

## 1. 労働基準局

労働基準局は、労働条件の確保・改善、労働者の安全と健康の確保、的確な労災補償の実施などの諸対策を進めるための総合的な対策を推進しています。数理・デジタル職員は最低賃金に関する政策の企画及び立案に関することや労災保険に関する保険料率や保険数理に関する分野で活躍しています。

### - 賃金課 -

賃金については、最低賃金法で国が賃金の最低額を定め、事業主は労働者へ最低賃金額以上の賃金を支払うこととなっていますが、賃金課ではこの最低賃金制度を所管しています。

#### ● 最低賃金の決め方

最低賃金額については、毎年夏に、厚生労働省の「中央最低賃金審議会」で、47都道府県を3つのランクに分けて最低賃金額の引上げ額の目安を審議します。この目安を踏まえ、各都道府県労働局の「地方最低賃金審議会」が実際の改定額を審議し、最終的な改定額を決定します。令和5年度の最低賃金額は全国加重平均額で1,004円となり、はじめて1,000円を超えました。

最低賃金の改定額は毎年ニュースや新聞でも必ず取り上げられ、改定額の決定は注目度の高いとてもやりがいがある仕事と言えます。

#### ● 経済・雇用・労働データの分析

最低賃金の審議は、労働者や経営者を代表する委員も交えて議論をしており、エビデンス

に基づき丁寧に議論を積み重ねた上で、決定していくことが非常に重要です。

賃金課の数理・デジタル職員は、経済や雇用・労働などのデータを理解、整理し、時に試算もします。さらに、必要に応じて自ら統計調査を企画し、統計学の理論に基づいて設計した上で調査を実施し、そこから得られる示唆をわかりやすく説明することにより、審議に貢献することが期待されています。

他にも、最低賃金に関する諸外国の制度や、賃上げに関する企業の先進的な取組みなどの調査・研究も欠かせません。

特に近年、賃上げが社会的に大きく注目され、大幅な最低賃金引上げが続いている、エビデンスに基づいた最低賃金額の決定、そしてそのための分析・調査・研究といったことが、これまで以上に求められています。

令和5年度地域別最低賃金額一覧

ランク	都道府県名	最低賃金時間額【円】		引上げ額【円】	
		(※)	実績	目安	
A	東京都	1113 ( 1072 )	41	41	
	神奈川	1112 ( 1071 )	41	41	
	大阪	1064 ( 1023 )	41	41	
	愛知	1027 ( 986 )	41	41	
	埼玉	1028 ( 987 )	41	41	
	千葉	1026 ( 984 )	42	41	
	兵庫	1001 ( 960 )	41	40	
	京都	1008 ( 968 )	40	40	
	茨城	953 ( 911 )	42	40	
	福岡	984 ( 944 )	40	40	
	富山	948 ( 908 )	40	40	
	広島	970 ( 930 )	40	40	
	滋賀	967 ( 927 )	40	40	
	栃木	954 ( 913 )	41	40	
	群馬	935 ( 895 )	40	40	
B	宮城	923 ( 883 )	40	40	
	山形	938 ( 898 )	40	40	
	三重	973 ( 933 )	40	40	
	石川	933 ( 891 )	42	40	
	福岡	941 ( 900 )	41	40	
	香川	918 ( 878 )	40	40	
	岡山	932 ( 892 )	40	40	
	福井	931 ( 888 )	43	40	
	奈良	936 ( 896 )	40	40	
C	山口	928 ( 888 )	40	40	
	全国加重平均額	1004 ( 961 )	43	41	

\*括弧書きは、令和4年度地域別最低賃金

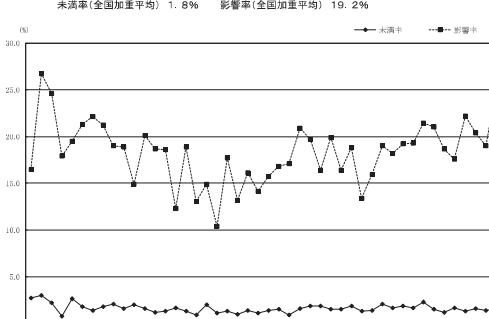
数理・デジタル職員が企画から携わる調査・分析の一例

未満率と影響率(令和4年)

未満率:最低賃金額を改正する前に、最低賃金額を下回っている労働者の割合

影響率:最低賃金額を改正した後に、改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合

未満率(全国加重平均) 1.8% 影響率(全国加重平均) 19.2%



資料出典 厚生労働省「令和4年度最低賃金に関する基礎調査」

(注1) 労働者報酬30人未満(賃金収入100人未満)を調査対象としている。

(注2) 上記の影響率、未満率は、令和4年度の各地方最低賃金を基準とした場合で使用された賃料結果から算出した数値である。

表のうち「＊」のある県の数値は事業所数による表示を、「＊」のない県は労働者数による表示を行った結果したもの。

## - 労災管理課 労災保険財政数理室 -

労災保険財政数理室では、政府が管掌する労働者災害補償保険（通称：労災保険）について、財政の均衡を保つための保険料率の算定や、必要な積立金額の積算、給付水準を賃金水準にあわせて改定するなどの業務を行っています。

ところで、そもそも保険とは何でしょうか。

### ● 保険とは

保険とは、事故による損害の発生に備えるため、あらかじめ保険料を支払い、事故による損害が発生した際に支払った保険料から保険給付を受ける仕組みです。

事故には様々なものがありますが、自動車保険であれば交通事故、医療保険であればけが・疾病となります。

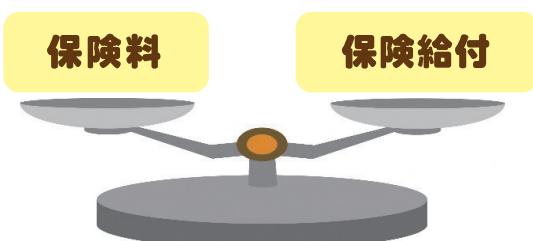
### ● 労災保険とは

労災保険が発生に備えている事故は、労働者の業務上及び通勤におけるけが・疾病です。労働基準法の規定により、労働者を雇用する事業主は仕事中のけがや疾病に対して補償する義務を負っていますが、この補償が確実に行われるために、労働者を雇用する事業には労災保険が適用されます。

この労働基準法との関係もあり、労災保険の保険料は全額、労働者を雇用する事業主が支払うことになっています。

### ● 数理・デジタル職が活躍する場面

保険制度においては、保険料と保険給付は、長期的にみてバランスしていかなければなりません（収支相等の原則）。保険料率の算定など、このバランスを保つ作業に数理・デジタル職は大きく関わっています。



### ● 保険料率の算定

労災保険給付は法令に基づき行われます。労災保険財政数理室では、収支相等の原則に則り、

保険給付の予測値を元に保険料率（労災保険率）を算定することが重要な業務になり、若手の数理・デジタル職員も具体的な計算作業に積極的に携わることになります。

例えば、令和6年度の労災保険率改定に向けては、算定に必要な業務データを収集し、プログラミングなどを活用して扱いやすい形に加工したうえで計算ファイルに取り込みました。そのうえで、新型コロナウイルスの影響を考慮するように計算ファイルの改修も行いました。

労災保険には、事故で身体に障害が残った際に、長期にわたって年金を給付する仕組みもあるため、単年度で収支のバランスが取れれば良いわけではありません。割引率などを用いて長期に財政を均衡させるこの業務は、数理・デジタル職員の腕の見せ所とも言えます。

### ● 責任準備金の算定

労災保険では、年金給付が必要な労災については、事故発生年の保険料でその被災者に対する将来分の給付をすべて賄えるように保険料率を設定しています（充足賦課方式）。このため、この将来分の給付を賄うための積立金を保有することになります。

将来分の給付を賄うために必要な額のことを責任準備金といい、積立金>責任準備金が保たれていることや、逆に積立金が過剰に積み上がってないかを毎年チェックしています。

### ● 給付スライドの算定

現在は、平均賃金の水準が大きく変動していないため、あまり活躍する場面は多くないですが、平均賃金の変動にあわせて年金給付等の額を増減する仕組み（スライド）があります。

上記の保険料率や責任準備金の算定においては、このスライドの水準も見込んでいます。

### ● おわりに

現在の労災保険制度は、昭和22年に創設され、70年余りが経過しています。この間、社会・経済情勢にあわせて幾度も制度改正が行われてきました。ここに記載した内容は原則的なものですが、実際の制度運用に当たっては、改善すべき様々な検討課題があります。今後も、数理・デジタル職の知見を生かした活躍が求められます。