

第2章 労働保険適用関係事務の概要

第1 適用事業

1 事業

(1) 事業の概念

① 事業とは、一般に反復継続する意思をもって業として行われるものをいうが、徴収法において「事業」とは、労災保険に係る保険関係及び雇用保険に係る保険関係の成立単位としての事業、すなわち、一の経営組織として独立性をもったもの、つまり、一定の場所において一定の組織のもとに有機的に関連して行われる一体的な経営活動ないし作業がこれに当たる。

したがって、事業とは、経営上一体をなす本店、支店、工場等を総合した企業そのものを指すのではなく、個々の本店、支店、工場、鉱山、事務所のように、一つの経営組織として独立性をもった経営体をいうこととなる。

② 「事業主」とは、「事業」についての法律上の権利義務の主体となるものをいい、自然人の行う個人企業にあつては当然自然人自身が、会社その他の法人の行う企業にあつては当該会社その他の法人が、法人格のない社団等の行う企業にあつては当該社団等が、それぞれ「事業主」となる。

(2) 継続事業及び有期事業

ある事業が継続事業に該当するか有期事業に該当するかによって、事業の一括の仕方、保険料の納付手続、メリット制の適用方法等、法の適用上の差異が生じる。

(徴収法第7条から第9条まで、第12条第3項、第15条第1項及び第2項、第18条、第19条第1項及び第2項、第20条)

① 「継続事業」とは、事業の期間が予定されていない事業をいい、例えば、一般の工場、商店、事務所等がこれに該当する。

② 「有期事業」とは、事業の期間が予定される事業（徴収法第7条第2号）、すなわち、事業の性質上一定の予定期間に所定の事業目的を達成して終了する事業をいい、例えば、建築工事、ダム工事、道路工事などの建設の事業、立木の伐採などの林業がこれに該当する。有期事業として取り扱う事業は、その事業の実態上一般に二元適用事業（後記（3））に属し、労災保険と雇用保険とでそれぞれ適用単位の取扱い、その他適用方法が従来から異なる等の事情もあり区分しており、雇用保険については、「有期事業」としての取扱いは行われぬ。

(3) 一元適用事業及び二元適用事業

① 「一元適用事業」とは、労災保険に係る保険関係と雇用保険に係る保険関係との双方を一の事業についての保険関係として取扱い、一般保険料の算定、徴収等を両保険につき一元的に処理する事業をいう（暫定任意適用事業であるため、いずれか一方の保険に係る保険関係のみが成立している場合又は一方の保険関係が成立しているが、これに対応する他方の保険関係が具体的に確認されない事業の場合を含

む。)

- ② 以下のアからオの事業については、両保険間で適用労働者の範囲が異なること、事業の適用単位を統一し難い実情にあること等、適用上区別して扱うべき事業があるため、「二元適用事業」として取り扱う。

ア 都道府県及び市町村の行う事業（徴収法第39条第1項）

イ 地方自治法の規定による地方公共団体の組合等、都道府県に準ずるもの及び市町村に準ずるものの行う事業（徴収則第70条第1号）

ウ 船内荷役、はしけ運送、沿岸荷役等港湾労働法第2条第2号の港湾運送の行為を行う事業（徴収則第70条第2号）

エ 雇用保険法（昭和49年法律第116号）附則第2条第1項各号に掲げる事業（徴収則第70条第3号）

（ア）土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業
その他農林の事業

（イ）動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他畜産、養蚕又は水産の事業（船員が雇用される事業を除く。）

オ 建設の事業（徴収則第70条第4号）

土木、建築その他の工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体若しくはその準備の事業

当該事業については、労災保険に係る保険関係と雇用保険に係る保険関係ごとに別個に二つの事業とみなして取扱い、労働保険料の算定、納付等の事務はそれぞれこの二つの事業ごとに処理することとなる（徴収法第39条第1項）。

二元適用事業については、「労働者の範囲」に関して特例があり、労災保険に係る保険関係に係るものにあつては、労災保険法の適用を受けない者、雇用保険に係る保険関係に係るものにあつては、雇用保険法の適用を受けない者は、それぞれ徴収法上の適用労働者としなないこととなっている（徴収法第39条第2項、徴収則第71条）。

具体的には、当該労災保険法又は雇用保険法の適用を受けない者は、それぞれの事業についての一般保険料の算定基礎となる賃金総額の計算に当たり、「労働者」の範囲に含めないということである。

なお、上記アからオの事業以外にも、整備省令第17条第1項及び第3項の規定により、一元適用事業であつて、雇用保険法第6条各号に掲げる者を雇用する事業については、雇用保険法の適用を受けない者を当該事業の一般保険料のうち雇用保険に係る保険関係に係る部分の計算上「労働者」の範囲から除き、これによって当該事業についての一般保険料の算定を二元的に（両保険に係る保険関係ごとに別々に）行うこととしている。もとより、当該事業は、二元適用事業ではないので、一般保険料の納付（還付、充当、督促及び滞納処分を含む。）については、一元適用事業と全く同様である。

2 事業の適用単位

事業の概念は前述のとおりであつて、法の具体的な適用に当たっては、実務的便宜を考慮しつつ具体的単位としての事業が個々に決められることとなる。

通常、この「事業の適用単位」ごとに、事業の種類（事業内容）、常時使用労働者数、

事業の期間の有無等を判断し、これにより適用除外事業か、適用事業か暫定任意適用事業か、継続事業か有期事業か、一元適用事業か二元適用事業か、各種の一括適用の要件に該当するか、適用すべき労災保険率又は雇用保険率は何か、メリット制の適用はどうなるか、あるいは保険料の納付手続はどのようにさせるか等を決定することとなる。

(1) 継続事業の適用単位

継続事業とは、前述のとおり工場、鉱山、事務所のごとく、経営組織上の一単位としての独立性をもつものをいい、通常の場合、一定の場所において一定の組織のもとに有機的に相関連して行われる一体的経営活動ないし作業がこれに当たる。

- ① 一の事業であるか否かは、通常、場所的見地から決定することができ、同一場所にあるものは、原則として分割することなく一の事業とし、場所的に分離されているものは原則として別個の事業として取り扱うこととなる。

すなわち、一の事業として取り扱うべきか否かは、通常次の見地から判断する。

ア 場所的に他の事業場から独立しているか。

イ 組織的に一つの単位体をなし、経理、人事、経営（業務）上の指揮監督、作業工程において独立性があるか。

ウ 施設として相当期間継続性を有するか。

- ② 同一の場所にあっても、経営組織上2以上の部門に区分することができる場合は、それら各部門をそれぞれ独立した事業として取り扱う。

- ③ ②とは逆に、場所的に分散しているものであっても、出張所、支所等で、規模が小さく、その上部機関等との組織的関連ないし事務能力からみて一の事業という程度の独立性がないものについては、直近上位の組織に包括して全体を一の事業として取り扱う。

(2) 有期事業の適用単位

① 建設の事業の適用単位

有期事業の多くは建設の事業であるが、その特殊性として、一定の工作物を完成するに当たり、複数の建設業者が分割請負をし、又は元請、下請関係に立って共同して作業を行う場合が多く、また、その工事の種類、態様等多岐にわたり、適用すべき労災保険率決定上からも事業の適用単位につき一般の継続事業と同一に取り扱うことは困難な面がある。

多くは、請負契約ごとにこれを適用単位として差し支えないが、例えば、ビル建築工事のごとく一つの工作物等を完成するまでに場所的かつ時期的に相関連して行われる作業の一体をなすものについては、請負契約の数にかかわらず、同一事業主（徴収法第8条第1項の規定が適用される場合を含む。）によるものである限り、請負契約ごとに区分することなく、それらをまとめて一つの事業として取り扱う。

すなわち、主たる工事と同一場所、同一時期に行われるものは、原則として分割することなく主たる工事に含めて取り扱う。例えば、主たる工事と直接的に関連して主たる工事と同一時期又は主たる工事が完成されるまでの一定時期において施行される附帯工事又は追加工事は、主たる工事に含めて取り扱う。

なお、時期的に独立して行われる事業であっても、請負契約の本旨等から、当該

事業が先行する事業に当然付随するものであるときは、先行する事業に吸収して取り扱う。例えば、本工事終了後に発見された工事の瑕疵について、契約の本旨に従って施工者の責任において行われるものであって、当初の設計や請負金額に変更を伴わないもの、本工事終了後約1年以内の期間に行われるもの等である。

② 林業の適用単位

木材の伐採の事業については、1作業現場ごとに1事業として取り扱う。

なお、主たる作業と場所的、時期的に相関連して行われる作業については、前述の建設の事業と同様の考え方により取り扱うことを原則としている。例えば、立木の伐採の事業において、当該事業に付随して行われる林道、木馬道等の建設の事業は、主たる作業である立木の伐採の事業に包含して1事業として取り扱う。

③ 漁業の適用単位

ア 漁業の場合、事業(総トン数5トン以上の漁船による水産動植物の採捕の事業)とは、個々の漁船において行われる作業の一体をいい、原則として個々の漁船ごとに1事業(通常の場合有期事業)として取り扱う。ただし、定置漁船における総トン数5トン未満の無動力船であって、総トン数5トン以上の曳舟と一ヶ統(統とは、定置漁業における建網をいう。)を編成し、その編成単位で漁業を行っているものは、当該曳舟とともに一括して1事業として取扱い、養殖の事業等で当該事業の期間が予定されていないものについては、継続事業と同様に取り扱う。

イ また、同一事業主によって営まれ、かつ、相互に関連のある作業であっても、漁船以外の場所において行われるものは、漁船による事業には含まれない。ただし、当該漁船に乗り込む労働者が、その事業に直接必要な作業(出港の準備、帰港後の整備等)を陸上において行う場合には、その作業は、当該事業に含めて取り扱うこととなる。

3 適用範囲

(1) 地域的適用範囲

労災保険法又は雇用保険法が適用される地域的範囲が、同時に徴収法が適用される地域的範囲でもある。

① 日本国内にある外国企業の出先機関等の取扱い

徴収法は、日本国領土内における事業については、外国の商社、銀行の支店、出張所等についても全面的に適用される。また、在日米軍関係労働者は、ハウスメイド等の家事使用人を除き、基本労務契約又は諸期間労務契約に基づき、日本政府(地方防衛事務所)が雇い入れ、合衆国側に提供しているものであるが、これら駐留軍労務者についても徴収法は適用される。

② 海外における日本の企業の出先機関等の取扱い

ア 海外において行われる事業については、徴収法は適用されない。ただし、海外で行われる事業に派遣される労働者であって、次の(ア)～(ウ)に該当する者については、特別加入の承認(第3種特別加入)を受けていれば、労災保険法が適用される。

(ア) 独立行政法人国際協力機構等開発途上地域に対する技術協力の実施の事業（有期事業を除く。）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

(イ) 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者

(ウ) 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、海外にある別表に定める数以下の労働者を常時使用する事業主その他労働者以外の者

また、単に留学する者あるいは現地採用者は、特別加入の対象者とはならない（労災保険法第36条、徴収法第14条の2、徴収則第23条の2及び第23の3）。

別表 中小事業と認められる規模

業種	規模
金融業 保険業 不動産業 小売業	50人
卸売業 サービス業	100人
上記以外の業種	300人

イ なお、適用事業に雇用される労働者が、海外において就労する場合であっても、次の（ア）～（ウ）に該当する者については、雇用保険法が適用される。

（ア）日本国の領域外に出張して就労する場合

（イ）日本国の領域外にある適用事業所の支店、出張所等に転勤した場合（現地で採用される者は国籍の如何にかかわらず被保険者とならない。）

（ウ）国内の事業主と雇用関係を継続したまま、日本国の領域外にある他の事業主の事業に出向した場合（雇用関係が継続しているかどうかは、その契約内容による。）

（2）人的適用範囲

① 労働者の概念

徴収法における「労働者」について明文の定義規定はないが、本来、労災保険法第3条、雇用保険法第5条又は労働基準法（昭和22年法律第49号）第9条にいう「労働者」又は「被保険者」のそれと概念上異なるものではない。

ある者が徴収法において労働者であるかどうかは問題となるのは、賃金総額の計算等と関連して「労災保険に係る保険関係が成立している事業に使用される者又は雇用保険に係る保険関係が成立している事業に雇用される者で、賃金を支払われる

もの」であるかどうかということであり、これらの法律の適用を受けない者（労働者であっても雇用保険法上の被保険者とならない者を含む。）は、徴収法上の「労働者」とされず、労働保険料のうち労災保険又は雇用保険に係る部分（労災保険率又は雇用保険率に応ずる部分）の額の算定に当たり、賃金総額の計算対象から除かれることとなる（上記1（3）参照。徴収則第71条、整備省令第17条）。

② 労働者の具体的範囲

ア 出向

(ア) 労災保険（昭和35年11月2日付け基発第932号）

在籍出向の場合、出向者が、出向元事業と出向先事業のいずれの保険関係による「労働者」であるかは、出向の目的、出向元事業主と出向先事業主との間で、当該出向者の出向につき行った契約、出向先事業における出向者の労働の実態等に基づき、労働関係の所在を判断して、決定する。

出向者が、出向先事業の組織に組み入れられ、出向先事業場の他の労働者と同様の立場（ただし、身分関係及び賃金関係を除く。）で、出向先事業主の指揮監督を受けて労働に従事している場合には、たとえ当該出向者が、出向元事業主と出向先事業主とが行った契約等により、出向元事業主から賃金名目の金銭給付を受けている場合であっても、出向先事業主が、当該金銭給付を出向先事業の支払う賃金として賃金総額に含め、保険料を納付する旨を申し出た場合には当該勤生給付を出向先事業から受ける賃金とみなし、当該出向者を出向先事業に係る保険関係による「労働者」として取り扱う。

(イ) 雇用保険

下記ウ（イ）参照

イ 派遣労働者

(ア) 労災保険（昭和61年6月30日付け発勞徴第41号、基発第383号）

労働者派遣法第2条第1号において、労働者派遣は「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。」とされていることから、労働者派遣事業により派遣される者は、当該者と派遣先事業主との間に雇用関係が存在せず、事実上の指揮命令関係にとどまる点において、出向者とは異なり、派遣元事業主の「労働者」として取り扱う。

ウ 2以上の適用事業主に雇用される者

(ア) 労災保険

当該2以上のそれぞれの事業において「労働者」となる。

(イ) 雇用保険

雇用保険の被保険者資格は、当該2以上の雇用関係のうち一の雇用関係（原則として、その者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受ける雇用関係）についてのみ認められる。

したがって、事業主がその雇用する労働者について、事業主の指示によりその雇用関係を存続したまま他の事業主に雇用されることになったこと（いわゆる在籍出向）又はその事業主との雇用関係を存続したまま労働組合の役員となったこと（いわゆる在籍専従）により、同時に2以上の雇用関係を

有することとなった者については、原則として、その者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受けるとの雇用関係、すなわち主たる雇用関係についてのみ、被保険者として取り扱う。

エ 請負と労働関係

請負とは、「当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対して報酬を支払うことを約する」ものであり（民法（明治 29 年法律第 89 号）第 632 条）、当事者の一方が相手方に対して労務に服すること（民法第 623 条）、すなわち、労働の給付そのものを契約内容とする雇用契約ないし労働契約とは異なる。

したがって、請負契約による下請負人は、労務に従事することがあっても、徴収法の「労働者」にならない（昭和 23 年 1 月 9 日付け基発第 14 号、昭和 63 年 3 月 14 日付け基発第 150 号）。

しかし、請負のような形をとっていても、その実態において使用従属関係が認められるときは、当該関係が労働関係（又は雇用関係。以下同じ。）であり、当該請負人は「労働者」である。このような問題は、林業や建設業に比較的多くみられるが、この実態判断については、職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）第 4 条が請負と労働者供給事業との区別の基準を具体的に示しており、この場合にも参考になる。

結局、その判断に当たっては、当該請負人が独立の事業主として事業計画、損益計算、危険負担の主体となっているか、作業遂行に当たって他から指揮監督を受けないか、器具資材の調達是谁が行っているか等を検討する必要がある。

なお、その報酬の形態も労働関係の有無についての判断上の一要素となり得るが、当該報酬が出来高払になっているということは、必ずしも労働関係でないとする理由にはならない。

オ 委任と労働関係

民法上、委任は「事業に使用される」関係ではないが、委任者と受任者の間に実質的に使用従属関係があつて、労働関係とみられる場合もある。

カ 共同経営と労働関係

共同して事業を営むような場合には、民法 667 条の組合契約の場合、あるいは中小企業等協同組合法による組合経営による場合もあるが、単に共同経営だからといって、直ちにそこに働く者が「労働者」でないとはいえない。

キ 障がい者と労働関係

(ア) 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（旧障害者自立支援法。以下「障害者総合支援法」という。）に基づく就労支援により作業を行う障害者に対する適用については以下のとおり判断する。

a 就労継続支援事業場（都道府県から指定を受けた社会福祉法人又は専ら社会福祉事業を行う者）の類型は以下の 2 種類である。

(a) 原則として障害者と雇用契約を締結し、就労継続支援を行う就労継続支援型事業場（以下「A 型事業場」という。）

(b) 障害者と雇用契約を締結せずに、就労継続支援を行う就労継続支援 B 型事業場（以下「B 型事業場」という。）

(c) 就労継続支援事業場によっては、A 型事業場及び B 型事業場の双方の指定を受ける場合もある。

(イ) 就労継続支援事業場で就労する障害者は、

- a A型事業場と雇用契約を締結して就労の機会の提供を受ける者
- b A型事業場と雇用契約を締結せずに就労の機会の提供を受ける者
- c B型事業場と雇用契約を締結せずに就労の機会の提供を受ける者

の3種類に区分（以下、これらの区分を「サービス種別」という。）されており、これらのどの区分に該当するかは、障害の程度、本人の意向等を勘案し、市町村が決定するものである。

このサービス種別がaである障害者については、「労働者」に該当し、b及びcである障害者については、事業場への出欠等の自由があり、指揮監督を受けることなく就労するものとされていることから、「労働者」に該当しない。

(ウ) 障害者総合支援法に基づく就労継続支援事業を実施している施設以外で、いわゆる授産施設、小規模作業所等で作業に従事する障害者

a 基本的な考え方

小規模作業所等で作業に従事している障害者の多くは、当該作業に従事することを通じて社会復帰又は社会参加を目的とした訓練等（以下「訓練等」という。）を行うことが期待されている場合が多く、障害者の労働習慣の確立等を主たる目的として具体的な作業指示が行われているところでもある。このため、このような作業について、訓練等を目的としているとしても、使用従属関係下において行われているか否かを判断することが困難な場合が多いことから、その判断は以下により行う。

b 訓練等の計画が策定されている場合

以下の（a）から（d）に該当する場合は「労働者」としない。

- (a) 作業が訓練等を目的とするものである旨が定款等で明らかであること。
- (b) 当該目的に沿った訓練等の計画（下記cの（a）から（d）の要素が含まれていないものに限る。）が策定されていること。
- (c) 作業に従事する障害者又はその保護者との間の契約等において、これら訓練等に従事することの合意が明らかであること。
- (d) 作業実態が訓練等の計画に沿ったものであること。

c 訓練等の計画が策定されていない場合

以下の（a）から（d）のいずれかに該当するか否かを個別の事案ごとに作業実態を総合的に判断し、使用従属関係下にあると認められる場合には、「労働者」とする。

- (a) 所定の作業時間内であっても受注量の増加等に応じて、能率を上げるための作業が強制されていること。
- (b) 作業時間の延長や、作業日意外の日における作業指示があること。
- (c) 欠勤、遅刻・早退に対する工賃の減額制裁があること。
- (d) 作業量の割当、作業時間の遂行に関する指導命令違反に対する工賃の減額や作業品割当の停止等の制裁があること。

ク 自営業者と労働関係

自営業は、労働者を使用している場合には労働基準法上の使用者となるが、「労働者」となることはない。ただし、実態において第三者の支配を受ける場合に、

労働関係があるとみられる場合があり、すでに上記エ及びオで説明したとおりである。

ケ 引き続き長期にわたり欠勤している者

労働者が長期欠勤している場合であっても、雇用関係が存続する限り（賃金の支払を受けていると否とを問わず）、「被保険者」である。

コ 法人の役員等

(ア) 労災保険（昭和34年1月26日付け基発第48号、昭和61年3月14日付け基発第141号）

- a 法人の取締役、理事、無限責任社員等の地位にある者であっても、法令、定款等の規定に基づいて業務執行権を有する役員等の指揮監督を受けて労働に従事し、その対償として賃金を得ている者は、原則として「労働者」として取り扱う。
- b 法令又は定款等の規定によっては業務執行権を有しないと認められる取締役等であっても、取締役会規則その他内部規定によって業務執行権を有する者と認められる者は、「労働者」として取り扱わない。
- c 監査役及び監事は、法令上使用人を兼ねることを得ないものとされているが、事実上一般の労働者と同様に賃金を得て労働に従事している場合には、「労働者」として取り扱う。

(イ) 雇用保険

- a 株式会社の取締役は、原則として「被保険者」としない。取締役であって同時に会社の部長、支店長、工場長等従業員としての身分を有する者は、報酬支払等の面からみて労働者的性格の強い者であって、雇用関係があると認められる者に限り「被保険者」と取り扱う。
- b 代表取締役は「被保険者」としない。
- c 監査役は、会社法上従業員との兼職禁止規定（会社法第335条第2項）があるので、「被保険者」としない。ただし、名目的に監査役に就任しているに過ぎず、常態的に従業員として事業主との間に明確な雇用関係があると認められる場合はこの限りでない。
- d 合名会社、合資会社の社員は、株式会社の取締役と同様に取扱い、代表社員は「被保険者」としない。
- e 有限会社の取締役は、株式会社の取締役と同様に取扱い、会社を代表する取締役については、被保険者とし（平成18年5月1日の会社法の施行に伴い、施行日以後は、新たに有限会社を設立することはできないこととなったが、施行日前に設立された有限会社は、引き続き、その商号中に有限会社の名称を用いることとされている。）。
- f 農業協同組合、漁業共同組合等の役員は、雇用関係が明らかでない限り、「被保険者」としない。
- g その他の法人又は法人格のない社団若しくは財団の役員は、雇用関係が明らかでない限り「被保険者」としない。

サ 同居の親族

(ア) 労災保険（昭和54年4月2日付け基発第153号）

同居の親族は、原則として「労働者」とは取り扱わない。ただし、同居の

親族であっても、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において、一般事務又は現場作業等に従事し、かつ、次の a 及び b の条件を満たすものは一般に私生活面での相互協力関係とは別に独立した労働関係が成立しているとみられるので、「労働者」として取り扱う。

- a 業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていることが明確であること。
- b 就労の実態が当該事業場における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること。特に、
 - (a) 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等
 - (b) 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切及び支払の時期等について、就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより、その管理が他の労働者と同様になされていること。

(イ) 雇用保険

個人事業の事業主と同居している親族は、原則として「被保険者」としない。

法人の代表者と同居している親族については、通常の被保険者の場合の判断と異なるものではないが、形式的には法人であっても、実質的には代表者の個人事業と同様と認められる場合があり、この場合は、通常は事業主と当該同居の親族とは利益を一にしていると思われるので、個人事業主と同居の親族の場合と同様、原則として「被保険者」としない。

シ 短時間就労者（パートタイマー）

- (ア) 労災保険（昭和 54 年 4 月 2 日付け基発第 153 号）
「労働者」として取り扱う。

(イ) 雇用保険

短時間労働者とは、1 週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の 1 週間の所定労働時間に比し短く、かつ厚生労働大臣の定める時間数（30 時間。平成 6 年労働省告示第 10 号）未満である者をいう。

この場合において、「通常の労働者」とは、いわゆる正規型従業員をいうが、終身雇用的な長期勤続を前提として雇用される者が、これに該当する。

ス 清算中の会社の従業員

保険関係は、事業主と全ての労働者との労働関係が解消し、保険給付の原因となる労働災害又は失業が発生する余地がなくなった時点において消滅すると解すべきであるから、清算中の会社の従業員（清算人となる者を除く。）も、清算終了のときまでは、「労働者」として取り扱う。

セ 公務員

(ア) 労災保険

地方公務員である現業部門の非常勤職員のみ適用を受ける。

(イ) 雇用保険

「国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業に雇用される者のうち、離職した場合に、他の法令、条例、規則等に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容が、求職者給付及び就職促進給付の内容を超えると認めら

れる者であって、厚生労働省令[※]で定めるもの」(雇用保険法第6条第7号)以外の者であり、これらの者のみ「被保険者」として取り扱う。

※ 「厚生労働省令で定めるもの」は、次のとおり(雇用保険法施行規則(昭和50年労働省令第3号))。

- a 国等の事業に雇用される者(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第2条第1項に規定する常時勤務に服することを要する公務員以外の者であって、同条第2項の規定により職員とみなされないものを除く。)
- b 都道府県等の事業に雇用される者であって、当該都道府県等の長が法を適用しないことについて、厚生労働大臣に申請し、その承認を受けたもの。
- c 市町村等の事業に雇用される者であって、当該市町村等の長が法を適用しないことについて、都道府県知事に申請し、厚生労働大臣の定める基準によってその承認を受けたもの。

ソ 公務員に準ずる者

国、都道府県及び市町村に準ずるものの行う事業に使用される者の取扱いも、公務員の場合と同様である。

③ 船員の適用

雇用保険法等の一部を改正する法律(平成19年法律第30号)が平成22年1月1日に施行され、船員保険については、労災保険及び雇用保険に相当する部分がそれぞれの制度に統合された。

これにより、船員法(昭和22年法律第100号)第1条に規定する船員を使用して行う船舶所有者(船員保険法(昭和14年法律第73号)第3条に規定する場合にあっては、同条の規定により船舶所有者とされる者)の事業(以下「船舶所有者の事業」という。)は、労災保険及び雇用保険の適用を受ける。

(ア) 船舶所有者

船員法における船舶所有者とは、単に船舶の所有権者を意味するのではなく、船舶における労務の提供を受けるため、船員を使用する者をいう。

船舶所有者は、必ずしも船舶の実際の所有者(船主)や船長に限らないものであり、例えば、船舶共有の場合は船舶管理人に、船舶賃貸の場合は船舶借入人に船舶所有者の規定が適用される。

また、船舶所有者、船舶管理人及び船舶借入人以外の者であっても、船舶内で売店、散髪店、洗濯屋等を経営し、売店の売子、理髪人、洗濯夫等を使用している場合には、当該使用者は船舶所有者の規定が適用される。なお、当該売店の売子等と同一の船舶に乗り組む船長、航海士、機関士等と船舶所有者が同一であるとは限らない。

(イ) 船員

船員法における船員とは、次のa～dに掲げる船舶(総トン数5トン未満の船舶、湖、川又は港のみを航行する船舶、スポーツ又はレクリエーション用のヨット又はボート及び30トン未満の一定の漁船を除く。)に乗り組む船長、海員及び予備船員をいう。

- a 日本国民、日本法人、日本官公署の所有する船舶
- b 日本国民、日本法人、日本官公署が借り入れ又は国内の港から外国の港まで回航を請け負った船舶
- c 日本政府が乗組員の配乗を行っている船舶
- d 国内各港のみを航海する船舶

(ウ) 適用の留意点

同一の事業主が同一の場所において、船舶所有者の事業とその他異なる業種の事業を行う場合であっても、保険関係はどちらかの業種に包含することはせず、それぞれ別個に保険関係が成立する。なお、この場合の船舶所有者の事業は、一元適用の継続事業として保険関係が成立することとなる。

(エ) 免除対象高年齢労働者

旧船員保険制度における適用除外年齢が60歳以上の者である一方、雇用保険の適用除外年齢が保険年度の初日に64歳以上の者であることから、雇用保険法附則に経過措置を設け、段階的に適用除外年齢を引き上げることとしている。

年度更新	免除年度	年齢	生年月日
H25年度	平成24年度(確定)から免除	満61歳以上	昭和26年4月1日までに生まれた者
	平成25年度(概算)から免除	満61歳以上	昭和27年4月1日までに生まれた者
H26年度	平成25年度(確定)から免除	満61歳以上	昭和27年4月1日までに生まれた者
	平成26年度(概算)から免除	満62歳以上	昭和27年4月1日までに生まれた者
H27年度	平成26年度(確定)から免除	満62歳以上	昭和27年4月1日までに生まれた者
	平成27年度(概算)から免除	満62歳以上	昭和28年4月1日までに生まれた者
H28年度	平成27年度(確定)から免除	満62歳以上	昭和28年4月1日までに生まれた者
	平成28年度(概算)から免除	満63歳以上	昭和28年4月1日までに生まれた者
H29年度	平成28年度(確定)から免除	満63歳以上	昭和28年4月1日までに生まれた者
	平成29年度(概算)から免除	満63歳以上	昭和29年4月1日までに生まれた者
H30年度	平成29年度(確定)から免除	満63歳以上	昭和29年4月1日までに生まれた者
	平成30年度(概算)から免除	満64歳以上	昭和29年4月1日までに生まれた者
H31年度	平成30年度(確定)から免除	満64歳以上	昭和29年4月1日までに生まれた者
	平成31年度(概算)から免除	満64歳以上	昭和30年4月1日までに生まれた者

(3) 適用除外

徴収法は、労災保険法の適用を受ける事業又は雇用保険法の適用を受ける事業について適用されるから、労災保険法及び雇用保険法が適用除外となる事業又は人については、徴収法も適用されない。

徴収法が適用除外となる事業又は人は、労災・雇用の両保険に係る保険関係ごとに異なる。

① 労災保険に係る保険関係について適用除外となるもの（労災保険法第3条第2項）

ア 独立行政法人国立印刷局が行う印刷の事業及び独立行政法人造幣局が行う造幣の事業。

イ 官公署の事業（労働基準法別表第1に掲げる事業を除く。）

ここにいう「官公署」は、非現業の「官公署」である。したがって、都道府県及び市町村の現業については同法の適用がある（上記（2）②セの（ア）参照）。

なお、平成24年6月27日に国有林及び民有林の一体的な整備及び保全を図るための国有林野の管理経営に関する法律（平成24年法律第139号）が成立し、平成25年4月1日から国有林野の事業は、官公署の事業となる。

② 雇用保険に係る保険関係について適用除外となるもの（雇用保険法第6条）

ア 65歳に達した日以降に雇用される者（65歳となる以前から同一の事業主に継続して雇用されている者及び短期雇用特例被保険者又は日雇労働被保険者に該当する者を除く。）

イ 1週間の所定労働時間が20時間未満である者（日雇労働被保険者に該当する者を除く。）

ウ 同一の事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者（前2月の各月において18日以上同一事業主の適用事業に雇用された者及び日雇労働者であって、雇用保険法第43条第1項各号のいずれかに該当する者を除く。）

エ 季節的に雇用される者であって、4ヶ月以内の期間を定めて雇用される者又は1週間の所定労働時間が30時間未満である者

オ 昼間学生

カ 船員法第1条に規定する船員（1年を通じて船員として適用事業に雇用される場合を除く。）

キ 国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業に雇用される者のうち、離職した場合に、他の法令、条例、規則等に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容が、求職者給付及び就職促進給付の内容を超えると認められる者であって、厚生労働省令で定めるもの（上記（2）②セ（イ）参照）

第2 適用のしくみ

1 適用事業及び暫定任意適用事業

(1) 適用事業及び暫定任意適用事業の意義

① 適用事業とは、法律上当然に保険関係が成立する事業をいう。したがって、適用事業については、その事業が開始された日又は適用事業に該当するに至った日に、事業主の意思にかかわらず法律上当然に保険関係が成立することになる。

(徴収法第3条、第4条、附則第3条、整備法第7条)

② 暫定任意適用事業とは、労働保険に加入するかどうかを、事業主の意思又は当該事業に使用されている労働者の意思に任されている事業をいい、事業主が任意加入の申請をし、認可があった日にその事業について保険関係が成立する。

(整備法第5条第1項、徴収法附則第2条第1項)

なお、暫定任意適用事業に該当するかの判断は、個々の事業ごとに行うのであって、事業主単位に行うものではない。したがって、数個の暫定任意適用事業を行っている事業主は、それぞれの暫定任意適用事業ごとに、任意加入の申請をする必要がある。

(2) 労災保険における適用事業及び暫定任意適用事業

労災保険については、農林水産の事業の一部を除き、労働者を使用する事業は、業種の如何を問わず、全て適用事業とし、適用事業としない農林水産の事業の一部は暫定任意適用事業とされている。暫定任意適用事業の具体的な範囲は、次の①～③に掲げる事業とされている。

(労災保険法第3条第1項、失業保険法及び労災保険法の一部を改正する法律附則第12条、整備政令第17条、昭和50年労働省告示第35号)

① 民間の個人経営の農業の事業(特定の危険有害作業を主として行う事業であって、常時労働者を使用するもの並びに特定農業機械作業従事者及び一定の危険又は有害な作業を行う一定規模以上の農業の個人事業主等が特別加入した場合における当該事業を除く。)であって、5人未満の労働者を使用するもの^{※1}。

② 民間の個人経営の林業の事業であって、労働者を常時は使用せず、かつ、1年以内の期間において使用労働者延人員が300人未満のもの。

③ 民間の個人経営の漁業の事業(総トン数5トン以上の漁船による事業^{※2}であって河川、湖沼及び特定の水面以外の場所で主として操業するもの^{※3}並びに特定の危険有害作業を主として行う事業であって常時労働者を使用するもの^{※4}を除く。)であって、5人未満の労働者を使用するもの^{※1}。

※1 5人未満の労働者を使用するもの

1 保険年度を通じて事業を行うものが、臨時的に労働者が減少し、その結果、一時的に使用労働者数が5人未満となった場合は該当しない。これに反し、1 保険年度中のある期間だけ使用労働者数が5人以上となった場合でも、その事業が常態として5人未満の労働者を使用する場合には該当する。

※2 総トン数5トン以上の漁船による事業

総トン数とは、船舶のトン数の測度に関する法律(昭和55年法律第40号)

第5条に規定する総トン数の意味であり、具体的には漁船登録票に記載されたものによる。

漁船とは、もっぱら漁業に従事する船舶をいい、次の場合を除き、原則として当該船舶が漁船登録票に記載されたものによる。

- ・ 漁船登録を有する船舶であっても漁業活動以外の業務に常時使用されていると認められる場合には、漁船として取り扱わないこと。
- ・ 漁船登録を有しない船舶であっても、漁業活動に常時使用されていると認められる場合には漁船として取り扱うこと。

※3 河川、湖沼及び特定の水面以外の場所で主として操業するもの
その漁労期間の大部分を昭和50年労働省告示第35号別表第2に掲げる水面において操業するものをいう。

※4 常時労働者を使用するもの
常態として1人以上の労働者を使用する事業をいう。

(3) 雇用保険における適用事業及び暫定任意適用事業

雇用保険については、農林水産の事業の一部を除き、労働者を雇用する事業は、業種の如何を問わず、全て適用事業とし、適用事業としない農林水産の事業の一部は暫定任意適用事業とされている。暫定任意適用事業の具体的な範囲は、民間の個人経営による農林水産の事業であって、5人未満の労働者を雇用するものである。(雇用保険法第5条第1項、附則第2条第1項、雇用保険法施行令(昭和50年政令第25号)第2条)

常時5人未満の労働者を雇用する事業とは、上記(2)※1と同様である。

なお、5人の計算に当たっては、雇用保険法第6条第1号から第6号までに該当し、同法の適用を受けない者も含まれる。したがって、同法第42条に規定する日雇労働者も含めて計算する。ただし、同法の適用を受けない労働者のみを雇用する事業主の事業については、その労働者数如何にかかわらず、適用事業として取り扱う必要はない。

(4) 任意加入の認可の基準

① 労災保険の場合

当該事業が保険関係を維持させるだけの実態を欠いている場合等特別の事情がない限り認可することとする。

② 雇用保険の場合

当該事業に適用事業としての地位を与えるものであるので、任意加入の申請をした事業主に対して、当該業務に従事する者の雇用関係が明確であるか、事業主に労働保険関係法令上の義務の履行を期待できるかどうかを十分調査した上で判断する必要がある。

具体的には、任意加入の認可基準のいずれにも該当する場合に認可することとする(P26 第1章の第2の1(4)③参照)。

なお、認可に当たっては、認可の期限を付しても差し支えない(認可に期限を付した場合は、その事業は期限の到来と同時に適用事業ではなくなる。)

2 労働保険の保険関係

労働保険の保険関係とは、保険事故（業務災害若しくは通勤災害又は失業）が生じた場合に、労働者ないし被保険者は、保険者（政府）に対して保険給付を請求する権利を取得し、事業主は保険者に保険料を納付する義務を負うという権利義務関係の基礎となるところの継続的な法律関係をいう。

徴収法においては、この保険関係を、原則として労災保険と雇用保険の双方を含む一元的な「労働保険の保険関係」として構成している。

労災保険に係る保険関係と雇用保険に係る保険関係の二つを単に総称して便宜上同時に処理するというのではなく、あくまでも労働保険の保険関係という一元的な保険関係として取り扱うところに徴収法の基本的な考え方があるのであり、一般保険料に係る保険料率、労働保険料の計算、徴収等についても、この考え方が貫かれている。

徴収法では、適用事業ごとに、原則として労災保険と雇用保険の両保険が一体となった労働保険の保険関係が成立するものとして、保険関係の成立消滅等の適用事務を一元的に処理することとしている。

したがって、例えば、両保険に係る保険関係が成立している事業の場合、保険関係成立届は、労災保険に係る保険関係と雇用保険に係る保険関係ごとに別々に提出するのではなく、両保険一体となった労働保険の保険関係の成立届として、労働保険料等の徴収に関する事務の所轄の区分に応じて、監督署長又は安定所長のいずれか一方に提出することとなる（徴収則4条第2項）。また、継続事業の一括の申請は、それぞれの保険に係る保険関係ごとに別個に行うのではなく、両保険に係る労働保険の保険関係が成立する一つの事業として申請を、労働局長に対して行うこととなる（徴収則第10条第2項）。

ただし、二元適用事業は、例外として、労災保険に係る保険関係と雇用保険に係る保険関係ごとに別個の二つの事業として取り扱うこととされているので、適用事務についても、当該二つの事業ごとに二元的な処理を行うこととなる。

(1) 有期事業の一括（関連：P17 第1章の第2の1（2））

有期事業の一括とは、一定の要件を具備する小規模の有期事業が法律上当然に一括されて全体が一の事業とみなされ、継続事業と同様に適用される制度をいう。ただし、対象となる事業は、建設の事業又は立木の伐採の事業で、労災保険に係る保険関係に係るものに限られる。雇用保険に係る保険関係については、有期事業としての取扱いをしない。

有期事業の一括については、徴収法第7条及び徴収則第6条に規定されているが、その具体的要件は次のとおりである。

① 事業主が同一人であること。

「事業主が同一人である」とは、当該事業が同一企業に属していることである。

なお、数次の請負による建設の事業の場合には、徴収法における事業主は原則として元請負人となるので、現実の事業主である下請負人は、ここにいう事業主に含まれず、所定の要件に該当する場合には、当該下請負工事を含め、元請負人に係る事業が一括の対象となる。

② それぞれの事業が有期事業であること。

③ それぞれの事業が厚生労働省令で定める規模以下の事業であること。

それぞれの事業の規模については、①その概算保険料の額に相当する額が160万

円未満であり、かつ、②建設の事業にあつては、請負金額[※]が1億9,000万円未満、立木の伐採の事業にあつては、素材の見込生産量が1,000立方メートル未満のものであることを要する。

※ 請負金額は、次により計算した額である（徴収則第13条第2項）

ア 事業主が注文者その他の者からその事業に使用する物の支給を受け、又は機械器具等の貸与を受けた場合には、支給された物の価額に相当する額又は機械器具等の損料に相当する額を請負代金の額に加算する。ただし、労働省告示（昭和58年労働省告示第14号）に定める物の価額は加算しない。

イ 請負代金の額に、その事業に使用する物で労働省告示（昭和58年労働省告示第14号）に定めるものの価額が含まれている場合には、その額を請負代金の額から控除する。

④ それぞれの事業が、他のいずれかの事業の全部又は一部と同時に行われること。ここにいう「他のいずれかの事業の全部又は一部と同時に行われる」とは、2以上の事業が時期的にも多少とも重複して行われる場合には、これに該当するものとして取り扱う（昭和40年7月31日付け基発第901号）。
なお、保険年度において、複数の事業を行うことが予定されている場合は、これに該当するものとして取り扱う。

⑤ その他労働省令で定める要件に該当すること。

ア それぞれの事業が、（ア）建設の事業（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をいう。）であつて、労災保険に係る保険関係が成立している事業又は（イ）立木の伐採の事業であつて、労災保険に係る保険関係が成立している事業であること。

イ それぞれの事業が、「労災保険率表」による事業の種類を同じくすること。
ここにいう事業の種類とは、徴収則別表第1の「労災保険率表」に掲げる事業の種類をいうものである。

したがって、同一事業主が、当該年度に実施予定の2以上の事業について、事業の種類が異なる場合は、事業の種類ごとに保険関係成立の手續を必要とするが、事業主が希望した場合には、主たる事業の種類（当該年度に施行予定の事業のうち、事業の種類ごとの概算保険料の算定基礎となる賃金総額の最も多い事業）に係る保険関係成立の手續を行い、主たる事業以外の事業については、主たる事業に含めて一括して一の保険関係として取り扱って差し支えない（昭和41年4月6日付け基災発第11号）。

ウ それぞれの事業に係る保険料の納付事務が一の事務所で取り扱われること。

ここにいう保険料の納付事務を取り扱う一の事務所（一括事務所）とは、当該事業の施工に当たり、かつ、保険料の申告及び納付の事務を行う事務能力のある事務所をいう。したがって、当該事業の施工は行うが、保険料の申告及び納付の事務を行う事務能力を有しない事務所については、その事務所を統括管理する事務所のうち、当該事業に係る保険料の申告及び納付の事務を実際に行う直近上位の事務所を一括事務所として扱うこととなる。

エ 厚生労働大臣が指定する種類の事業以外の事業にあつては、それぞれの事業が、上記ウの一括事務所の所在地を管轄する労働局又はこれと隣接する労働局の管轄区域（厚生労働大臣が指定する都道府県労働局の管轄区域を含む。）内で行わ

れること。

厚生労働大臣が指定する事業の種類は、「機械装置の組立て又は据付けの事業」である。ここに規定する地域的制限は、当該事業を除く建設の事業及び立木の伐採の事業に適用されることになる。

厚生労働大臣が指定する労働局の管轄区域は、平成 12 年労働省告示第 39 号のとおりである。

(2) 請負事業の一括

「請負事業の一括」とは、建設の事業が数次の請負によって行われている場合において、法律上当然に下請負事業を元請負事業に一括し、原則として元請負人のみを徴収法の適用事業主として取り扱う制度をいう。よって、特別な届出や認可は必要とされていない。

数次の請負事業の一括については、徴収法第 8 条第 1 項及び徴収則第 7 条に規定されているが、その具体的な解釈は次のとおりである。

① 請負事業の一括が行われる「厚生労働省令で定める事業」は、「労災保険の保険関係が成立している事業のうち建設の事業」である。

② 数次の請負によって行われる

ア ここにいう請負とは、民法 632 条の請負と同義である。つまり、当事者の一方（請負人）がある仕事の完成を約し、相手方（注文者）がその仕事に対する対価として報酬を支払う契約であるが、数次の請負の対象となる仕事の過程が適用単位としての事業の実態をもつものであることを要する。

イ 数次の請負によって行われる事業とは、例えば、ビル建築工事のように一つの工作物等を完成するに当たって、注文者から直接請け負った請負人（元請負人）が、その仕事の全部又は一部をさらに第三者（下請負人）に請け負わせることがあるが、この場合には、注文者・元請負人・下請負人の間に数次の請負関係が生ずる。このように、建設工事が数段階の請負契約に基づいて実施されることをいう。

③ 元請負人のみを事業主とする。

下請負に係る事業については、下請負人が事業主であって、元請負人と下請負人が使用する労働者の間には、労働関係がないわけであるが、この場合でも下請負事業の分離の認可を受けない限り、元請負人は、その請負に係る事業及びその下請負の全てについて、事業主として保険料の納付等保険関係の成立に伴う全ての義務を負担しなければならない。

なお、元請負人が事業主とされたからといっても、労働関係の当事者として下請負人やその使用する労働者に対して使用者となるわけではなく、下請負人も、元請負人に対して労働者となるわけではない。

※ 建売住宅事業等に係る元請負人の取扱いについて（平成 21 年 3 月 9 日付け基徴発第 0309001 号）

住宅等を販売する事業主等が自ら建築主として建物の建築を請負業者に注文する場合における当該建物に係る建築事業（以下「建売住宅事業」という。）については、住宅等を販売する建売住宅事業主等を発注者とし、当該発注者と請負契約を締結した事業主を元請負人とする。

(留意点)

- ・ 着工時において、当該建物の建築主とされている者を、建売住宅事業の発注者とし、当該発注者と請負契約を締結した事業主を元請負人とする事。
- ・ 着工時から建物が完成するまでの間において、住宅等を販売する事業主等が、顧客と当該建物の売買契約を締結したとしても、当該住宅等を販売する事業主等を発注者とし、当該発注者と請負契約を締結した事業主を元請負人とする事。
- ・ 住宅等を販売する事業主等が、建売住宅事業に係る施工管理を行っている場合においても、当該住宅等を販売する事業主等を発注者とする事。
- ・ 同一の事業主が、隣接した区画において元請負人又は発注者として複数の建物を建築している場合は、建物ごとにその請負関係を確認し、どの事業主が当該建物に係る建築事業の元請負人であるかを判断する事。

(3) 下請負事業の分離 (関連：P45 第1章の第3の1)

上記(2)で述べた数次の請負事業の一括は、法律上当然に行われるものであるのに対し、下請負事業の分離は、元請負人及び下請負人が申請し、認可があったときに、元請負人の請負に係る事業から下請負部分を分離し、独立の保険関係を成立させる制度をいう。

下請負事業の分離の要件については、徴収法第8条第2項及び徴収則第9条に規定されているが、その具体的な解釈等は次の①～③のとおりである。

- ① 当該下請負事業は、有期事業の一括の要件には該当しない、規模の大きいものであることが必要とされている。したがって、概算保険料に該当する額が160万円以上であるか又は請負金額が1億9,000万円以上であることが要件となる。

このほか元請負人と下請負人のそれぞれに係る保険料の算定方法(貸金総額の特例による算定方法かどうか)が同一であることが実際上の条件とされている。

ただし、例えば、鉄骨ビル又は木造家屋の建設工事について、ある元請負人が数棟を一括請負して、各棟を下請負人に請け負わせる場合、又は鉄道、道路等の長区間を元請負人が一括請負し、これを数工区に区分して各工区を下請負させる場合のごとく、元請負人及び下請負人が、それぞれ行う事業区分に応ずる支給資材等が明確に区分されるような場合には、両社の保険料算定方法が異なっても差し支えない。

- ② 認可があったときは、当該下請負人が徴収法上での事業主となり、独立の事業主として保険料の納付等保険関係の成立に伴う全ての義務を負うことになる。

- ③ 徴収則第8条の「やむを得ない理由」

ここにいう「やむを得ない理由」とは、次に該当する場合をいう。

ア 天災、不可抗力等客観的事由により期限内に申請書を提出することができない場合。

イ 事業開始前に請負方式の特殊性から下請負契約が成立せず、したがって、期限内に申請書を提出することが困難であると認められる場合であって、その理由書が提出されているとき。

(4) 継続事業の一括 (関連：P48 第1章の第3の3)

継続事業の一括とは、2以上の継続事業を行う事業主が申請し、認可があったときにこれら2以上の事業の全部又は一部を一括して一つの保険関係を成立させる制度をいう。

継続事業の一括の要件については、徴収法第9条及び徴収則第10条第1項に規定されているが、その具体的解釈は次のとおりである。

① 厚生労働省令で定める次のいずれの要件にも該当すること。

ア 一括の認可を受けようとするそれぞれの事業が、次の(ア)～(ウ)までのいずれか一つに該当すること。

(ア) 労災保険に係る保険関係が成立している事業のうち二元適用事業。

(イ) 雇用保険に係る保険関係が成立している事業のうち二元適用事業。

(ウ) 一元適用事業であって、労災保険及び雇用保険の両保険に係る保険関係が成立しているもの。

したがって、例えば、労災保険に係る保険関係のみが成立している事業と労災保険及び雇用保険に係る保険関係のみが成立している事業との一括はできない。

また、「保険関係が成立している」とは、当該適用事業にあつては、保険加入手続の有無にかかわらず、現実に事業が行われている場合をいう。したがって、例えば、暫定任意適用事業にあつては、任意加入の申請と同時に一括の申請をすることができる。

イ 「労災保険率表」による「事業の種類」が同じであること。

なお、雇用保険に係る保険関係のみが成立している事業についても、この要件を必要とする。

② 徴収法第9条の「一の保険関係とする」

それぞれの事業単位の保険関係を一つにまとめ、一つの保険関係に切り替えて事務処理を行うことをいう。

③ 徴収法第9条の「厚生労働大臣の認可」

認可の基準は、次のとおりである。

ア 指定事業が、一括される全ての事業の労働保険事務を円滑に処理する事務能力を有すること。

したがって、申請人の希望する事業と必ずしも一致しない場合がある。

イ それぞれの事業について、従来から保険料の申告及び納付等が適正に行われていること。

④ 徴収法第9条の「使用される労働者とみなす」

それぞれの事業単位の保険関係を一つにまとめて一の保険関係に切り替えて事務処理を行うため、当該一つの事業に使用される労働者とみなされるという意味である。ただし、労災保険及び雇用保険の保険給付に関する事務並びに雇用保険の被保険者に関する事務については、この規定は適用されないので、それぞれの事業場の所在地を管轄する監督署長又は安定所長（雇用保険の保険給付に関する事務は、被保険者の住所を管轄する安定所長）がこれらの事務を行う。

⑤ 徴収法第9条の「厚生労働大臣が指定する一の事業以外の事業に係る保険関係は、消滅する」

保険関係が指定事業に統合され、一元化されるため、指定事業以外の事業に係る保険関係は消滅することとなる。このため、指定事業においては、事業規模が拡大することとなるので、増加概算保険料の申告及び納付の手続を要する場合があります。一方、その他の事業については、保険関係が消滅することとなるので、保険料の確定精算に関する手続が必要となる。また、メリット制の適用は、指定事業について行うこととなる。

第3 保険料のしくみ

1 労働保険料

(1) 概要

政府は、労働保険（労災保険・雇用保険）の事業に要する費用に充てるため、労働保険料を徴収するものとし、その労働保険料の額は、適用対象の相違等により、次のように区分される。

① 一般保険料の額

労働者に支払う賃金を算定の基礎とする保険料であり、その額は、賃金総額に一般保険料率（両保険に係る保険関係が成立している事業にあつては労災保険率と雇用保険率とを加えた率、労災保険に係る保険関係のみが成立している事業にあつては労災保険率、雇用保険に係る保険関係のみが成立している事業にあつては雇用保険率）を乗じて得た額である。

ただし、雇用保険に係る保険関係が成立している事業の事業主が、64歳以上の高年齢労働者のうち雇用保険法第38条第1項の短期雇用特例被保険者及び同法第43条第1項の日雇労働被保険者以外の者（以下「免除対象高年齢労働者」という。）を使用する場合には、当該額から、高年齢者免除額（免除対象高年齢労働者に支払う賃金の総額に雇用保険率を乗じた額）を減じた額である。

この場合、64歳以上の高年齢労働者とは、保険年度の初日（4月1日）において満64歳以上である者をいい、保険年度の中で64歳となった者については、当該保険年度においては高年齢労働者としての取扱いをしない。（徴収法第10条から第11条の2まで、徴収令第1条、徴収則第15条の2）

② 第1種特別加入保険料の額

労災保険に係る中小事業主等の特別加入者（労災保険法第34条第1項の承認に係る者）に係る保険料であり、その額は、特別加入者の給付基礎日額に応ずる徴収則別表第4の右欄に掲げる額の総額に、これらの者に係る事業に適用される第1種特別加入保険率を乗じて得た額である（徴収法第13条、徴収則第21条）。

③ 第2種特別加入保険料の額

労災保険に係る一人親方等の特別加入者（労災保険法第35条第1項の承認に係る者）に係る保険料であり、その額は、特別加入者の給付基礎日額に応ずる徴収則別表第4の右欄に掲げる額の総額に、徴収則別表第5の第2種特別加入保険料率を乗じて得た額である（徴収法第14条、徴収則第22条、第23条）。

④ 第3種特別加入保険料の額

労災保険に係る海外派遣者（労災保険法第36条第1項の承認に係る者）に係る保険料であり、その額は、特別加入者の給付基礎日額に応ずる徴収則別表第4の右欄に掲げる額の総額に、第3種特別加入保険料率（1000分の4）を乗じて得た額である（徴収法第14条の2、徴収則第23条の2、第23条の3）。

⑤ 印紙保険料

雇用保険の日雇労働被保険者に係る保険料であり、その額は、日雇労働被保険者一人一日当たり、

ア 賃金の日額が11,300円以上（1級）については176円

イ 賃金の日額が 8,200 円以上 11,300 円未満（2 級）については 146 円

ウ 賃金の日額が 8,200 円未満（3 級）については 96 円

となっている。

なお、日雇労働被保険者については、印紙保険料の他に一般保険料の負担がある。

⑥ 特例納付保険料

2年を超えて雇用保険の被保険者資格を遡及して確認される者を雇用していた事業主が、保険関係成立届の提出を行っていなかった場合に納付することができる保険料であり、その額は、遡及適用対象期間の始点から1カ月の間に支払われた賃金と遡及適用対象期間の終点の1カ月の間に支払われた賃金の合計額を2で除した額に、遡及適用対象期間の終点の雇用保険率、遡及適用対象期間の月数及び100分の10を乗じて得た額である（徴収法第26条、徴収則第56条、第57条）。

(2) 概算保険料の額

労働保険料は、保険料の算定の対象となる期間（通常、毎保険年度又は有期事業の行われる期間）の始めに概算額を申告・納付し、その期間が終わってから確定額を申告し、過不足額を精算する仕組みをとっている。この概算額で納付する保険料を概算保険料の額という。

① 申告・納付すべき概算保険料の額（継続事業の場合）

継続事業の概算保険料は、毎保険年度（毎年4月1日から翌年3月31日まで）の見込額を計算し、申告・納付することとなる。保険年度の中で保険関係が成立した継続事業については、その日からその保険年度の末日までの見込額を計算し、申告・納付する。

この概算保険料の額は、その保険年度に使用する労働者に支払う賃金総額の見込額（その額が直前の保険年度の賃金総額の100分の50以上100分の200以下である場合には、当該直前の保険年度の賃金総額）に一般保険料率を乗じて得た額である。

ただし、雇用保険の保険関係が成立している事業の事業主が免除対象高年齢労働者を使用する場合には、上記により算定した額から、保険年度が成立した日からその保険年度の末日までの間において使用する免除対象高年齢労働者に支払う賃金の総額の見込額に雇用保険率を乗じて得た額を減じた額である（徴収法第15条第1項、第15条の2、徴収令第3条、徴収則第24条、第24条の2）。

実務上の取扱いとしては、あらかじめ免除対象高年齢労働者分を控除した賃金総額の見込額を基礎として算定した雇用保険に係る保険料額と、すべての労働者に係る賃金総額の見込額を基礎として算定した労災保険に係る保険料額とを合算した額を概算保険料の額とする。

また、保険年度の中途において保険関係が成立した継続事業の場合には、その日から当該保険年度の末日までの間における賃金総額の見込額に一般保険料率を乗じて算定する。

② 申告・納付すべき概算保険料の額（有期事業の場合）

有期事業の場合には、保険年度や事業期間の長短に関係なく事業の全期間について概算保険料を計算し、その期間の始めに申告・納付することになる。すなわち、保険関係成立日の日から事業終了予定日までの間における賃金総額の見込額に一般保険料率（労災保険率）を乗じて得た額が、概算保険料の額となる（徴収法第

15条第2項)。

③ 政府による概算保険料の額の決定及び通知

概算保険料については、

(ア) 事業主が所定の納期限までに申告書を提出しなかったとき、

又は、

(イ) 納期限までに申告書は提出したが、その申告書の記載に誤りがあると認められるとき

には、政府は、職権により、事業主が申告・納付すべき正しい概算保険料の額を決定し、これを事業主に通知することとされている(徴収法第15条第3項)。

これが、いわゆる労働保険料の「認定決定」の制度であり、事業主の自主的な申告ないし適切な申告がない場合において政府によってとられる措置である。この「認定決定」(これに基づく「通知」を含む。)を行う政府の機関は、労働保険の徴収に関する事務を司る国の会計機関としての都道府県労働局労働保険特別会計歳入徴収官である。

また、この決定された概算保険料の額について事業主に通知する場合には、納入告知書によらず、納付書によって行うものとされている(徴収則第38条第4項)。

次に、この「通知」を受けた事業主は、

(ウ) 概算保険料を全く納付していないとき(すなわち、上記(ア)の場合)には当該決定された概算保険料の額を、

(エ) 既に納付した概算保険料の額が当該決定された概算保険料の額に足りないとき(すなわち、上記イの場合)にはその不足額を、

通知を付けた日の翌日から起算して15日以内に納付しなければならない(徴収法第15条第4項)。この未納額又は不足額を納付する場合には、納付書によって行うものとされている(徴収則第38条第4項)。

(3) 増加概算保険料の額

① 予期しなかった事業規模の拡大等により、賃金総額の大幅増加が見込まれることとなったため、既に納付した概算保険料の算定基礎とした賃金総額の見込額に比べて、その保険年度末又は事業終了時までの間に賃金総額が2倍を超えて増加することが見込まれる場合

② 労災保険に係る保険関係又は雇用保険に係る保険関係のみが成立していた事業が、労災保険及び雇用保険の両保険に係る保険関係が成立する事業に該当するに至ったため、一般保険料率が上がった場合であって、変更後の概算保険料の額が、既に納付した概算保険料の額の2倍を超える場合

のいずれかの場合であって、既に納付した概算保険料と増加を見込んだ賃金総額の見込額に基づいて算定した概算保険料との差額が13万円以上であるときは、当該差額(増加概算保険料)を申告・納付しなければならない(徴収法第16条、附則第5条、徴収則第25条、附則第4条)。

(4) 概算保険料の延納

① 年度当初(又は保険関係成立の当初)に申告・納付する概算保険料の延納(継続事業の場合)

継続事業であって、

(ア) 納付すべき概算保険料の額が 40 万円（労災保険又は雇用保険のいずれか一方の保険の保険関係のみが成立している事業については 20 万円）以上のもの、又は

(イ) 事務処理を事務組合に委託しているもの
については、事業主が延納の申請をした場合には、次により延納することができる（徴収法第 18 条、徴収則第 27 条）。

ア 当該保険年度の初日の前日（すなわち前年度の 3 月 31 日）以前に既に保険関係が成立している事業にあっては、その概算保険料を、次の各期に分けて納付する。

- a 4 月 1 日から 7 月 31 日まで（第 1 期）
- b 8 月 1 日から 11 月 30 日まで（第 2 期）
- c 12 月 1 日から翌年 3 月 31 日まで（第 3 期）

各期分の納付額及び納期限は、次のとおりである。

概算保険料の額を期の数で除して得た額を各期分の概算保険料とし、最初の期分の概算保険料については、6 月 1 日から起算して 40 日以内に、第 2 期分は 10 月 31 日までに、第 3 期分は 1 月 31 日までにそれぞれ納付する。

概算保険料の額を期の数で除して得た額に 1 円未満の端数があるときは、第 2 期分及び第 3 期分の端数を第 1 期分の概算保険料の額に加算する。

イ 当該保険年度の中途に保険関係が成立した事業にあっては、その概算保険料を上記アの各期に分けて納付する。ただし、最初の期の期間が 2 カ月以内である場合には、その期間をもって最初の期として独立させることなく、次の期の 4 カ月と合わせた期間をもって最初の期とする。すなわち、(i) 4 月 1 日から 5 月 31 日まで、(ii) 6 月 1 日から 9 月 30 日までの間に保険関係が成立した事業については、当該保険関係成立の日からそれぞれ、(i) の場合は 7 月 31 日まで、(ii) の場合は 11 月 30 日までを最初の期とする。10 月 1 日から 3 月 31 日までの間に保険関係が成立した事業については、当該年度の概算保険料は延納できない。

各期分の納付額及び納期限は、アの場合と同じである。ただし、最初の期分の納期限は、保険関係成立の日の翌日から起算して 50 日以内である。

② 保険関係成立の当初に申告・納付する概算保険料の延納（有期事業の場合）

有期事業であって、納付すべき概算保険料の額が 75 万円以上もの、又は事務処理を事務組合に委託しているものについては、事業主が延納を申請した場合には、次により延納することができる。ただし、事業の期間が 6 カ月以内のものは、延納する実益がないので、延納は認められない。

その事業についての概算保険料を、その事業の全期間を通じて、毎年、次の各期に分けて納付する。

- a 4 月 1 日から 7 月 31 日まで
- b 8 月 1 日から 11 月 30 日まで
- c 12 月 1 日から翌年 3 月 31 日まで

したがって、これらの各期の中途に保険関係が成立した事業については、保険関係成立の日からその日の属する期の末日までを最初の期とする。ただし、最初の期の期間が 2 カ月以内である場合には、その期間をもって最初の期として独立させることなく、次の期の 4 カ月と合わせた期間をもって最初の期とする。すなわち、(i) 6 月 1 日から 7 月 31 日まで、(ii) 10 月 1 日から 11 月 30 日まで、(iii) 2 月 1 日

から3月31日までの間に保険関係が成立した事業については、当該保険関係成立の日からそれぞれ、(i)の場合は11月30日まで、(ii)の場合は3月31日まで、(iii)の場合は7月31日までの期間を最初の期とすることとなる。

この場合の各期分の納付額及び納期限については、概算保険料の額を期の数で除して得た額を各期分の概算保険料とし、最初の期分の概算保険料については、保険関係成立の日の翌日から起算して20日以内に納付する。その後の各期分の概算保険料については、(i)4月1日から7月31日までの期分の概算保険料は3月31日までに、(ii)8月1日から11月30日までの期分の概算保険料は10月31日までに、(iii)12月1日から翌年3月31日までの期分の概算保険料は1月31日までに、それぞれ納付する(徴収法第18条、徴収則第28条)。

③ 政府が認定決定した概算保険料に係る延納

政府が概算保険料の額を認定決定し、その決定した概算保険料の額又は概算保険料の不足額を事業主が納付する場合においても、当該額を納付する際に延納を申請したときは、上記①及び②の場合と同様に延納をすることができる。ただし、最初の期分の概算保険料の納期限は、この通知を受けた日の翌日から起算して15日以内となる。この場合における延納の要件は、上記①及び②の場合と同様である(徴収法第18条、徴収則第29条)。

なお、概算保険料の額を認定決定した場合にも、延納をするときには当該額を最初の期以降の各期に分割することになるから、この場合の最初に納付する額、すなわち通知を受けた日から15日以内に納付する額は、その納期限に該当する日(通知を受けた日の翌日から起算して15日目の日)の属する期以前の各期分の概算保険料の額の合計額となる。

したがって、例えば、継続事業の場合、概算保険料の認定決定に係る政府の通知が1月16日以後になされたときは、その納期限である1月31日以後の日には、当該年度の各期分の納期限が既に到来していることとなるから、当該「1月31日以後の日」においては、納付すべき概算保険料の額の全額(すなわち当該年度の全期分の概算保険料の額)を納付するほかはなく、延納はできないこととなる。

④ 賃金総額等の見込額の増加又は保険料率の変更に伴う増加概算保険料の延納

増加概算保険料については、上記①から③までにより概算保険料の延納をする事業主に限り、申告書を提出する際に延納の申請をした場合には、賃金総額等の見込額が増加した日又は一般保険料率が増加となった日(以下「変更日」という。)以後について、4月1日から7月31日まで、8月1日から11月30日まで及び12月1日から翌年3月31日までの各期分について等分して納付することができる(徴収法第18条、徴収則第30条、附則第5条)。

この場合の納期限は、変更日の属する期分の増加概算保険料については、その日の翌日から起算して30日以内に、その後の期分の概算保険料については、②と同様とする。

ただし、最初の期の次の期分の納期限が最初の期分の納期限より先に到来することとなる場合には、次の期分の増加概算保険料を、最初の期分の増加概算保険料とともに最初の期分の納期限までに納付すれば足りる。

⑤ 保険料率の引上げによる概算保険料の追加納付額の延納

保険年度の中途において保険料率の引上げが行われた場合に、徴収法第17条第1項の規定により追加納付する保険料は、同条第2項の通知により指定された期限

までに延納を申請することによって、上記④の増加概算保険料の延納の方法に準じて延納をすることができる（徴収法第 18 条、徴収則第 31 条）。

⑥ 延納の方法の特例

概算保険料の延納は、原則として上記①から⑤までの方法によって行われることとなっているが、歳入徴収官がやむを得ない理由があると認めたときは、継続事業の場合には当該保険年度内において、有期事業の場合にはその事業の期間内において、いずれも上記の方法と異なった方法により延納をすることができる（徴収法第 18 条、徴収則第 32 条）。

この延納の方法の特例は、上記の方法によって延納させることが不適当な事態が生じたときに、所轄の歳入徴収官の判断により実情に応じた方法を取り得るようにするために設けられたものであるが、天災地変等による場合その他きわめて例外的な場合を考慮したものである。

(5) 確定保険料の額

① 申告・納付すべき確定保険料の額

確定保険料の額は、継続事業については、毎保険年度の末日又は保険関係が消滅した日（事業の廃止又は任意脱退の日）までに使用した労働者に支払った賃金総額（確定した賃金総額）に一般保険料率を乗じて得た額である。

ただし、雇用保険の保険関係が成立している事業の事業主が、免除対象高年齢労働者を使用した場合には、上記の額から、その保険年度の末日又は保険関係が消滅した日までに使用した免除対象高年齢労働者に支払った賃金の総額に雇用保険率を乗じて得た額を減じた額である（徴収法第 19 条第 1 項、第 19 条の 2、徴収令第 4 条）。

実務上の取扱いとしては、あらかじめ免除対象高年齢労働者に係る賃金分を控除した賃金総額を基礎として算定した雇用保険に係る保険料額と、すべての労働者に係る賃金総額を基礎として算定した労災保険に係る保険料額とを合算した額を確定保険料の額とする。

また、有期事業については、保険関係が消滅した日（事業の終了若しくは廃止又は任意脱退の日）までに使用した労働者に支払った賃金総額（確定した賃金総額）に一般保険料率（労災保険率）を乗じて得た額である（徴収法第 19 条第 2 項）。

② 政府による確定保険料の額の決定及び通知

確定保険料についても、事業主が所定の納期限までに申告書を提出しなかったとき、又は、納期限までに申告書は提出したが、その申告書の記載に誤りがあると認められるときには、政府は、職権により、事業主が申告すべき正しい確定保険料の額を決定（認定決定）し、これを事業主に通知する措置が講じられ（徴収法第 19 条第 4 項）これら措置を行う政府の機関は、歳入徴収官となる。

なお、概算保険料と異なり、確定保険料の「認定決定」に基づき事業主が確定保険料の額又は不足額を納付しなければならない場合には、政府は、原則として、その納付すべき額に 100 分の 10 を乗じて得た額の追徴金を徴収することとされている（徴収法第 21 条）。

「通知」を受けた事業主は、(ア) 既に納付した概算保険料の額が当該決定された確定保険料の額に足りないときは、その不足額を、(イ) 納付した概算保険料が全くないときは、当該決定された確定保険料の額を、通知を受けた日の翌日から起算して 15 日以内に納付しなければならない（徴収法第 19 条第 5 項）。

また、政府により決定された確定保険料の額について事業主に通知する場合、及び、納付する場合には、納入告知書によって行うものとされている（徴収則第 38 条第 5 項）。この点においても概算保険料の場合とは異なる。

③ 労働保険料の充当及び還付

事業主が既に納付した概算保険料の額が、確定保険料の額を超える場合には、政府は、その超える額を、次の保険年度の概算保険料等に充当し、又は還付することとされている（徴収法第 19 条第 6 項）。この場合における充当又は還付の要件、手続等は、次のとおりである。

ア 労働保険料の還付

事業主が、既に納付した概算保険料のうち、確定保険料の額を超える額（以下「超過額」という。）の還付を請求したときは、官署支出官又は都道府県労働局労働保険特別会計資金前渡官吏（以下「資金前渡官吏」という。）は、その超過額を還付するものとされ、この場合における還付請求は、(i) 申告書を提出する際、又は、(ii) 確定保険料についての認定決定の通知を受けた日から起算して 10 日以内に、「労働保険料還付請求書（徴収則様式第 8 号）を官署支出官（所轄の労働局長及び監督署長経由）又は所轄の資金前渡官吏（監督所が所掌する事業については、監督署長経由）に提出することによって行わなければならないものとされている（徴収則第 36 条）。

イ 労働保険料の充当

上記アによる還付の請求がない場合であって、事業主から徴収すべき次の保険年度の概算保険料その他未納の労働保険料等（例えば、未納の増加概算保険料、延滞金、追徴金。以下「概算保険料等」という。）があるときには、歳入徴収官は、当該超過額を概算保険料等に充当するものとされている（徴収則第 37 条第 1 項）。この場合における充当は、事業主の請求ないし承認を要しないが、充当したときは、歳入徴収官は、その旨を事業主に通知しなければならない（徴収則第 37 条第 2 項）。

なお、この場合の充当の順位は、保険料（元本）、納期限の到来した追徴金、延滞金、納期限の到来していない追徴金の順とする（徴収法第 27 条第 3 項、国税通則法第 62 条第 2 項）。

2 保険料率

(1) 概要

保険料率は、①一般保険料率、②第 1 種特別加入保険料率、③第 2 種特別加入保険料率、④第 3 種特別加入保険料率の 4 種に分けられる。

① 一般保険料率

一般保険料率は、一般保険料の額を算定する場合に用いる保険料率であり、これは、労災保険率と雇用保険率を加えた率である。なお、労災保険の保険関係のみが成立している事業（暫定任意適用事業であるため労災保険の保険関係のみが成立している事業、及び、二元適用事業であって労災保険の保険関係に係るもの）にあっては労災保険率が一般保険料率となり、雇用保険の保険関係のみが成立している事業（暫定任意適用事業であるため雇用保険の保険関係のみが成立している事業、及び、二元適用事業であって雇用保険の保険関係に係るもの）にあっては雇用保険率が一般保険料率となる（徴収法第 12 条第 1 項）。

労災保険率は、一定の条件の下、労災保険の適用を受けるすべての事業の過去3年間の業務災害及び通勤災害に係る災害率等を考慮して厚生労働大臣が定める率として算出される（徴収法第12条第2項、徴収令第2条）。（P114 第2章第3の4参照）

労災保険率については、事業の種類（55種類）ごとに、最高1,000分の89から最低1,000分の2.5まで定められている。

また、雇用保険率は、徴収法第12条第5項の規定に基づき、平成25年度は、1,000分の13.5、（ア）農林水産の事業（（i）牛馬育成、酪農、養鶏又は養豚の事業、（ii）園芸サービスの事業、（iii）内水面養殖の事業を除く。）、（イ）清酒の製造の事業については1,000分の15.5、（ウ）建設の事業については1,000分の16.5としている。

これは、（ア）から（ウ）までの事業については短期雇用特例被保険者が多く雇用される実態に鑑み、社会的公平の見地から、できる限り給付と負担の均衡化を図ることができるようにしたものであり、さらに建設の事業については、建設労働者の雇用の改善等に関する法律に基づく建設労働者の福祉等に関する事業等を雇用保険の雇用安定事業又は能力開発事業として行う費用に充てるため一般の事業より高い料率になっている。

② 第1種特別加入保険料率

第1種特別加入保険料率は、第1種特別加入保険料の額を算定する場合に用いる保険料率であり、中小事業主が行う事業の当該事業に係る労災保険率と同じ率である（徴収法第13条）。

③ 第2種特別加入保険料率

第2種特別加入保険料率は、第2種特別加入保険料の額を算定する場合に用いる保険料率であり、これは、一人親方等の特別加入の承認を受けた者の事業又は作業と同種又は類似の事業又は作業等の業務災害率、社会復帰促進等事業として行う事業の種類及び内容その他の事情を考慮して定められる率であり、最高1,000分の52から最低1,000分の3まで定められている（徴収法第14条、徴収則別表第5）。

④ 第3種特別加入保険料率

第3種特別加入保険料率は、第3種特別加入保険料の額を算定する場合に用いる保険料率であり、これは、海外派遣者が海外において従事している事業と同種又は類似の日本国内で行われている事業についての業務災害に係る災害率及び通勤災害に係る災害率、社会復帰促進等事業として行う事業の種類及び内容その他の事情を考慮して定められる率であり、1,000分の4とされている（徴収法第14条の2、徴収則第23条の3）。

（2）労災保険率の適用

① 労災保険率の適用の原則

事業に対する労災保険率の適用の方法は、労災保険率表及び労災保険率適用事業細目表（昭和47年労働省告示第16号。以下「細目表」という。）によって決まる。

すなわち、ある事業の労災保険率は数種の作業単位の災害率が平均化されたものを基礎としていることから、一つの事業が細目表のいずれの事業の種類に該当するかは、その事業における作業の態様、種類、内容等により総合的に判断して事業の種類を決定しなければならない。そこで、この「事業の種類」の決定に当たっては、

次の二つの原則がとられる。

ア 一つの事業については、一つの労災保険率を適用すること。

イ その事業の実質的な内容、作業ごとの労働者数、製品、完成物、提供されるサービスの種類等により何が主たる事業であるかを判断し決定すること。

したがって、例えば、ある事業主が石炭鉱業という事業を営んでいる場合においては、その事業の運営上、機械器具工場、製材所、発電所、事務所等が設けられ、鉱業本来の事業に数種の作業が付随しているのが通例であるが、これは鉱業という事業の一部門にすぎないから、労災保険率の適用については、これらの付随作業を含めて1事業とし、これに対して「金属鉱業、非金属鉱業（23）石灰石鉱業又はドロマイト鉱業を除く。）又は石炭鉱業」の労災保険率を適用することとなる。

② 労災保険率表と細目表との関係

細目表は、徴収則第16条第1項の規定に基づき厚生労働大臣が定めている。この細目表は、労災保険率表に掲げられた事業の種類の内容及び範囲を解説するために作成されたもので、ある事業が、労災保険率表に掲げられたどの事業の種類に該当するかを判定するためのものである。

したがって、労災保険率表と細目表とは表裏一体をなすもので、細目表によって一つの事業がいずれの事業の種類に該当するかが判定されれば、それによってその事業の労災保険率が定まることとなる。

③ 細目表

細目表は、いわば労災保険における産業分類というべきものであるが、一般の産業分類と異なり、災害率の実態を主眼としており、さらに一部の特殊な事業については、作業内容、事業内容、組織等を勘案する等制度の円滑な運営を期すため、独自の分類方式がとられているものである。

(3) 雇用保険率の適用

① 雇用保険率の適用の原則

雇用保険率（平成25年度）の適用に当たっては、次のように取り扱う。

ア 事務部門と現場部門とを併せて一の適用事業であるもの

主たる事業内容に応じ、1,000分の13.5、1,000分の15.5又は1,000分の16.5の率を適用する。

イ 事務部門と現場部門とがそれぞれ独立の適用事業であるもの

事務部門については1,000分の13.5の率を、現場部門については1,000分の15.5又は1,000分の16.5の率を適用する。

② 雇用保険率の具体的な適用

一つの事業において事務部門と現場部門が併存している場合における雇用保険率の適用は、両部門のいずれがその事業における主たる事業内容の部門であるかを判断し、主たる事業内容の部門に係る雇用保険率をその事業に係る雇用保険率とするものとする。

何が主たる事業内容であるかの判断は、それぞれの部門ごとの労働者数、支払賃金等により総合的に行うものであるが、通常は、現場部門は事業目的の遂行に直接携わり、事務部門は現場部門の活動を円滑に行わせるために管理監督、あるいは補

助する立場にあるものと考えられるので、現場部門が主たる事業内容となる場合が多いと考えられる。この場合において、労働者がいずれの部門に所属するかの判断については、単に身分が形式上あるいは組織上一方の部門に所属していること等事業における形式的な取扱いによることなく、その労働者が実質的にどの部門において労働しているかによるものとする。

3 賃金総額

一般保険料は、適用単位である事業ごとに、その事業に使用する労働者に支払う賃金の総額（以下「賃金総額」という。）に一般保険料率を乗じて算定することを原則としている（徴収法第 11 条）。ただし、建設の事業等のような事業（労災保険の保険関係に係るものに限る。）については、賃金総額を正確に把握することが困難な場合があるので、一般保険料の算定に関して特例が認められている（徴収法第 11 条第 3 項、徴収則第 12 条から第 15 条）。

(1) 賃金の範囲

① 賃金の定義

「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払うものをいう。ただし、通貨以外のもので支払われるものであって、徴収則第 3 条で定める範囲外の場合は、賃金に算入しない（徴収法第 2 条第 2 項）。

賃金とは、事業主が労働者に対し労働の対償として支払うものでなければならない。労働の対償であるから、実費弁償的なものや恩恵的ないし福利厚生的なものは、労働者に支払われるものであっても賃金とはいえない。

② 一般保険料の算定基礎としての賃金

確定保険料の算定基礎となる賃金総額（その保険年度に使用した労働者に係る賃金総額）には、その保険年度中に労働者に支払うことが具体的に確定した賃金であれば、現実に支払われていないもの（例えば、3 月中に賃金締切日があるが、4 月 1 日以降に支払われる賃金）も含まれる。

その保険年度中に所定支払日があるにも関わらず、支払いが遅延して翌保険年度にわたり未払いの状態にある賃金についても同様である。

(2) 賃金の解釈

① 賃金と解されるものの例

ア 休業手当

労働基準法第 26 条の規定に基づく休業手当は賃金と認められる。労働争議に際して、同一事業の当該争議行為に参加していない労働者の一部が労働を提供し得なくなった場合に、その程度に応じて労働者を休業させたときは、同条の休業手当の支給義務はないが、その限度を超えて休業させた場合には、その部分については、休業手当の支払義務があると解されている。したがって、その限度を超えて休業させたのであれば、その部分に対して支給される手当は賃金となり、また、その限度内で休業させたときに支払われる手当であれば、恩恵的なものとして、賃金とはならないと解される。

イ 有給休暇日の給与

有給休暇日に対して支払われる給与は賃金である。

ウ 法定外有給休暇の買上げ

有給休暇の買上げについては、労働基準法第 39 条の規定により禁止されているところであるが、事業によっては特別有給休暇などと呼称して法定日数以上の有給休暇を与え、当該特別有給休暇を取ることなく勤務した場合には、その日数分の休暇を買い上げる措置をとっているところがある。この場合、法定休暇日数を超える日数について「有給休暇の買上げ」として支払われる金員については、それが有給休暇日に出勤し、労働したことによって支払われるものであって、その支払いについて労働協約、就業規則、労働契約等により事業主に法律上義務づけられているときは賃金である。

エ 住宅手当

オ 物価手当又は勤務地手当

カ 健康保険法に基づく疾病手当金支給前の 3 日間について事業主から支給される手当及び健康保険法に基づく疾病手当金支給終了後に事業主から支給される給与

従業員が業務外の疾病又は負傷のため 4 日以上勤務に服することができないため、健康保険法第 99 条の規定に基づく疾病手当金が支払われるまでの 3 日間について支払われる手当金及び疾病手当金支給終了後に事業主から支給される給与は、賃金と認められる。ただし、恩恵的なものでないものに限る。

キ 遡って昇給したことによって受ける給与

遡って昇給が決定し、個々人に対する昇給額が未決定のまま離職した場合において、離職後に支払われる昇給差額については、個々人に対して昇給をすること及びその計算方法が決定しており、ただその計算の結果が離職時までまだ算出されていない場合にも事業主としては支払義務が確定したものとなるから、賃金と認められる。

ク 通勤手当

ケ 単身赴任手当

転勤を命じられた新任地に住宅がないため、単身で赴任し家族と別居する場合に支給される手当は、賃金と認められる。

コ 争議解決後に支払われる基準賃金の増給及び一時金

争議解決後において、事業主と労働組合との間において締結された協定に基づき、基本給に加算して支払われる増額分は、賃金と認められる。

また、争議後に支払われる一時金について、争議中に必要であった衣食住の費用を弁済するために事業主が一方的に恩恵的に支払うものでなく、争議中の生活資金に当たらないと考えられるものは、賃金と認められる。

サ 不況対策による賃金からの控除分が労使協定に基づき遡って支払われる場合の当該給与

不況対策として、事業主と労働組合との間に締結された協定に基づき、組合員に支給されるべき賃金から権利留保として控除されていた部分について、労使協定に基づいて遡って支払われる金員は、賃金として取り扱う。

シ 無事故褒賞金

無事故運転者に支払われる無事故褒賞金は、それが恩恵的なものでない限り賃金と認められる。

ス 食事の利益

食事の利益は、賃金と解される。ただし、食事の提供に対して、その実費相当額が賃金から減額されるもの及びたまたま支給される食事等、福利厚生的なものと認められるものは保険料の算定の基礎には算入しない。

なお、食事の利益（住込労働者で1日に2食以上給食されることが常態にある場合を除く。）については、原則として、次のすべてに該当する場合は、賃金として取り扱わず、福利厚生として取り扱う。

(ア) 給食によって賃金の減額を伴わないこと

(イ) 労働協約、就業規則等に定められ、明確な労働条件の内容となっている場合でないこと

(ウ) 給食による客観的評価額が社会通念上僅少なものと認められる場合であること

セ 被服の利益

被服の利益は、賃金とされる。ただし、労働者が業務に従事するため支給する作業衣又は業務上着用することを条件として支給し、若しくは貸与する被服の利益は、保険料の算定基礎には算入しない。

ソ 住居の利益

住居の利益は、賃金になり得る（徴収則第3条第1項）。ただし、住居施設を無償で供与される場合において、住居施設が供与されない者に対して、住居の利益を受ける者との均衡を失しない定額の均衡手当が一律に支給されない場合は、当該住居の利益は賃金とならない。

寄宿舎等設置の場合、入寮者が受ける住居の利益は、告示評価額の3分の1を下回って入寮費が徴収される場合に限り、告示評価額の3分の1と徴収金額との差額を賃金として評価することとし、入寮費として告示評価額の3分の1以上が徴収される場合等は、保険料算定の基礎に算入されない。

(注) 現物給与に当たる食事、住居の利益の評価に当たっては、厚生労働大臣が定める額（平成24年厚生労働省告示第36号）に基づき評価し、その他の現物給与は労働協約等に定めがある場合は当該額を、定めがない場合は実際費用を評価額とする。なお、判定が困難な場合は、日本年金機構の各ブロック本部と所轄の労働局との協議により評価する（徴収法第2条第3項）。

タ 社会保険料、所得税等の労働者負担分を事業主が負担したもの

事業主が社会保険料、所得税等の労働者負担分を労働協約等の定めによって義務づけられ負担した場合には、その負担額に相当する額は賃金と解される。この場合、保険料額の計算がきわめて煩雑となる場合には、事業主から労働者が支給を受けた額及びその額に対して算定される社会保険料、所得税等を負担しているものであるから、その事業主の負担分を含めて上記の方法により保険料の算定を行わなければならない。

チ 外務員の歩合給

歩合給とは、賃金の出来高払制における賃金支払の一形態であって、賃金であることはもちろんであるが、保険会社等における外務員の歩合給については、そ

の把握が困難な場合が多いので、賃金台帳、所得税申告書、給与明細書等によって確認され得るものに限って賃金として取り扱う。

ツ 外務員等に対するいわゆる実費弁償的賃金

販売、契約、集金等のため、外務員を使用する生命保険会社等の事業にあっては、通常、事業主は外務員等が支出する旅費等の費用に充てると称して契約高などに応じ勧誘費、集金費等の名目で支払っているものがあるが、これは、当該外務員等が支出する旅費等の費用の如何にかかわらず、労働の対償として契約高などに応じて支払われるものであり、たとえ、勧誘費、集金費等の費目を、単に就業規則、労働協約その他労働契約等で実費弁償的賃金である旨の定めをしていても、明確に実費弁償の部分を算定できる場合を除き、保険料算定の基礎となる賃金総額に算入する。

② 賃金と解されないものの例

ア 休業補償費

労働基準法第76条の規定に基づく休業補償は、労働不能による賃金喪失に対する補償であり、労働の対償ではないので、賃金とは認められない。

なお、休業補償の額が平均賃金の60%を超えた場合についても、その超えた額を含めて賃金とは認められない。

イ 疾病手当金

健康保険法第99条の規定に基づく疾病手当金は、健康保険の給付金であって、賃金とは認められない。

また、標準報酬の6割に相当する疾病手当金が支給された場合において、その疾病手当金に付加して事業主から支給される給付額は、恩恵的給付と認められるので、賃金とは認められない。

ウ 工具手当、寝具手当

一般的に実費弁償的性格のものであって、賃金とは認められない。

エ チップ

チップは、仲居等が客からもらうものであって、賃金とは認められない。ただし、一度事業主の手を経て再分配されるものは、賃金と認められる。

オ 会社が全額負担する生命保険の掛金

従業員の退職後の生活保障や在職中の死亡保障を行うことを目的として、事業主が従業員を被保険者として保険会社と生命保険等厚生保険の契約をし、会社が当該保険の保険料を全額負担した場合の当該保険料は、賃金とは認められない。

カ 解雇予告手当

キ 慰労金

業績躍進特別運動を行った後、運動中に従業員に対して支払われる慰労金は、その支給が労働協約、就業規則等により、事業主に義務づけられていない場合は、賃金とは認められない。

ク 安全衛生表彰規程に基づく個人褒賞金

安全衛生表彰規程により支給される褒賞金であっても、稟申基準に該当し褒賞対償として申請しても、その決定が常務会等の裁量行為となっている場合は、一

定期間に一定以上の成績をあげれば褒賞金が支給されるという期待とその可能性が不明確であり、恩恵的給与であると認められるので、賃金とは認められない。

ケ 勤続褒賞金

勤続年数に応じて支給される勤続褒賞金は、一般的には賃金とは認められない。

コ 退職金

サ 祝金、見舞金等

結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金など個人的、臨時的な吉凶禍福に対して支給されるものは、労働協約等によって事業主にその支給が義務づけられていても、これを賃金としては取り扱わない。

シ 財産形成貯蓄等のため事業主が負担する奨励金等

勤労者財産形成促進法に基づく勤労者の財産形成貯蓄を奨励するために、事業主が一定の率又は額の奨励金、財形給付金等を当該労働者に支払ったときは、その奨励金、財形給付金等は、事業主が労働者の福利増進のために負担するものと認められるから、これを賃金としては取り扱わない。

(3) 賃金総額の特例

請負による建設の事業その他業態の特殊性からして、上記(2)の原則により賃金総額を正確に算定することが困難な事業(労災保険の保険関係に係るものに限る。)については、特例による賃金総額の算定の方法が認められている(徴収法第11条第3項、徴収則第12条から第15条まで)。

① 特例が認められる事業

賃金総額について特例が認められる事業は、次の事業であって労災保険に係る保険関係に係るもののうち、上記(2)の原則による賃金総額を正確に算定することが困難である事業に限られている。

ア 請負による建設の事業

イ 立木の伐採の事業

ウ 造林の事業、木炭又は薪を生産する事業その他の林業の事業(立木の伐採の事業を除く。)

エ 水産動植物の採捕又は養殖の事業

② 特例による賃金総額の計算

特例による賃金総額は、事業の種類に応じ次の額とされている。

ア 請負による建設の事業の場合には、その事業の請負金額に労務費率(徴収則別表第2)を乗じた額が賃金総額となる。

(ア) 請負金額

ここにいう「請負金額」とは、いわゆる請負代金の額そのものではなく、次のように「工事用物」の価額等を加減して計算された額をいう。

なお、厚生労働大臣が事業の種類ごとに定めた「工事用物」(昭和58年労働省告示第14号)は制限的なものであるから、告示に掲げられているもの以外のものは控除できない。

a 事業主が注文者等からその事業に使用する工事用物を支給され、又は機械器具等を貸与された場合には、支給された物の価額相当額又は貸与され

た機械器具等の損料相当額が請負代金の額に加算される。ただし、厚生労働大臣がその事業の種類ごとに定めた「工事用物」の価額は請負代金の額には加算しない。

- b 請負代金の額に a の厚生労働大臣が定めた工事用物の価額が含まれている場合には請負代金の額からそれらの工事用物の価額が差し引かれる。

例えばボイラーの組立て又は据付け事業において請負代金より控除すべき工事用物の機械装置の範囲については、ボイラー本体はもちろん付属装置（例えばポンプ、ストーカー、節炭機等）についても控除すべきである。

スチームレシーバーはボイラーの付属物とみなされるが、これのみを設置する場合は、「建築事業（既設建築物設備工事業を除く。）」又は「既設建築物設備工事業」の適用を受けるから、控除すべき材料器具に含まないものとして取り扱う。

- c 請負代金に加算すべき工事用物の価額若しくは機械器具の損料又は請負代金から控除すべき工事用物の価額の評価は次のように行う。

(a) 工事用物の評価

注文者又は施行者が購入したものについては、その購買価額

注文者とその業として生産又は製造したものについては、その支給の時に最も近接した注文者が販売した通常の価額

(b) 機械器具損料の評価

機械器具の種類に従い、時価による貸貸価額

(イ) 労務費率

「労務費率」は、請負金額中に占める賃金費用の一般的割合に応じて定められたものであり、請負金額に労務費率を乗じて算定された額は、当該事業に使用される労働者に係る賃金総額とされる。

労務費率表中「機械装置の組立て又は据付けの事業」について「組立て又は取付けに関するもの」と「その他のもの」を分けているのは、組立て又は取付け工事と基礎工事とが分割発注されるのが常態であるところから、その負担の公平を図るために、労務費率を区分したもので、「その他のもの」とは基礎台の建設をいうものである。

イ 林業のうち立木の伐採の事業の場合は、所轄労働局長が定める素材1立方メートルを生産するために必要な労務費の額に生産するすべての素材の材積を乗じて得た額が賃金総額となる。

ウ 林業のうち立木の伐採の事業以外の事業及び漁業の場合には、平均賃金に相当する額にそれぞれの労働者の使用期間の総日数を乗じて得た額の合算額が賃金総額となる。

4 労災保険に係るメリット制度

(1) 概要

労災保険率は、事業主間の負担の公平を期するため「事業の種類」ごとの災害率に応じて定められているのであるが、事業の種類が同一であっても作業工程、機械設備あるいは作業環境の良否、災害防止努力等によって、個々の事業ごとの災害率

にはかなりの高低が認められる。

そこで、事業主の負担の具体的公平を図るとともに、事業主の災害防止努力を促進する意味において、たとえ同業種の事業であっても、一定規模以上の事業については、個々の事業の災害率の高低に応じ、保険率を上下させる制度が設けられており、①継続事業については、その事業の種類ごとに定められた労災保険率から通勤災害に係る率を減じた率を40%の範囲内で引き上げ又は引き下げた率に通勤災害に係る率を加えた率を、次の次の保険年度の労災保険率とすることとし（法第12条第3項）、②有期事業については、確定保険料の額を、その額から通勤災害に係る率に応ずる部分の額を免じた額の40%（立木の伐採の事業は35%）以内の額だけ引き上げ又は引き下げることとしている（徴収法第20条）。これが労災保険に係る「メリット制度」と呼ばれるものである。

（2）継続事業の場合

① 適用の対象となる事業

継続メリット制の適用を受ける事業場は、「事業の継続性」に関する要件と「事業の規模」に関する要件とを同時に満たしていることが必要である。

ア 事業の継続性

連続する3保険年度中の最後の保険年度に属する3月31日（以下「基準となる3月31日」という。）現在において、労災保険に係る労働保険に保険関係成立後3年以上経過していること。

イ 事業の規模

基準となる3月31日の属する保険年度から過去に遡って連続する3保険年度中の各保険年度において、次の要件のいずれかを満たしていること。

（ア）100人以上の労働者を使用する事業

（イ）20人以上100人未満の労働者を使用する事業であって、その使用労働者数に、その事業と同種の事業に適用されるべき労災保険率から通勤災害に係る率を減じた率を乗じて得た額が0.4以上の事業

（ウ）一括されて継続事業となった建設の事業及び立木の伐採の事業では、確定保険料の額が40万円以上である事業（平成23年度以前の確定保険料については、100万円以上。）。

なお、各保険年度における労働者数の把握については、当該保険年度中の各月の末日（賃金締切日がある場合には、各月の末日の直前の賃金締切日）における使用労働者数の合計数を12で除して得た労働者数（小数点以下切り捨て）により行うものとする。ただし、船きよ、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物取扱いの事業にあつては、各保険年度中に使用した延労働者数を当該保険年度における所定労働日数で除して得た労働者数（小数点以下切り捨て）により行うものとする。

② メリット収支率

メリット制を適用して、その事業についての労災保険率を上下させる基準（メリット収支率）は、基準となる3月31日以前3保険年度間に支給された業務災害に関する保険給付の額等*と、石綿救済法における特別遺族給付金の合計額を、労災保険率に応ずる一般保険料の額から通勤災害に係る率に応ずる部分の額を減じた

額に、第一種特別加入保険料の額から特別加入非業務災害率（通勤災害に係る率から二次健康診断等給付に係る率を減じた率）に応ずる部分の額を減じた額の合計額に、第1種調整率を乗じて得た額で除して算出した割合（メリット収支率）である。
なお、第1種調整率は次のとおりである。

林業の事業	100分の51
建設の事業	100分の63
港湾貨物取扱事業、港湾荷役事業	100分の63
上記以外の事業	100分の67

※ 業務災害に関する保険給付等の額の算定

業務災害に関する保険給付の額は、原則として基準となる3月31日以前3保険年度間に業務災害に関して支給した労災保険の保険給付の額及び特別支給金の額並びに特別遺族給付金の額であるが、年金たる保険給付の額及び年金たる特別支給金の額については、給付基礎日額を平均賃金とみなし労働基準法相当額の一時金に換算することにより算定する。

なお、

- ア 労災保険法第16条の6第1項第2号の場合に支給される遺族補償一時金及び当該遺族補償一時金の受給権者に支給される遺族特別一時金
- イ 障害補償年金差額一時金及び障害特別年金差額一時金の額
- ウ 特別遺族給付金のうち遺族失権に伴い支払われた額
- エ 特定疾病にかかった者に係る保険給付の額及び特別支給金の額
- オ 第3種特別加入者に係る保険給付の額及び特別支給金の額

は除外する。

③ メリット労災保険率

メリット収支率が85%を超え又は75%以下となる場合で、その事業についての労災保険率から通勤災害に係る率を減じた率を次表のメリット増減率表に基づき上げ下げし、これに通勤災害に係る率を加えた率がメリット労災保険率であり、その事業についての基準となる3月31日の属する保険年度の次の次の保険年度の労災保険率となる。

こうして上下した結果の労災保険率は、所轄都道府県労働局歳入徴収官から事業主に通知される。

(1) 継続事業メリット増減表

メリット収支率	増 減 率	
	右以外の事業	立木の伐採の事業
10%以下のもの	40%減ずる。	35%減ずる。
10%を超え 20%までのもの	35%減ずる。	30%減ずる。
20%を超え 30%までのもの	30%減ずる。	25%減ずる。
30%を超え 40%までのもの	25%減ずる。	20%減ずる。
40%を超え 50%までのもの	20%減ずる。	15%減ずる。
50%を超え 60%までのもの	15%減ずる。	10%減ずる。
60%を超え 70%までのもの	10%減ずる。	
70%を超え 75%までのもの	5%減ずる。	5%減ずる。
85%を超え 90%までのもの	5%増加する。	5%増加する。
90%を超え 100%までのもの	10%増加する。	10%増加する。
100%を超え 110%までのもの	15%増加する。	
110%を超え 120%までのもの	20%増加する。	15%増加する。
120%を超え 130%までのもの	25%増加する。	20%増加する。
130%を超え 140%までのもの	30%増加する。	25%増加する。
140%を超え 150%までのもの	35%増加する。	30%増加する。
150%を超えるもの	40%増加する。	35%増加する。

(2) 一括有期事業メリット増減表 (立木の伐採の事業に係る一括有期メリット増減表)

メリット収支率	立木の伐採の事業		
	平成 14 年度から 平成 23 年度まで	平成 24 年度以降	
	連続する 3 保険年度 の確定保険料額がす べて 100 万円以上	連続する 3 保険年度 の確定保険料額がす べて 100 万円以上	連続する 3 保険年度 のうち、平成 24 年度以降 の確定保険料額が 1 保 険年度でも 40 万円以上 100 万円未満
10%以下のもの	35%減ずる。	35%減ずる。	30%減ずる。
10%を超え 20%までのもの	30%減ずる。	30%減ずる。	25%減ずる。
20%を超え 30%までのもの	25%減ずる。	25%減ずる。	20%減ずる。
30%を超え 40%までのもの	20%減ずる。	20%減ずる。	15%減ずる。
40%を超え 50%までのもの	15%減ずる。	15%減ずる。	
50%を超え 70%までのもの	10%減ずる。	10%減ずる。	10%減ずる。
70%を超え 75%までのもの	5%減ずる。	5%減ずる。	5%減ずる。
85%を超え 90%までのもの	5%増加する。	5%増加する。	5%増加する。
90%を超え 110%までのもの	10%増加する。	10%増加する。	10%増加する。
110%を超え 120%までのもの	15%増加する。	15%増加する。	15%増加する。
120%を超え 130%までのもの	20%増加する。	20%増加する。	20%増加する。
130%を超え 140%までのもの	25%増加する。	25%増加する。	
140%を超え 150%までのもの	30%増加する。	30%増加する。	25%増加する。
150%を超えるもの	35%増加する。	35%増加する。	30%増加する。

(3) 一括有期事業メリット増減表 (建設の事業に係る一括有期メリット増減表)

メリット収支率	建設の事業			
	平成14年度から 平成18年度まで	平成19年度から 平成23年度まで	平成24年度以降	
	連続する3保険年度の確定保険料額が すべて100万円以上		連続する3保険年 度の確定保険料額 がすべて100万円 以上	連続する3保険年 度のうち、平成24 年度以降の確定保 険料額が1保険年 度でも40万円以 上100万円未満
10%以下のもの	35%減ずる。	40%減ずる。	40%減ずる。	30%減ずる。
10%を超え 20%までのもの	30%減ずる。	35%減ずる。	35%減ずる。	25%減ずる。
20%を超え 30%までのもの	25%減ずる。	30%減ずる。	30%減ずる。	20%減ずる。
30%を超え 40%までのもの	20%減ずる。	25%減ずる。	25%減ずる。	15%減ずる。
40%を超え 50%までのもの	15%減ずる。	20%減ずる。	20%減ずる。	
50%を超え 60%までのもの	10%減ずる。	15%減ずる。	15%減ずる。	10%減ずる。
60%を超え 70%までのもの		10%減ずる。	10%減ずる。	
70%を超え 75%までのもの	5%減ずる。	5%減ずる。	5%減ずる。	5%減ずる。
85%を超え 90%までのもの	5%増加する。	5%増加する。	5%増加する。	5%増加する。
90%を超え 100%までのもの	10%増加する。	10%増加する。	10%増加する。	10%増加する。
100%を超え 110%までのもの		15%増加する。	15%増加する。	
110%を超え 120%までのもの	15%増加する。	20%増加する。	20%増加する。	15%増加する。
120%を超え 130%までのもの	20%増加する。	25%増加する。	25%増加する。	
130%を超え 140%までのもの	25%増加する。	30%増加する。	30%増加する。	20%増加する。
140%を超え 150%までのもの	30%増加する。	35%増加する。	35%増加する。	25%増加する。
150%を超えるもの	35%増加する。	40%増加する。	40%増加する。	30%増加する。

④ 特例メリット制

ア 適用対象となる事業

メリット制の特例の適用対象となる事業は、以下の(ア)から(エ)までの要件をすべて満たす事業である。

(ア) 継続メリット制が適用される事業であって、「建設の事業及び立木の伐採の事業」以外の事業であること(徴収法第12条の2、徴収則別表第3の3)。

(イ) 下記(ウ)の労働者の安全又は衛生を確保するための措置が講じられた保険年度において、常時300人(金融業若しくは保険業、不動産業又は小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人)以下の数の労働者を使用する事業主(以下「中小企業事業主」という。)が行う事業であること(徴収則第20条の2)。

ここでいう事業主の常時使用する労働者数とは、個々の事業ごとの労働者数ではなく、企業全体の労働者数のことである。

「金融業若しくは保険業、不動産業又は小売業」及び「卸売業又はサービス業」の業種分類は、原則として日本標準産業分類による。ただし、清掃業、火葬業、と畜業、自動車修理業及び機械修理業は、これらの分類に含まれない。なお、飲食店は小売業に含まれる。

(ウ) 次のa及びbの厚生労働省令で定める労働者の安全又は衛生を確保するための措置(以下「安全衛生措置」という。)が講じられた事業であること(徴収則第20条の3)。

a 平成4年7月1日付け基発第391号「快適職場形成促進事業の施行について」により労働局長の認定を受けた快適職場推進計画に基づく快適な職場環境の形成のために事業主が講ずる措置であって、次の要件を満たすもの。

(a) 快適職場推進計画を作成し、労働局長から当該計画の認定を受けていること。

(b) 認定を受けた快適職場推進計画に従い、職場環境の改善に着手[※]していること。

※「職場環境の改善に着手している」とは、快適職場推進計画の完了をいうものではなく、快適職場推進計画のうちいずれか1つ以上の項目について、工事の着工、発注または機器の納入、据付け等をいうものである。また「着手している」とは、着手初年度を指すものである。

b 労働安全衛生法第88条第1項ただし書(同条第2項において準用する場合を含む。)の規定による認定を受けた事業主が講ずる労働安全衛生規則第87条に掲げる措置(労働安全衛生マネジメントシステムの実施)。

(エ) 上記(ウ)の安全衛生措置が講じられた保険年度の次の保険年度の初日から6ヶ月以内に、労災保険率特例適用申告書(徴収則様式第5号の3)が提出されている事業であること(徴収法第12条の2)。

イ 適用期間

安全衛生措置を講じた中小企業事業主が、当該措置を講じた保険年度の次の保険年度の初日から6ヶ月以内に、当該措置を講じた事業に関し労災保険率特例適用申告書を提出したときは、当該措置が講じられた保険年度がメリット収支率算定期間に含まれる保険年度について、当該事業が継続メリット制の適用要件を満たしている場合において、メリット制の特例による労災保険率の増減を適用する。

ウ 特例メリット労災保険率の算定方法

(ア) メリット収支率

特例メリット制による労災保険率の増減は、継続メリット制と同じ方法で算定するメリット収支率を基準として行う。

(イ) 特例メリット増減率

特例メリット制の適用を受ける場合、基準となる労災保険率から通勤災害に係る率を減じた率を引き上げ又は引き下げる率（以下「特例メリット増減率」という。）は、メリット収支率の区分に応じて定める「特例メリット増減率表」（徴収則第20条の6、別表第3の3）のとおりとなる。

特例メリット増減表

メリット収支率	増減率
5%以下のもの	45%減ずる。
5%を超え 10%までのもの	40%減ずる。
10%を超え 20%までのもの	35%減ずる。
20%を超え 30%までのもの	30%減ずる。
30%を超え 40%までのもの	25%減ずる。
40%を超え 50%までのもの	20%減ずる。
50%を超え 60%までのもの	15%減ずる。
60%を超え 70%までのもの	10%減ずる。
70%を超え 75%までのもの	5%減ずる。
85%を超え 90%までのもの	5%増加する。
90%を超え 100%までのもの	10%増加する。
100%を超え 110%までのもの	15%増加する。
110%を超え 120%までのもの	20%増加する。
120%を超え 130%までのもの	25%増加する。
130%を超え 140%までのもの	30%増加する。
140%を超え 150%までのもの	35%増加する。
150%を超え 160%までのもの	40%増加する。
160%を超えるもの	45%増加する。

(ウ) 特例メリット労災保険率

特例メリット制の適用を受ける場合、特例メリット増減率表に従い、メリット収支率算定期間のメリット収支率が85%を超え又は75%以下となるとき、基準となる労災保険率から通勤災害に係る率を減じた率に、特例メリット増減率により引き上げ又は引き下げた率を乗じて通勤災害に係る率を加えた率が、基準となる3月31日を含む保険年度の次の次の保険年度の労災保険率（特例メリット労災保険率）となる。

特例メリット労災保険率 =

$$(\text{基準となる労災保険率} - \text{通勤災害に係る率}) \times \frac{100 + \text{特例メリット増減率}}{100} + \text{通勤災害に係る率}$$

(3) 有期事業の場合

① 適用の対象となる事業

有期メリット制の適用を受ける事業は、建設の事業又は立木の伐採の事業であつて、次のいずれかに該当する事業である（徴収法第20条、徴収則第35条）。

ア 確定保険料の額が40万円以上である事業（平成23年度以前に成立した事業については100万円以上）

イ 建設の事業にあつては、請負金額が1億2,000万円以上、立木の伐採の事業にあつては素材の生産量が1,000立方メートル以上である事業

② メリット労災保険率の算定方法

適用要件を満たした事業についての確定保険料の額を上げ下げする基準となるメリット収支率の算定の日及び算定方法は、次のとおりである。

ア 算定の日

(ア) 事業が終了した日から3ヶ月を経過した日とする場合

3ヶ月を経過した日をもって算定することができるのは、確認期間3ヶ月を加えた事業終了後6ヶ月を経過した日において、事業終了後3ヶ月を経過した日における第1種調整率を用いて算定したメリット収支率（以下「第1種調整率によるメリット収支率」という。）と事業終了後の6ヶ月を経過した日における第1種調整率によるメリット収支率が、いずれも徴収則別表第7に定める収支率の各変動範囲内にあること。

(イ) 事業が終了した日から9ヶ月を経過した日とする場合
上記（ア）以外のとき。

メリット収支率の変動範囲についての表（徴収則別表第7）

メリット収支率	メリット収支率の変動範囲	
	建設の事業	立木の伐採の事業
10%以下のもの	10%以下の範囲	10%以下の範囲
10%を超え20%までのもの	10%を超え20%までの範囲	10%を超え20%までの範囲
20%を超え30%までのもの	20%を超え30%までの範囲	20%を超え30%までの範囲
30%を超え40%までのもの	30%を超え40%までの範囲	30%を超え40%までの範囲
40%を超え50%までのもの	40%を超え50%までの範囲	50%を超え70%までの範囲
50%を超え60%までのもの	50%を超え60%までの範囲	
60%を超え70%までのもの	60%を超え70%までの範囲	70%を超え75%までの範囲
70%を超え75%までのもの	70%を超え75%までの範囲	
85%を超え90%までのもの	85%を超え90%までの範囲	85%を超え90%までの範囲
90%を超え100%までのもの	90%を超え100%までの範囲	
100%を超え110%までのもの	100%を超え110%までの範囲	90%を超え110%までの範囲

110%を超え 120%までのもの	110%を超え 120%までの範囲	110%を超え 120%までの範囲
120%を超え 130%までのもの	120%を超え 130%までの範囲	120%を超え 130%までの範囲
130%を超え 140%までのもの	130%を超え 140%までの範囲	130%を超え 140%までの範囲
140%を超え 150%までのもの	140%を超え 150%までの範囲	140%を超え 150%までの範囲
150%を超えるもの	150%を超える範囲	150%を超える範囲

イ 算定方法

(ア) 分母に算入する額

分母に算入する額は、当該事業の一般保険料及び第1種特別加入保険料に係る確定保険料額からそれぞれの通勤災害に係る率に応ずる部分の額を減じた額の合計額に、下記(ウ)の第1種調整率又は第2種調整率を乗じて得た額である。

(イ) 分子に算入する額

分子に算入する額は、継続メリット制における保険給付の額と同様に算出される。

(ウ) 調整率

a 第1種調整率

第1種調整率を乗じて算定する場合は、上記アの(ア)に該当する場合である。

第1種調整率は(2)②で示したとおりである。

b 第2種調整率

第2種調整率を乗ずる事業は、上記アの(ア)以外の場合である。

有期事業のメリット制においては、事業が終了した日から9ヶ月を経過した日においてメリット収支率を算定する場合、同日後に支給事由の生じた保険給付等の額が計算式から除外されているため、メリット収支率が見かけ上低く算定されることとなり、この適正化を図る必要がある。

このため、事業が終了した日から9ヶ月が経過した日におけるメリット収支率の算定に当たっては、当該事業が終了した日から9ヶ月を経過した日以後に要する費用を考慮した第2種調整率が定められている。

第2種調整率は以下のとおりである。

立木の伐採の事業	100分の43
建設の事業	100分の50

ウ メリット増減率

上記イにより算定されたメリット収支率が85%を超え又は75%以下の事業について、その事業のメリット収支率に応じ、次表のとおりメリット増減率が定められている。

エ 改定確定保険料額

確定保険料の額を改定するのは、メリット収支率が85%を超え又は75%以下の場合であり、その事業の確定保険料の額から通勤災害に係る率に応ずる部分の額を減じた額の40%（立木の伐採の事業については35%）の範囲内について、引き上げ又は引き下げた額である。

(1) 有期メリット増減表 (立木の伐採の事業に係る有期メリット増減表)

メリット収支率	立木の伐採の事業	
	平成13年4月1日から平成24年3月31日までに保険関係が成立	平成24年4月1日以降に保険関係が成立
	確定保険料額100万円以上 又は素材生産量1,000立方メートル以上	確定保険料額40万円以上 又は素材生産量1,000立方メートル以上
10%以下のもの	35%減ずる。	35%減ずる。
10%を超え20%までのもの	30%減ずる。	30%減ずる。
20%を超え30%までのもの	25%減ずる。	25%減ずる。
30%を超え40%までのもの	20%減ずる。	20%減ずる。
40%を超え50%までのもの	15%減ずる。	15%減ずる。
50%を超え70%までのもの	10%減ずる。	10%減ずる。
70%を超え75%までのもの	5%減ずる。	5%減ずる。
85%を超え90%までのもの	5%増加する。	5%増加する。
90%を超え110%までのもの	10%増加する。	10%増加する。
110%を超え120%までのもの	15%増加する。	15%増加する。
120%を超え130%までのもの	20%増加する。	20%増加する。
130%を超え140%までのもの	25%増加する。	25%増加する。
140%を超え150%までのもの	30%増加する。	30%増加する。
150%を超えるもの	35%増加する。	35%増加する。

(2) 有期メリット増減表 (建設の事業に係る有期メリット増減表)

メリット収支率	建設の事業		
	平成13年4月1日から平成18年3月31日までに保険関係が成立	平成18年4月1日から平成24年3月31日までに保険関係が成立	平成24年4月1日以降に保険関係が成立
	確定保険料額100万円以上又は請負金額1億2,000万円以上		確定保険料額40万円以上又は請負金額1億2,000万円以上
10%以下のもの	35%減ずる。	40%減ずる。	40%減ずる。
10%を超え20%までのもの	30%減ずる。	35%減ずる。	35%減ずる。
20%を超え30%までのもの	25%減ずる。	30%減ずる。	30%減ずる。
30%を超え40%までのもの	20%減ずる。	25%減ずる。	25%減ずる。
40%を超え50%までのもの	15%減ずる。	20%減ずる。	20%減ずる。
50%を超え60%までのもの	10%減ずる。	15%減ずる。	15%減ずる。
60%を超え70%までのもの		10%減ずる。	10%減ずる。
70%を超え75%までのもの	5%減ずる。	5%減ずる。	5%減ずる。
85%を超え90%までのもの	5%増加する。	5%増加する。	5%増加する。
90%を超え100%までのもの	10%増加する。	10%増加する。	10%増加する。
100%を超え110%までのもの		15%増加する。	15%増加する。
110%を超え120%までのもの	15%増加する。	20%増加する。	20%増加する。
120%を超え130%までのもの	20%増加する。	25%増加する。	25%増加する。
130%を超え140%までのもの	25%増加する。	30%増加する。	30%増加する。
140%を超え150%までのもの	30%増加する。	35%増加する。	35%増加する。
150%を超えるもの	35%増加する。	40%増加する。	40%増加する。

5 労働保険料の負担

(1) 労働保険料の負担の原則

労働保険料の負担の原則は、次のとおりである。

- ① 労災保険に係る労働保険料の額は、労災保険事業の運営に要する費用に充てるための保険料額であり、その全額を事業主が負担する。
- ② 雇用保険に係る労働保険料の額は、雇用保険事業の運営に要する費用に充てるための保険額であり、事業主及び雇用保険の被保険者がそれぞれ一定の割合を負担することを原則としている。

ア 被保険者負担分

(ア) 雇用保険の被保険者については、一般保険料の額のうち、雇用保険率に充てずる部分の額から、その額に雇用保険二事業に要する経費に充てるべき分である1,000分の3.5（建設の事業については1,000分の4.5）を乗じて得た額を減じた額の2分の1の額を負担する。

(イ) 当該被保険者が日雇労働被保険者であるときは、印紙保険料の額の2分の1の額を併せて負担する（徴収法第31条第1項及び第3項）。

イ 事業主負担分

事業主は、当該事業に係る労働保険料の額のうち、当該労働保険料の額から被保険者の負担すべき額を控除した額を負担する（徴収法第31条第4項）こととされている。

なお、徴収法第31条の規定による労使負担の原則にかかわらず、事業主が、労働協約等の定めによって義務づけられて、所定の負担額を超えて被保険者負担額の全部又は一部を負担した場合には、当該事業主の超過負担分は、事業主が労働者に支払った賃金であると解される。

(2) 被保険者負担額の賃金からの控除

事業主は、被保険者に賃金を支払う都度、被保険者が負担すべき額に相当する額（以下「被保険者負担額」という。）を当該賃金から控除することができる（徴収法第32条、徴収則第60条第1項）。よって、事業主が被保険者に賃金を支払う際には、被保険者負担額を当該賃金から天引きすることができることとなる。

この賃金からの控除は、「被保険者に賃金を支払う都度、当該賃金に充てる額」についてのみ行うことができるものであるから、例えば、月給制で毎月賃金を支払う場合に、1年間分をまとめて控除したり、毎月控除せずに1ヶ月おきに2ヶ月分に相当する被保険者負担額をまとめて控除したりすることはできない。また、賃金が月2回払いである場合には、当該月2回の賃金の支払いの都度、当該賃金額に充てる被保険者負担額を控除しなければならないが、1回分の支払い賃金から1ヶ月分に相当する被保険者負担額をまとめて控除することはできない。

もとより、事業主がこの控除の権限を行使するか否かは、事業主の自由な選択に委ねられており、事業主が被保険者の負担すべき保険料額に相当する額を賃金から控除しないときは、事業主は控除の全額を被保険者に支払った後、その者の負担すべき保険料を徴収することとなる。

被保険者負担額を賃金から控除した場合には、保険料控除に関する計算書を作成

するとともに、その控除額を被保険者に知らせなければならない（徴収法第 32 条第 1 項）。

控除額を被保険者に知らせる趣旨は、控除額について誤り等がある場合に被保険者に異議申立てを行う機会を与えようとするものであるから、被保険者に知らせる際には、単に口頭でもって通知するのではなく、労働保険料控除に関する計算書を被保険者に交付して行うことが必要である。

労働保険料の控除に関する計算書とは、控除額、控除の時期等を明確にした計算書であればよく、その書式については特別の定めがないので、例えば、給与明細書に保険料控除に関する一欄を設けることによって代用しても差し支えない。しかし、これは労働保険料の控除について、独立した一欄を設けることを意味しているのであって、他の社会保険料と一括した金額を記入することは許されない。

また、事業主は、賃金から被保険者負担額を控除する場合は、その控除額を必要に応じて被保険者等に閲覧させることができるように一般保険料控除計算簿を作成し、事業場ごとにこれを備え付けなければならない（徴収法第 60 条第 2 項）。この保険料控除計算簿は、形式の如何を問わないので、賃金台帳をもってこれに代えることができる。

なお、免除対象高年齢労働者については、一般保険料のうち雇用保険率に應ずる部分の額の被保険者及び事業主の負担が免除される（徴収法第 31 条第 2 項、徴収令第 5 条）。したがって、免除対象高年齢労働者については、支払賃金から被保険者負担額控除はしないこととなる。

6 一般拠出金

(1) 概要

石綿による健康被害について迅速な救済を図るため、石綿による健康被害を受けた者及びその遺族に対し医療費等の給付を支給する石綿救済法が平成 18 年 3 月 27 日に施行された。

当該救済に要する費用の負担については、石綿が産業基盤となる施設、設備、機材等に広く使用されてきたものであり、事業活動を営む全ての者が、石綿による経済的利得を受けてきたと考えられることを踏まえ、石綿との関係が特に深い事業活動を行っていた事業主以外の事業主からも、広く拠出金を負担することとされている。

① 一般拠出金の納付義務者

政府は、石綿による健康被害の救済のため支給される給付[※]の支給に要する費用に充てるため、労災保険の保険関係が成立している事業の事業主（徴収法第 8 条第 1 項又は第 2 項の規定により元請負人が事業主とされている場合は、当該元請負人。以下「労災保険適用事業主」という。）から、一般拠出金を徴収する。（石綿救済法第 35 条第 1 項）

一般拠出金は、労災保険適用事業主が納付する義務を負うものであることから、例えば、特別加入者や二元適用事業であって雇用保険の保険関係のみが成立している事業の事業主は納付義務を負わない。（石綿救済法第 35 条第 2 項）

※ 労災保険法に基づく給付の支給対象とならない者（石綿工場の近隣住民、石綿を使用する業務に従事する労働者の家族等）であって、石綿の吸入により、

- ・ 中皮腫
- ・ 肺がん

- ・ 著しい呼吸機能障害を伴う石綿肺
 - ・ 著しい呼吸機能障害を伴うびまん性胸膜肥厚
- の健康被害を受けて療養中の者又はこれらの疾病に起因して死亡した者の遺族に対して支給する、医療費、療養手当及び葬祭料等の給付。

② 一般拠出金の額

一般拠出金も労働保険料と同様、事業主が労働者に支払う賃金を算定の基礎とし、その額は、賃金総額に一般拠出金率を乗じて得た額である。(石綿救済法第37条第1項)

③ 一般拠出金率

一般拠出金は、平成18年環境省告示第150号により0.05/1,000とされている。なお、一般拠出金率にはメリット制は適用されず、一律上記の料率が適用されるが、これは、一般拠出金が労働災害に対する給付の支給対象とならない方(近隣住民等)への医療費等の救済費用に充てるものであることから、労働災害の発生に応じて、保険料率を引き上げ又は引き下げるメリット制の趣旨になじまないためである。

(2) 一般拠出金の徴収方法等

労働保険料は、保険料の算定の対象となる期間(通常、毎保険年度又は有期事業の行われる時期)が終わってから、労働保険料の確定保険料額の申告及び納付に併せて、申告及び納付する仕組みをとっている。

なお、その徴収方法は徴収法の規定を準用して適用するものである。

① 準用される徴収法の規定*

- ア 確定保険料(徴収法第19条(第1項第2号及び第3号並びに第2項第2号及び第3号を除く。))
- イ 追徴金(徴収法第21条)
- ウ 口座振替による納付等(徴収法第21条の2)
- エ 督促及び滞納処分、延滞金、先取特権の順位及び徴収金の徴収手続(徴収法第27条から第30条まで)
- オ 行政手続法の適用除外(徴収法第36条の2)
- カ 不服申立てと訴訟との関係(徴収法第38条)
- キ 時効、報告等及び立入検査(徴収法第41条から第43条)
- ク 厚生労働省令への委任(徴収法第45条の2)

※ 一般拠出金の額は、労働保険料の額に比べ少額であり、延納制度を設ける必要性に乏しいと考えられることから、徴収法の延納の規定は準用されないこととされている。

② 事務組合による一般拠出金事務の処理

事務組合は、徴収法第33条第1項の規定の委託を受けて、一般拠出金の納付に関する事項を処理することができる。また、事務組合に係る規定のうち、以下の規定について徴収法等の規定を準用する。

- ア 事務組合に対する通知(徴収法第34条)
- イ 事務組合の責任等(徴収法第35条(第4項を除く。))
- ウ 帳簿の備付け(徴収法第36条)
- エ 事務組合に対する報奨金(整備法第23条)

第4 適用関係事務の所掌

1 事務の所掌

労働保険の適用、徴収に関する事務についての歳入徴収官、労働局長、監督署長及び安定所長における所掌は次のとおりである（徴収則第1条、整備省令第15条～第18条）。

歳入徴収官（徴収則第1条第3項、整備省令第15条、第16条、第18条）

- (1) 一般保険料の徴収
- (2) 特別加入保険料の徴収
- (3) 印紙保険料の徴収
- (4) 特例納付保険料の徴収
- (5) 特別保険料の徴収

労働局長（徴収則第1条第1項第1号、第2項）

- (1) 事務組合の認可、業務廃止の届出の受理及び認可の取消し
- (2) 任意加入及び保険関係消滅の申請の受理
- (3) 継続事業の一括の認可
- (4) 下請負事業の分離の認可
- (5) 労働保険料の納付等に関する報告命令及び立入検査

監督署長（徴収則第1条第1項第2号、第78条第1項第1号）

- (1) 一元適用事業（雇用保険に係る保険関係のみ成立している事業を除く。）のうち事務組合に事務処理を委託しない事業（以下「個別加入事業」という。）、及び二元適用事業のうち労災保険の保険関係に係る事業に係る成立届の受理
- (2) 労働局長又は歳入徴収官に提出すべき各種申請書等（(1)に係る申告書、継続事業一括申請書、任意加入申請書等）の経由機関としての受理

安定所長（徴収則第1条第1項第3号、第78条第1項第2号）

- (1) 一元適用事業のうち事務組合に事務処理を委託する事業、一元適用事業のうち雇用保険に係る保険関係のみ成立している個別加入事業、及び二元適用事業のうち雇用保険の保険関係に係る事業に係る成立届の受理
- (2) 労働局長又は歳入徴収官に提出すべき各種申請書等（(1)に係る継続事業一括申請書、印紙保険料の納付状況についての報告書、任意加入申請所等）の経由機関としての受理

2 事務の経由

事業主又は事務組合等が行政機関に対して行う申請書その他の書類の提出等については、原則として、所轄監督署長又は所轄安定所長を経由して行うものとされている（徴収則第78条、整備省令第14条）。

このように、書類の提出等について第一線行政庁を経由することとしているのは、①事業主等の利便のほか、②行政機関側における事務の合理的配分、③各行政庁の組織的関連性などを考慮したものである。

経由機関は、労働保険関係事務を所掌する第一線機関たる監督署長又は安定所長で

あるが、この経由機関の区分は、労働保険関係事務の所掌についての監督署長又は安定所長の区分と同じである。

なお、経由機関は、事業場の所在地を管轄する行政庁とすることを原則としているが、事務組合が行う申請所の提出等については、その主たる事務所の所在地を管轄する行政庁とされている。