必要かと思われる。
- b. 事業規模によって、健康保険が使えるのは納得がいかない。
- c. もっと説明が必要。
- d. 良くない。根拠がない。
- e. 仕方がない。
- f. 不公平感がある。
- g. なぜそうなったのか、わからない。
- h. 今の制度で特別加入を周知させ、加入員を増加する方向で検討したほうがよいと思う。（特に個人事業主）
- i. 事業主の業務災害は、労災保険特別加入制度の充実により補償されたい。健康保険の不十分な対応は、労災保険特別加入制度の充実により対応するしかないように考える。
- j. ある程度の（保険料にみあった）補償制度を設けることが必要と思う。
- k. 小零細事業主は、従業員と同様の業務を遂行している、補償すべきである。
- l. 特別加入（事務組合）していなくても、海外派遣特別加入制度があるので、特別加入も事務組合に加入せず、補償が受けれると良いと思う。
- m. 制度の趣旨がそういうことでスタート。
- n. やむを得ないと思う。
- o. 健康保険特別加入とは？
- p. 中小企業主にとっての傷病は経営の危機にもなるので、十分な補償が必要。
- q. 救済すべきである。切捨ての妥当性に欠く。
- r. 業務災害の補償が必要な人だけ、特別加入すれば良い。
- s. 5人未満
- t. 特に零細事業にとっては、事業主といっても殆ど労働者と同様の就労状況にあるので、他に事業主の業務災害を補償できる制度があれば望ましい。
- u. 健康保険で全面的に補償すべきと思う。もし事例が起きたら、審査請求をして、徹底的に争う。
- v. 健康保険と労災保険とは適用基準が明確になっている。零細企業の場合、国民健康保険で診察を受けているのをよく見受ける。
- w. そもそも、労災に中小事業主を適用させること自体、立法主旨から無理がある。
 労基法の災害補償を担保するのが労災制度なのだから。
- x. 事業主をすべて労災の対象にすべきだと思う。
- y. 5人未満に限り、療養の給付のみがあると理解している。
- z. 民間の保険等でカバーできるので現状で良いと思う。
- A. 明確な制度上の補償の保険を明示してほしい。また、現実に補償制度がなければ、補償制度をつくる必要有。この事について、もっと周知の必要あり。
- B. 「あんしん財団」をすすめている。

- C. 補償制度があるべきと思う。
- D. 中小事業主等の救済が目的で出来た制度だと思うが、健保適用で制度がくずれ、加入しない事業所がでて来た。
- E. あった方が良い。
- F. 法律上では、そもそも事業主労災補償がないので、仕方がないことであるとは思いますが、業務上のリスクはつきものなので、全ての人に労災補償があることが望ましいと思う。
- G. 事業主の業務災害については、すべて認めるべきである。
- H. 不明確である。
- I. II-10と同じであるが、事務組合を通す必要はない。健保の適用はおかしいと思う。
- J. 健康保険も労災保険も適用されない人がいることは、社会保険制度上、不備があると思われる。
- K. 特別加入の枠（要件）を広げた方が良い。
- L. オールリスクの医療制度があれば、特別加入制度はいらない。
- M. 当然。
- N. 区分があいまいな気がする。特別加入（労災）をしなくても、健保で給付が行われることが周知されると、労災の特別加入の意味が小さくなるのではないかと思う。
- O. やむを得ないと思う。
- P. あんしん財団等の組織化をつくる。
- Q. 中小企業事業主全て対象にすべき。
- R. 独立業務請負等、これまでの労働者・事業主の枠組を適用することが難しい働き方がしだいに多くなる中では、「補償」といった枠組を拡大し、再検討すべきではないか。
- S. 現在、社会保険審査会の裁定を受けて5人未満の事業主の健保は給付を受けることができる（業務上であっても）が、国民皆保険の観点からは是正されるべきです。国民健保の被保険者は給付は受けられるので不公平でもあります。
- T. 非常に不合理。
- U. 健保で4割負担、5割負担などがいいと考える。全額を負担しなければならないのは、国民皆保険の制度から逸脱している。
- V. 労災保険に加入して特別加入すべきだと思う。
- W. 業務上災害についての特別加入制度を小企業事業主に十分に周知させ、健康保険との差異を認識させることが必要。
- X. 小規模事業主は従業員と一緒に現場で働いているケースが多く、補償の充実が望まれる。
- Y. 法律上の整合性なし、不当。すべての事業主は健保適用すべき。事業主に「業務上」はなし。
- Z. 周知されていれば良いが、ある程度、強制加入にした方が良い。（知らない事業主が多い）
- a' 質問の意味がよく理解できない。
- b' 事務組合の特別加入制度を活用してもらおう。
- c' 事業主も強制加入にした方が良い。
- d' 5人の線引きの当否。
- e' 本来、法人5人未満について、健保の適用をすること自体、いかがなものか。

IV. 給付について

1	特別加入の補償金額が日額を選択によることについて、どう思いますか。
---	-----------------------------------

意見等

- a. ① 補償金額の日額を選択特別加入者から補償金額が「低い」といわれることがある。可能であれば、補償金額の上限の見直し。
 - ② 確定拠出型のような保険料の選択による。
 - ③ 給付と保険料の収支バランスに問題が生じないか、不安である。
- b. 加入者の賃金実態に基づいていない。(適当に選べる)
- c. 社会状況に合せ考慮すべきもの。
- d. 実態に合わない。
- e. いいのではないか。
- f. 当然だと思う。
- g. 給与とは違っている。
- h. 良い。
- i. 報酬にみあった日額を選択がされていないと思われる。
- j. 特別加入の充実を展望し、専門的に研究すること。
- k. 民間の保険に加入している経営者もおられるので難しいとは思いますが、企業の規模により最低基準を設けるべきと思われる。
- l. 一般労働者と同じに給与額で日額を算定すべきと思う。よって加入時の日額も、給与額を基準とすべきと思う。
- m. 妥当性があると思う。
- n. 療養の給付に関しては、日額を選択による差はないので、特別加入者には有利。(低い日額を選べる)一方で、休業、遺族に関しては、最高日額が20,000円なので、実態から考えると補償が少ない。
- o. 日額を選択には疑問がある。
- p. 任意加入なので問題ない。
- q. 保険はあくまでも安心の為に加入するのであって、不慮の災害には厚くしたい。
- r. 実態に見合った金額にすべきだと思う。(療養の給付だけを目的として、実態と相違する者が多い。)
- s. 良いと思う。
- t. 日額を選択でよい。
- u. 民間の保険のように、給付をもとに決めた方が良いと思う。
- v. 現行で良い。自分で選択した日額であるから。
- w. 妥当なものだと思うが、最低補償の日額をもっと上げるべきである。
- x. 加入者の申し出による日額であり、保険料率も業種別になっているので、特に問題はないと思う。
- y. そもそも、事実上、休業補償を支払わないのが前提なのに、日額で、保険料設定するのは矛盾している。
- z. 一般従業員と同じく実際の報酬額にすべき。ただ給付の上限は必要。
- A. 現状でやむなし。
- B. 目的、収入に応じて、選ぶ事が出来るので本人の意向で良いと思う。

- C. 現実の収入に合わせるべき。
- D. 大変良い。
- E. 実態に見合った日額ならよい。
- F. 現状では実態に見合った金額に対する日額すら希望しないので、日額を選択は有ってよいと思う。
- G. 特別加入者希望及び承認事項なので当然のことだと思う。実態に見合ったものを承認するとなると、確認書類が必要となり、事務簡素化とはならない。本人の希望がある以上、それに答えるしかない。
- H. 事業主のニーズに合わせるなら、現状でやむを得ない。
- I. 客観的に証明できる金額とすべきである。
- J. 特に問題ないと思う。
- K. 妥当。
- L. その通り。
- M. 現状で良い。
- N. ある程度実態に応じた金額にすべきだとも思われるが、加入自体が任意のため難しい。
- O. なかには実態に合わず、保険料が高い人もいると思う。
- P. 自己責任で行えば可。
- Q. 問題あり。保険料を低くおさえても、治療は変わらない。
- R. 所得に合わせるべきである。
- S. 見直す必要はない。
- T. 保険料との対比で考えればこれで良しとし、増額を望む人は私保険に加入するべきと思う。
- U. 「選択」の余地がないほうがいい。(代替案はない)
- V. 本来は月収により日額を決める事になっているが、現状ではむづかしい。
- W. 加入者の選択した日額が、所得水準に見合っているか、また報酬部分と賃金部分との仕訳が明確になっているか。
- X. 給付に見合う日額選択制につき、実態とかけ離れた少額となることにつき検討を要す。
- Y. 任意だからOK
- Z. そのままで良い。
- a' 実態にストレートにすべき。
- b' 任意の加入だから良いと思う。
- c' いいと思う。
- d' 合理的と考える。

2	特別加入者が増加した場合、給付のための財源が足りると思いますか。	思う	思わない	不明13
		51	32	

意見等

- a. 長期給付の財源が確保できるのか、疑問である。
- b. わからない。
- c. 一般労働者より特別加入者の労災の方が少ないのでは？
特別加入者の保険料については再考するべき。
- d. 特別加入する中小企業事業主は ????????

- e. 思わない。ただし、財政計算を定期的に行うべき。
- f. 労働災害全体から検討すべきだと思う。
- g. 分からない。特別加入者の給付リスク等の資料、国は把握しているのか。
- h. 思う。業務上災害に限るから。
- i. 思う。ただし、現在の労災給付の財政も赤字だとすると、同様の形にはなると思う。
- j. 給付が増加すれば、保険料を見直す必要があると思う。
- k. 特別加入者に限った事では無く、全体の事として考えるべき。
- l. 収支相当の原則、足りなければUPのみ。

3	特別加入制度の補償が、健康保険より手厚いことを知っていますか。	知っている	知らない	不明 2
		87	7	

意見等

- a. 実務上、事業主等に対し、「特別加入制度」の補償が健康保険より手厚いことが周知されていない。周知することが肝要である。
- b. 良いことだと思う。
- c. 個人負担がない事。療養給付、休業補償が点数制、60%でない事。
- d. 質問の意味不明。
- e. 愚問

4	特別加入者の労災給付の説明に困ったことはありませんか。	ある	ない	不明 4
		39	53	

- a. ① 特別加入者は労災給付が支給されるときと、支給されない時があるので、特別加入を勧めて良いのかどうか、困っている。
② 特別加入者に適切な資料を提示できず、困ることがある。
- b. 適用範囲の理解が難しい。
- c. どの程度の傷病に適用されるのか、業務上であるかの認定が役員だと難しい。
- d. 形式的に過ぎることがある。今少し実態に即して。
- e. 理解度について問題あり。
- f. ある。だから、一切、加入を奨めない。
- g. その場面に遭遇していない。
- h. 設定基準がきびしすぎる。
- i. 出張時の認定基準。

V. 今後の制度のあり方について

1	特別加入制度の枠から外れている中小企業事業主・一人親方の労災補償についてのご意見を、お願いします。
---	---

意見

- a. 時代が変化し、特別加入制度の枠外で特別加入制度を必要としている人がいる。
特別加入制度の「業種」、「事業場規模」等の枠を撤廃し、労災補償を受ける権利を確保できるようにすること。
- b. 特になし。
- c. 加入しやすい方法を考える。
- d. 事務組合に加入しなくとも補償されることにする。
- e. 特別加入制度を廃止ならよいと思う。(手続が二重)
- f. 事業所規模をある程度拡大してもいいかなと思う。
- g. 業種が違ったり、規模が違ったりして、業務災害を受けたものが労災の適用をうけられない差別をなくしたい。資本のある事業主、資本のない事業主、特別加入制度に加入できるように社会に適用する制度。加入しやすい制度に。是非させたい。
- h. 中小企業事業主でも、個人事業主及び一人親方は、強制加入が望ましい。
- i. 特別加入制度といった偏った制度(事務組合に加入しなければ加入できない制度)は廃止すべきで、希望する事業主は全て加入できるようにすべきである。
- j. 中小企業事業主の加入も事務組合に委託しなくても可とすべき。
- k. やむを得ないと思う。
- l. 特別加入制度の周知徹底をはかる。
- m. 事業主といえども、労災加入は必要だと思う。
- n. 全面適用にする。
- o. 例えば、運送業のトラック揚込み運転手や請負の建設現場監督なども明確に対象にすべき。
- p. 任意の補償を準備することが必要。
- q. 事務組合加入を要件とせず、個人の加入を認める制度とすべき。
- r. 特別加入の強制加入化。
- s. 健康保険、国民健康保険、労災保険等、総合的に検討、判断し、適用の仕方を検討すべきと思う。
何故かといえば、段階的に社会情勢に応じて決めてきた経緯があるから。
- t. 現状であれば、全て各種健康保険制度でカバーすべき。
- u. すべての事業主、一人親方を労災の対象にすべき。
- v. 事務組合への委託が条件であるが、もう少し簡便に出来ないものか。
- w. 加入できる制度が望ましいと思う。
- x. 都道府県と隣接県の枠を外して全国給付可能にすべきであろう。
- y. 枠を広げて加入させるべきである。
- z. 統合し補償枠の拡大(拡充)する。
- A. 中小企業事業主と一人親方の定義が、あいまいなところがある。
なるべく広義で、補償されることがよいと思う。

- B. シンプルに、全面的にカバーすること。
- C. 現状の中小事業主に限るとする考え方は良いと思う。
- D. 労働者と同じ作業をしているのなら、同じ補償をしてよいのではないか。
- E. 社会保険制度がまったく適用されない人が生じるのは問題であるが、労災保険の適用範囲は、あくまでも労働者を使用する事業主が基本なのではないかと思う。
- F. 枠を広げた方が良い。
- G. 企業規模の枠は無くすべき。
- H. 一人親方の加入については、職種の枠を広げることが公平と思う。
- I 入りたい人は入れてあげればよいと思う。
- J. 自己責任による。
- K. 特別加入制度の拡大による救済すべき。
- L. 「特別加入」といった取扱いそのものを、基本に立ち返った検討が求められているように思う。
(V-2に同じ)
- M. 事務組合に事務処理を委託しなければ特別加入できないとする法律は、憲法の「法の下での平等」に反するのではないかと思う。
- N. V-1~10 労働法と健保等を統合して、業務災害加算と業務外傷病（公務員共済型）に出来る筈と考える。
- O. 民間保険で補う方がいい。
- P. 一人親方の枠（業種）を増すべき。
- Q. 任意加入である以上、制度の枠から外れてしまう者がでる。小企業事業主や一人親方が簡単な手続きで加入できる制度になれば安心である。
- R. 業種等の枠を広げるべきと考える。
- S. 規模に関係なく任意加入できるようにすべき。事務組合委託要件が不当。
- T. 労働者性ということを再考すべき。
- U. 希望事業主は誰でも加入が出来る様に。
- V. 一人親方も末尾5に組入れても良いと思う。
- W. 業務上は労災でやるべき。
- X. 誰でも、自分自身安全で危険な事はないと思っている人が多い。
- Y. 特別加入制度のもとで、中小事業主・一人親方の補償することは、適当・相当と考える。

2	いま社会では雇用されない働き方が多いですが、特別加入制度でその業務災害をカバー出来ると思いますか。
---	---

意見

- a. カバーできると思う。ただし、業務上外の認定基準を画一的な認定基準ではなく、実態に即した認定基準に見直すことが肝要である。
- b. わからない。
- c. 思う。
- d. 思わない。
- e. カバーできない。

- f. 業務災害をカバーされたい人が、自分の意思で加入するのだから、保険料も払ってもらい、ケガをしない努力もするだろう。保険に加入したので安心してケガをする、ということはないと思う。ケガは、事故災害である。保険の制度で助け合うのだから、どんどん加入者をふやし、労災法で安全管理もしていなくては。
- g. ある程度は出来ると思う。
- h. 出来ると言いたいが、労働者と同一の働き（時間等）が、条件の為、現在に於いては無理と思う。
- i. 従業員（労働者）を採用してないと特別加入は出来ないのだから、カバーできると思わない。
- j. 業種を自由化しなければ、現状ではカバーできない。
- k. 宣伝広告して、加入者を増やすこと。
- l. 業務請負契約で働く人たちの業務災害にも特別加入を広げると良いと思う。
- m. 出来ない。
- n. 現在は、特別加入（一人親方）できる業種が限られているので、ある程度はカバーできる。
- o. 事務組合加入を要件とせず、個人の加入を認める制度とすべき。
- p. 質問の意味が判らない。
- q. 派遣制度も含めて検討し、見直す必要があると思う。
- r. 思わない。そもそも、労災が、労基法の保護対象者の担保を目的としている以上カバーは無理がある。
- s. 難しいが、その人達こそ、保護が必要。
- t. 派遣・請負等が不明確であり、労災適用又は特別加入と混同すべきではない。本来、労働者であるか否かで判断すべきであると思う。
- u. 雇用関係を前提とする事が必要と思う。
- v. 雇用されない働き方を選択する者は、労災保険だけでなく、その他の種別保険に加入しない事が多いと思う為、特別加入制度にも加入しない事が多いと思う。従って、カバー出来ない。
(V-3に同じ)
- w. ほぼ、思う。次善の策で安心財団の加入を進めている。
- x. 特別加入枠の拡大により、救済されるケースが増加すると思う。その枠外にいるケースが洩れてもやむを得ない。
- y. 一人親方の加入と同じように考えれば、救済出来るのでは。
- z. 中小企業事業主でも、一人親方でもない人の補償は手薄に感じられる。特別加入できないのが実態に思える。ましてや、特別加入や労災に対して認知されているかどうか不明。
- A. 雇用される者の実態がつかめないのだから、カバー出来ない。
- B. 思わない。雇用や請負の考え方を明確にすべし。
- C. 現実にできていない。カバーできるようにすべき。
- D. 「雇用されない働き方」いろいろありえるので、回答できない。
- E. 特別加入者は雇用されていないので設問の意味がわからない。
- F. 思えない。
- G. 思わない。ただし、上記案のように（一人親方の）枠を広げることで、カバーできる範囲が大きくなる。雇用以外の形態を選んだ場合、全てが自己責任になると思う。
- H. そこまでの必要はない。
- I. 一人親方の特別加入は業種が限られているので難しい。

社会保険料を回避する目的で雇用なき労働を強いる事業主がいることも問題である。

- J. 民間保険で補う方がいい。
- K. 特別加入制度でカバーするのはおかしい。
- L. 多様な働き方が増し、個々人で事業をする人の形態は多種に及び、現状ではこの制度で全体をカバーするのは難しい。
- M. 思わない。1日だけのパートでも労災は適用になるが、実態が把握しにくい。
- N. 第2種のワクを拡げればできる。
- O. 無理だと考える。
- P. 保険の技術的な問題としては、難しいと考える。中小事業主や一人親方といった限定された範囲でよいと思う。

3	一人親方の加入対象者の業種の自由化をすべきと思いますか。	思う	思わない	その他
		70	16	不明10

意見等

- a. 無し
- b. どちらとも云えない。
- c. どんな業種でも対等であってほしい。
- d. 必要性のある者が全種自由に加入できる様。
- e. 個人事業主全てを対象とする。
- f. 思うが、実際の運営がむずかしいと思う。
- g. 業種の拡大はすべきではあるが、自由化までは必要ないと思われる。
- h. 思う。ただし、きちんと税務申告等の確認をすべきと思う。
- i. 自由化の意味がわからない。
- j. ある程度の自由化は認めるべき。

4	社会保険の不備を補うものとして民間保険がありますが、民間保険が補償の不足を補えばよいと思いますか。	思う	思わない	不明 6
		32	58	

意見等

- a. 民間保険は長期給付（年金など）に限界があり、不十分である。長期的な補償が必要である。
- b. 特別制度を廃止すべきである。
- c. 安心出来る公的保険、更に被保険者にゆとりがあれば、生活の補完に民間保険の利用もよいと思う。しかし、公的保険は生活保障にたるものでありたい。
- d. 民間は任意（一部を除く）のため、加入してほしい人ほど、加入していない。
- e. 民間は営利目的の為、労災補償に於いては国がすべきと思う。
- f. 予測できない災厄に対して保険会社の保険料は高額だと思う。
- g. 思う。公的なものには限度がある。
- h. 特になし。

- i. 民間保険の補償額が増額すると社会保険の意味が薄くなると思う。
- j. 個々の都合によるものと思う。(チェーンストア協会の保険労災も含めた補償となっている。)
- k. 労働者性が否定できない者で労基法の保護対象とならない者については、別の立法が必要と思う。労災制度は、なじまない。
- l. 民間はあくまでも民間。混同すべきでない。
- m. 不明。
- n. 民間保険の補償には条件が付き、限度がある。
- o. 何らかの規制があると思う。
- p. 国の制度を嫌う事業主は多くいる。民間主導もよいが、民間の補償が広がれば、社会保障制度等がくずれる。
- q. 任意であればそれも有。国家財政への不信感がある人もいると思う。
- r. 十分とは思えないが。
- s. 民間保険はあくまで上乘せ部分と考え、社会保険の適用等の狭間を作らないことが第一と考える。
- t. かえって複雑になる。
- u. 社会保険の確立が第一条件。民間保険に偏ると恣意的になる。
- v. セーフティネットとしての労災保険であるべき。

5	健康保険（法人5人未満）で事業主の労災が補償されるという通達を知っていますか。それについてご意見はありますか。	知っている	知らない	不明6
		79	11	

意見等

- a. 「特別加入制度」の拡充により対応すべきかと思う。
- b. おかしいと思う。
- c. 根拠がない。実態に合っていない。
- d. 健康保険の労災適用は、被災者の生活保障がされない。業務労災の場合、労災保険の特別加入制度は安心の制度である。任意加入のPR不足で加入できなかったかもしれない該当者が出るかもしれない。特別加入制度は、内容の充実とともに積極的にPRしなければならないと思う。
- e. 通達行政なので、知らない人も多いと思われる。やはり特別加入に統一する方が望ましい。
- f. 法人5人未満で特別加入している事業主等は、少なくとも療養の給付に関しては無駄な保険料を支払っているという事？
- g. 労災と健保は目的が別である。
- h. 例外的なものとして、良いことだと思う。
- i. 制度上の不備である。早く改めて欲しい。
- j. (聞いたことあり) 良く判からない。
- k. 国民健康保険だけと思っていた。
- l. 特別加入なら休業補償がある一方、傷病手当が請求できなかつたりと、おかしい制度である。
- m. 非委託事業所も多いので必要なことと思う。
- n. 労災と健保は別である。

- o. 本当にスキ間を補っているのか。
- p. 現状では仕方がないと思う。(通達がでている以上) しかし、法律上おかしいことになっている。
- q. まったくおかしいと思う。
- r. 本来の機能ではないと思う。
- s. 特別加入制度があるのに零細事業主だけ優遇されるのはおかしい。
- t. 知った上で特別加入をしていない事業主もいるのではないかと思う。
- u. 聞いたことはある。
- v. 5人未満に限らず経営者の救済措置法がなさすぎる。
- w. 各保険制度間のスキ間についての課題だから「みなし規定」の活用が考えられるように思う。
- x. 通達に留まらず法改正が必要と考える。
- y. なぜ5人未満なのかわからない。中途半端。制度に無理がある様に思う。
- z. おかしい。業務災害としての扱いをしなければ。
- A. 健康保険は、業務外の保険事故に対し給付されるもので、通達は法律の主旨を逸脱している。
- B. 人数に関係なく健保で給付すべき(傷手を含め)。
- C. 5人未満の枠の根拠が不明。
- D. 聞いたことはあるが忘れてきている。
- E. 事務組合の特別加入と競合するから、やめた方がよい。
- F. 労災で行うべき。
- G. 考えられない事。なんで事務組合の特別加入制度なのか。大企業の社長は制限し、小企業のみ加入出来る様にしている。
- H. 5人の線引きは問題。

6	健康保険法で事業主の労災が全て適用になればよいと思いますか。それについてご意見はありますか。	思う	思わない	不明5
		36	55	

意見等

- a. 思わない。健康保険は生活の困窮を防ぐためであって、損害の填補ではないので補償が不十分である。事業主の労災は、「特別加入制度」で補償すること。
- b. 医療給付だけなら、よいと思う。
- c. 思わない。別法だから。
- d. 職場でケガをして、特別加入していない者は、ケガの対応だけは病院でもらえるのでまず安心だろう。特別加入のニーズがUPする。
- e. 保険料・給付内容が違うので統一するのは難しいと思う。(国保以外と考えた場合)
- f. 事務上の煩雑な手続が無い様に。
- g. 制度が異なるので、零細事業主に限って特例的に認めるべき。
- h. 現状の特別加入制度(事務組合の独占)のもとでは、適用になるべきである。
- i. 私病と業務上災害とでは性格が異なると思う。
- j. 現状であれば大賛成。

- k. やはり、健保と労災の役割は明確にすべき。（V-7同様）
- l. 中小のみでなく、大企業の役員も特別加入を認め、広くPRする。
- m. 本来の制度目的とはずれるのでは。
- n. 仕事上・外は別にした方が良い。
- o. 労災かくしの温床となりかねない。事業主の勝手な解釈が、従業員に広がることも…。
- p. 健保と労災は全く異なるもの。労災で救われる範囲を広げるべき。
- q. 思わない。対象が違う。
- r. 応分の負担も求めれば可。
- s. 法的に加入義務のある事業所の加入が促進される可能性があるかも知れない。
- t. 財政的に無理。
- u. おかしい。業務災害としての扱いをしなければ。
- v. 上記（V-5）のように異なった適用であるにもかかわらず、全面適用については、どのように解釈するのか。
- w. もともとの健保は両方適用であった。
- x. 事業規模で労災の加入を論ずるべきではない。
- y. 思わない。ごちゃごちゃになる。

7	国民健康保険適用の事業主及び従業員の労災に、国保が適用されていることを知っていますか。これについてご意見がありますか。	知っている	知らない	意見
		69	22	

意見等

- a. 国民健康保険では労災によって生じた損害を補填できない。労災の適用にすることが肝要かと思われる。
- b. 問題がおかしい。労災加入の従業員、事業主でも、国民健康保険に入っていれば？○
- c. あまりにも、あいまい過ぎて困っている。
- d. 制度間の調整を速やかにして、労働者の労災適用、事業主の特別加入をすすめたい。
- e. 労災と健保は別と思う。
- f. 良いことと思う。
- g. 極めて妥当だと思う。
- h. 地方自治と医師会との判断で実施していると思う。（人命尊重の精神からと思う。）
- i. 暫定任意適用事業内でのことを指しているのであれば、知っているが、当然だと思う。
- j. 労災と健保は別である。
- k. 事業主の認識不足だと思う。⑤の健保承認基準内だと思っている。
- l. 労災かくしの温床となりかねない。事業主の勝手な解釈が、従業員に広がることも…。
- m. 健保と労災は全く異なるもの。労災で救われる範囲を広げるべき。
- n. 労災や社保の強制適用である場合、国保が適用されるのはおかしい。
- o. 各保険制度が分化されているのだから、国保のみはおかしい。
- p. 一般事業所と同様にすべし（不平等と思っている）。

- q. 知らない。全くの勉強不足でした。
- r. 国保は皆保険とするための補完的な法であるため、すべてに適用、給付されるが、他の法律で給付が行われる場合は給付しないとなっているためだが、労働者は労災加入が義務づけられているので、通常は給付されないと思う。
- s. 法人の従業員が国保加入出来ないよう厳格に取扱いして欲しい。法人の従業員は労災で国保を適用できない方がいい。
- t. おかしい、業務災害としての扱いをしなければ。
- u. 過去からの法律の流れのままに来ているのではないか。精査してはっきりした分類が望ましい。
- v. 不平等である。
- w. 話を聞いたことはある。

8	健康保険法と労災保険法の特別加入制度の接点について、ご意見がありますか。
---	--------------------------------------

意見

- a. 適用範囲が入り組んでいて、よく分からない。国民の視点にたって、適用範囲を明瞭にすること。
- b. 医療給付については、全て健康保険で行い、掛金は事業主が負担。
遺族給付等に関しては従来通り労災で。
- c. 趣旨、目的の異なる法律 別立ての考慮が必要。
- d. 接点がよくわからない。
- e. 特になし。
- f. 業務災害は労災保険の特別加入制度へ、という被災者の利益を考えながら、特別加入を選択していなかった場合でも、法律が何も適用しないということのないように、生命が保障されたい。
- g. 法律が違う以上、適用・給付等も明確に区分した方が望ましい。
- h. 仕事か否かで現状でよい。
- i. 健康保険と労災保険とは区別するべきと考える。あいまいな接点は設けるべきでない。
- j. 健康保険と労災保険は本来同じ行政が行うべきだと思う。
- k. 健康保険上、事業主は会社に雇用されていると解釈し、適用する事になっている事。
労災保険上は、事業主は会社を経営運営して行く責任者であり、会社との雇用関係は成立しないと判断。
- l. エアーポケットが出ないように工夫することが必要。
- m. 本来の目的にそうべきでは。
- n. 国民皆保険と政府が言っている以上、接点についてもなんらかの補償が必要。
- o. 役割分担のこともあるので現状のままで良い。
- p. どちらかで救済されるのであれば、よいのではないかと思う。
- q. 各保険制度について確定したものにする（法人5人未満の承認）
事業主等の仕事上怪我は必ず特別加入扱いとする。
- r. 一元化を検討すべきである。
- s. 健保を適用するのであれば、労災はいらない。
- t. 健康保険法で業務外の傷病のみを保険の対象としているが、業務上の傷病がすべて労災適用されないことに問題があるのではないか。

- u. 目的が違うので、区分を明確にすべき。
- v. 特別加入制度があるのに零細事業主だけ優遇されるのはおかしい。
- w. 労災不該当部分は健保で補償すべきと思う。
- x. 遠大な話になるが、一元化がはかれると公平性が高まるのではないかと思われる。
- y. 特になし。現状でよい。
- z. 異なった制度間では当然モレや重複はさけられない。
- A. 健康保険法は労働者のみに適用されるとしながら、法人の役員を労働者として適用させたところから間違いが始まっている。労災の特別加入は労働者並の補償をする目的であり、健保で給付を受けられないから出来ている訳ではない。
健康保険から事業主を適用除外とし、国保に移行させれば、健康保険法で給付しないとした問題は解決する。
1人法人（役員のみ）で労働者のいない、従って特別加入出来ない事業主も救われる。しかしながら、この様な大それた考え、法改正（本来は順法）はあり得ないので、現行法の中では特別加入の枠を広げ、事務組合に委託している事業所だけでなく、社労士に事務委託をしている者、あるいは、すべてに門戸を開くべきであろう。
- B. 「法人5人未満」はなくしてもらいたい。
- C. 特別加入制度は中小企業の事業主が従業員と同じ仕事上のケガを救済する為に出来たもので、接点があるはずはない。
- D. 5, 6（健康保険は本来…, 上記のように…）に記したように、本来の主旨と異なって非常に曖昧な取扱いとなっており、整理する必要があると思う。

9	事業主の労災も労働者同様の補償を確保すべきですか。	はい	いいえ	不明8
		62	26	

意見等

- a. 「特別加入制度」を拡充し、実態として労働者と同様の業務である場合は、労災の補償を確保すべきである。
- b. 小企業には必要
- c. 保険料を加算する。
- d. 健康保険が適用されていることは、知らなかった。
- e. 現在より社会が良くなることを望む。
- f. 零細企業においては、事業主は所得は低く、従業員より多く業務に従事していることがある。
- g. 労災は事業主責任であるという原則を考えると、労働者同様の補償の確保には疑問が残る。
- h. 特別加入自体が疑問。
- i. ただし、中小企業等に限るべき。
- j. それが特別加入制度と思っている。
- k. そう思わない。現状であれば健康保険で単純にカバーすればよいことである。
- l. 休業等は入院等により、仕事の指示が出来ない場合のみ支給される。治療のみであるがほとんど。
- m. 保険料が高額になりすぎる。
- n. 100%労働者と同様でなくても良いが、適用の判断を明確にしてほしい。

- o. 作業中はすべて補償すべき。
- p. 非常に限定された範囲では、事業主について、一定のレベルで補償することは可と考える。

10	その他、特別加入者の労災適用について確認したいことはありますか。	ある	ない	不明31
		10	55	

確認したいこと

- a. 「収支の均等」と「公正な負担」を確認したい。
- b. 法を厳守していただきたい。
- c. 労災保険→仕事の災害（ケガ）補償。
- d. 家族労働者の適用範囲の明確化。
- e. 明確な現金給付の支給基準。
- f. あまり考えた事がない。
- g. 「労働者に準じて」、と言うことをもっと具体的に表現し、判り易くする。

11	その他、特別加入についてのご意見をお願いします。
----	--------------------------

意見

- a. 無し
- b. 上記の9の問に関して、事業主の労災を認めないなら、保険料を下げるべきである。
労働者としての時間は短いので。
- c. 特になし。
- d. 任意加入であっても、被保険者なのだから安心出来る労災補償、加入しやすい制度であること。
- e. 届出制（承認なし）に出来ないのか。
- f. 特別加入は、事故の多い建設業、製造業、運輸業等に特化し、その他の各種事業等については即刻廃止した方が良い。（保険料は上昇しても）
- g. 特別加入者の単独での時間外労働中の災害については、何らかの基準を設けて労災認定するべき。
- h. 事業主から直接、保険料を徴収しなければならないのはおかしいし、不正の原因にもなる。
- i. IIの9（死亡や退任による…）について、特に不思議。
- j. 事務組合に委託された場合には、特別加入は全員適用する。
- k. 全て事務組合制度がガンであると考え。労働保険料の徴収への協力で、労働行政にすり寄り、報奨金を受け取る事は即時やめてほしい。顧客を事務組合の名のもとに囲い込み、独占禁止法に違反するのではないか？ 行政へ事務組合のオープン化を何度も要請したが変化はない。世間にあまり知られていないので、社会問題にならないが、報奨金のことはどう考えても労働保険料の上前をはねる事だと思う。
(下記質問12の意見同)
- l. 現在、事務組合の認可がなかなか下りない様です。個々の社労士でも加入手続きが可能な様に、認可基準の整備をお願いしたい。
- m. そもそも、労働基準法の保護対象にならない者を、労災制度に当てはめること自体に無理があると思う。

労災制度の中での運営は無理があると思う。健保での全面適用以上のものを追求するなら、労災制度から分離独立させ、別の立法で充実・発展を確保させる必要があると思う。特に中小事業主等の1種については、少なくとも、事務組合委託を条件にすることは廃止にすべきである。(質問12同じ)

- n. すべての働く人に労災が適用になり、特別加入がなくなることを望む。
- o. 適用人数、適用地域の枠の拡大。
- p. 多くの人に特別加入制度が認知され、特別加入の対象範囲が広がればよいと思う。
- q. 昔のような経営者＝資本家という時代ではないのだから、経営者も労働者だという視点で、もう特別加入はいらぬのではないか。一般の労災を適用したらどうか。
- r. 現時点で無。
- s. 特別加入保険料率を上げ、単独作業時間、業務などのくくりをはずすのがいい。
- t. 制度の周知徹底をはかり、一般の中小企業主にも、内容がよく判るようにする。
- u. 特別加入は、日本国で働く全事業主に加入できる道を開くべきである。
- v. 加入の際、業務内容を記入するが、中小事業主等は一定しない為に、補償されない事があるので作業中は補償すべき。
- w. 事務組合に委託する事業主にのみ適用されている事は、いかななものか。保険料の徴収が担保できるのであれば、海外の特別加入と同様に加入が出来るようにすべきだと考える。

12	特別加入制度に加入した場合の効果が認識され、この制度が役に立つ制度として充実・発展していくためには、今後どのような活動をすればよいか、制度運営に貢献出来るか、等々。ご意見、提案等、お願いします。
----	---

意見、提案等

- a. ① 一般的に「特別加入制度」が知られていないことが問題である。厚生労働省が国民に対し、「特別加入制度」を認知させるよう、厚生労働省へ働きかけること。(例えば、マスメディアを活用する等)
- ② 産業構造の変化により、「特別加入者の範囲」「業務上外認定基準」を実態に即した基準に見直しする必要がある旨、厚生労働省へ働きかけること。
- b. 特になし
- c. 判例、社会通念上の必要例と合せ、考慮すべきものとする。
- d. 中小企業は大手の経営者と違う。
- e. 特別加入制度があることを、PRしていただきたい。(あまり知られていない)
- f. 日額の選定基準を明確にしたほうがよいと思う。
- g. 特別加入制度について：労災問題をみつめて、対応、専門的に話し合い研究できる組織機能の設置。現在、特別加入の入口はあっても、特別加入者の災害の認定等についての情報、研究機関がない。制度充実のために、活動機能が必要。
- h. 1. 事務組合を一本化する。
2. 事務組合認可制度を簡略化する。
3. 事業主を強制加入させることにより、未加入事業所を減少させる。
4. 管轄官庁と事務組合との関係をもっと密にする。

5. 官公庁の窓口で事務組合をPRする。
- i. なんの資格もない事務組合が法定団体になることによって、中小企業の事業主の労災加入を認めるのは不公平である。ある程度の制限（加入条件、給付条件、保険料率等）設け、全ての中小企業事業主を加入対象とすべきである。
事務組合制度は廃止すべきである。
- j. 中小事業主 或いは 一人親方等のメンタルヘルスが表面化してくると、問題だろうなと思う。
- k. (1) 特別加入制度からして、労働者がいない（不採用事業主）または事業主のみの残業中の事故厳しくするのはやむを得ない。
(2) 従って、使い勝手の良い制度をつくるのは、二律背反する。
(3) むしろ民間の保険に移行させ、事故に見舞金を出すとかした方が……。
(4) 資本主義の原理から、従業員ゼロで何年も何十年も継続する事業を保護する必要はない。それは別の制度で保護すべきだ。
(5) やるのなら、特別加入はこんなに使えないとアピールした方が…。
- l. 制度を簡略化し、PRに力を入れて理解してもらう必要がある。
パンフレット等を多用し、社会保険労務士が説明できる様にすれば、事務所の発展にも有効である。
- m. 一般労働者並に広くする。
II-9の改定。
じん肺検診の改定。
III-5の改定。
III-4の改定。
- n. 特別加入の条件を従業員と同じように申請を簡素化にする。
- o. ① 業務上外の保険制度は明確にすべき。例外（法人5人未満）は設けるべきでない。
② 特別加入にあたっては任意加入であるので、業種・規模は問わず加入出来るようにする。
③ 特別加入するにあたっては、事務組合加入を前提としない。
④ 事務組合制度は、見直すべき。
- p. 強制加入。
- q. 事業主と労働者との労基法上の取扱いから発生してきた問題で、必要に応じ制度化されてきた法律です。多種多様に亘る社会情勢から、他の法律も含め総合的に検討し、一つの政策として決定・運用すべきものと思う。
- r. エアポケットが出ないようにし、又事務組合のみに依存しないで運用できる。
(例) 認定社労士事務所（但し、保険料は扱わない、直接納付する）
- s. 一般的には知らない部分が多く、特別加入制度をメインにして、適用を促進する事務所もある。また、広報が足りないと思う。
- t. 制度の充実等より、特別加入制度自体の周知、PRをもっとすべきと考える。
- u. ① 事務組合間の事務費の統一化。
② 営業専任セールス報酬（歩合）の悪質事務組合の排除。
- v. 事務組合（認可団体）が労災保険制度（特別加入制度も含む）について、事業主に浸透させていく事。
- w. 国のPR、法改正は必要。事業主の労災認定基準（労働者性を問う等）は、加入促進の足かせとなる。雇用されない働き方が進んでいる世の中に対応した法改正も必要であると思う。

- x. 上記11（昔の様な経営者＝…）のように考えているので、すぐにとは言わないが、特別加入制度は廃止すべきである。
- y. 特別加入を一般化するためには、現行のように事務組合に委託することを要件にするのではなく、労働局に専門の窓口を設置し、誰でも加入要件さえ満たせば加入できるようにすることがよいのではないか。
- z. 特別加入の事務組合加入要件をなくし、任意の加入対象を広げた方が良い。
- A. 事務組合に加入しなくても、特別加入出来る制度が必要。もしくは、オールリスクの医療制度が出来れば最高。
- B. もっと広くPRすべきである。
- C. 任意加入には限界があると思われるため、現行で不満足であれば、加入の法制化が必要と思われる。
- D. ハローワーク、監督署でPRしてもらえれば。
- E. 個人のモラルの問題。
- F. 一般の個別事業所の事業主の加入を認めるべきである。事務組合委託事業所でないと加入出来ないか理解できない。
- G. V1～2の意見を参照。（「特別加入」といった取扱いそのもの…）。
「特別加入」を軸足にした検討そのものから討論すると有効かと思うが。
- H. 特別でなく通常適用とすべきで、労働者の定義とは別に運用すべきと考える。
- I. 特別加入制度は、労働保険事務組合が事業主に対し、労災保険の加入勧奨するためのアイテムとして出来たものと認識している。そしてその役割はすでに終わったと思う。
次の役割は何なのか、を考える必要があると思う。
- J. 制度の説明、PRが必要。
- K. 働き方の多様化に伴い、従来と異なる対応が必要になるかも知れない。そのために、適用基準の明確化と、事故発生時にトラブル等が起きないように判断基準を明示することが必要であろう。
働く者の安心、安全を守るために、中小事業主のよりどころになって欲しい。
- L. 特に第1種特別加入の加入要件に労働保険事務組合の委託があるが、事務処理能力がある事業主でも、余計な費用を事務組合に支払わないと、加入出来ない。これは（労基法第33条第一号）憲法違反であると思料します。事務組合の政策的役目は終わっている。
- M. どの様な形であれ（健保・特別加入）、事業主や役員が、仕事中にケガをした場合の最低限の補償を強制的に付与するべき。5人未満なら健保とか、特別加入していたら補償では、補償されない方が多く、大きな事故が起きた場合は大変である。
- N. 先にも述べたように、特別加入という考えが間違っており、この制度を廃止し、労働者性概念を改め、新しいシンプルな労災制度を確立する必要があると思う。
- O. 認可をしやすくする。事務組合を多くして制度の充実発展を行うべき。
- P. 認可基準をもっと緩和した方が良くと思う。
- Q. この件について、事務組合を併設しているような社労士が、社労士の立場で議論するのはいかなるものか。事務組合の利益？立場を超えて、国民の立場で考えられる者で検討されるべきと考える。
アンケートの質問内容を、だれに質問すべきか、十分に整理すべきだ。アンケートの目的からすると、社労士ではなく事業主に聞くべき事項も多い。目的や仮説をもたないアンケートは無意味です。
アンケート方式ではなく、ヒアリングによる検証がふさわしい手法と考える。

社労士総研 研究プロジェクト報告書

労災保険法上の特別加入制度に関する諸問題の検討

発行年月日 2011年12月1日発行

編集・発行 社会保険労務士総合研究機構

〒103-8346 東京都中央区日本橋本石町3-2-12

社会保険労務士会館

TEL：03-6225-5013 FAX：03-6225-4915