

# 「労災保険財政検討会」中間報告

## — 積立金、メリット制 —

平成23年2月  
労災保険財政検討会

## 目 次

### 第1部 はじめに

I 労災保険財政検討会の開催の背景について	1
II 労災保険財政について	1
1 労災保険財政の現状	
2 労災年金受給者の推移と将来見通し	

### 第2部 積立金

I 積立金の現状と課題について	3
1 積立金の仕組み	
2 積立金の現状	
3 積立金の課題	
II 検討会での検討状況について	5
1 労災年金給付の原資を保有する財政方式	
2 積立方式の算定方式	
3 積立金の開示の在り方	
III 今後の積立金について	7

### 第3部 メリット制

I メリット制の現状と課題について	8
1 メリット制の仕組み	
2 メリット制の現状	
3 メリット制の課題	
II 検討会での検討状況について	16
1 試算方法の妥当性	
2 メリット制適用拡大の影響	
3 継続事業のメリット要件の見直し	
4 一括有期事業のメリット要件の見直し	
5 単独有期事業のメリット要件の見直し	
6 メリット制の増減率	
7 労災保険率の引下げによるメリット制への影響	
III 今後のメリット制の方向性について	19

## 第1部 はじめに

### I 労災保険財政検討会の開催の背景について

就業構造や産業構造の急激な変化、金利の低下などを背景に労災保険財政の運営環境はこれまでと大きく変化している。また、積立金についてもその在り方について国民の関心が高まってきている。

こうした中で、平成22年6月の厚生労働省省内事業仕分けにおいて、労災保険業務については、「積立金の額が適正なのか、国民にわかりやすく説明すべき」、「積立金について、さらに多角的に検証すべき」と指摘された。また、平成24年度には、3年に一度の労災保険率の改定を控えている。

このため、本検討会では、平成22年10月12日に第1回を開催以後、労災保険財政の基本的考え方にに基づき、積立金とメリット制を中心に検討した。

その中間報告を、第2部「積立金」、第3部「メリット制」に分けて取りまとめたので報告する。

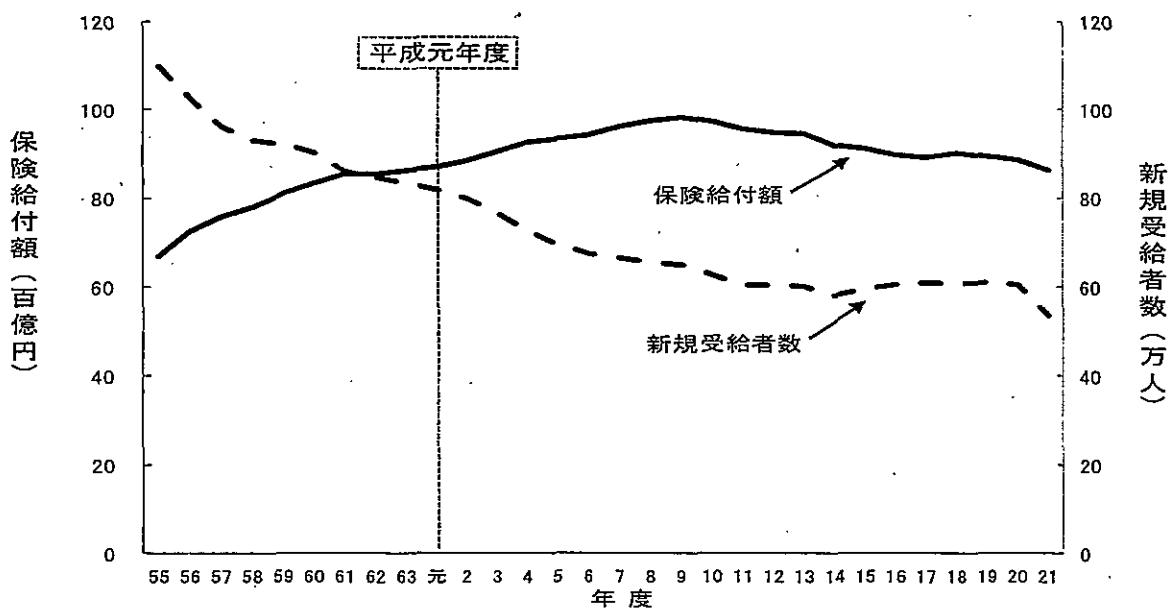
### II 労災保険財政について

#### 1 労災保険財政の現状

平成21年度の労災保険料収納額は8,419億円で、前年度に比べ22.7%減となり、最高額であった平成4年度当時の1兆7千億円の約半分となっている。

この減収の主な要因は、労働災害の減少を反映した労災保険料率の引下げである。

図1 新規受給者数・保険給付額の動向（30年間）



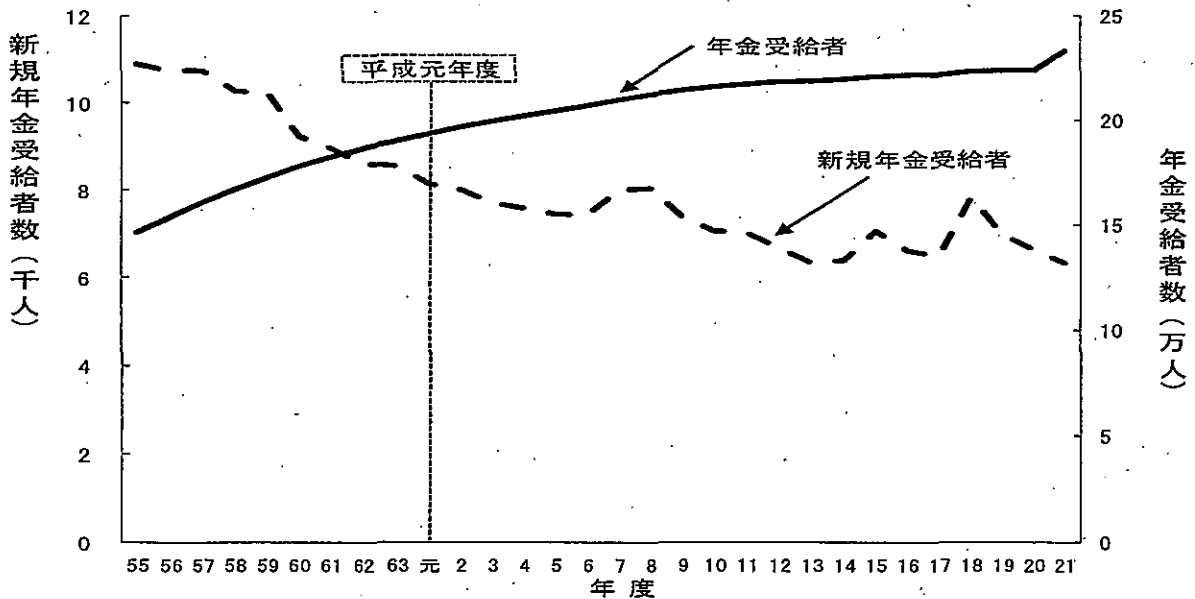
平成 21 年度の保険給付額（特別支給金を含む給付額）は 8,614 億円で、前年度に比べ 2.7%減少し、平成 10 年度から緩やかに減少している。

療養（補償）給付の新規受給者は、ここ 10 年間 60 万人を少し上回る水準で推移していたが、図 1 のとおり、平成 21 年度は労働災害が減少したことから 54 万人を下回っている。

## 2 労災年金受給者の推移と将来見通し

労災保険には、労災年金として、遺族（補償）年金、障害（補償）年金、傷病（補償）年金及び特別遺族年金がある。その新規年金受給者の動向は、短期給付の動向と並んで、労災保険率を大きく左右する要因である。また、毎年度末の年金受給者数を基に将来の年金給付に必要な金額を算定することから、年金受給者数は労災保険の財政に大きな影響を与える数値である。

図 2 年金受給者数の動向（30年間）



※ 平成 22 年 1 月に船員保険が統合されたことによって、平成 21 年度の年金受給者は増加している。

新規年金受給者数は、長期的には、減少傾向であったが、平成 12 年度から概ね 6,000 人台の水準で推移するようになっていた。平成 18 年度から、特別遺族給付金の給付が始まったことや、石綿に係る給付が急増した影響により、同年度には新規年金受給者は大幅に増加した。しかし、平成 20 年度には概ね平成 17 年度の水準に

戻り、平成 21 年度に、前年度と比べ、4.5%減の 6,336 人となっている。

年金受給者の総数は、平成 20 年度末には、年金制度導入後初めて減少したが、平成 21 年度末には、船員保険(平成 22 年 1 月に船員保険が統合)から移換された年金受給者 9,949 人を加え、23 万 3,088 人となっている。

なお、年金受給者の半分を遺族(補償)年金受給者が占めている。労災年金受給者数は、長期的には、労働災害が減少傾向であることなどから、今後、全体として減少するものと見込まれる。

## 第 2 部 積立金

### I 積立金の現状と課題について

#### 1 積立金の仕組み

- (1) 労災補償の大きな柱である労災年金は、労働災害により不幸にして障害が残った方や御遺族の生活を支えるものであり、将来にわたって確実に保険給付する必要がある。そのために、労災保険制度は、労災年金給付の原資として、積立金を保有している。

労災保険では、事故が発生した業種の事業主集団の方々から、事故が発生した時点において、将来の労災年金給付の費用を含めた保険給付額を徴収できるように労災保険率を設定している。この年金給付費用として納付された労災保険料を積み立て、その運用益も含めて、労災年金給付を賄う仕組みである。

- (2) 平成元年度以前、労災年金給付の原資を保有する財政方式は、①公的保険であり持続性が保証されていること、②当面の負担をできるだけ少なくしたいことなどから、修正賦課方式<sup>注1</sup>を採用していた。

しかしながら、経済情勢、産業構造等の変化及び年金受給者の累積による労災保険料負担の公平性を考慮して、労災保険財政が健全に運営されるようにするため、平成元年度から積立方式<sup>注2</sup>に改められた。

注1：修正賦課方式とは、数年間（1年より長い期間で、例えば5～10年間）の収入と支出の均衡を図る方式である。

労災保険では、昭和 63 年度まで、保険料を安定させる期間を3年間、保険財政の均衡期間を6年間とする「6年均衡3年安定方式」を採用していた。

注2：労災年金の積立方式では、年金の受給が決まった年度（裁定年度）に将来の労災年金給付に必要な資金を全額積み立てている。

## 2 積立金の現状

平成元年度に現在の積立方式になった時点では、労災年金受給者に対する労災年金給付の原資としての積立金が一部しかなかったが、平成元年度から、将来の労災年金給付に必要な額を満たすよう、積増しを開始した。平成21年度末において、年金の受給権を持つ者（以下「既裁定の年金受給者」という。）全員である23万3,088人への労災年金給付に必要な額が8兆1,249億円であるのに対して、積立金は8兆1,532億円と、現在では、積立金は概ね必要額と等しくなっている。

## 3 積立金の課題

### (1) 労災年金給付の原資を保有する財政方式 課題1

労働災害に伴う補償責任を、事故が発生した時点における事業主集団が負うべきとの考え方から、事故が発生した時点において、労災年金受給者に対する年金給付に必要な額を、将来の費用も含めて全額徴収し、積み立てておく、積立方式を採用している。

本検討会では、この積立方式の妥当性について検証した。

### (2) 積立金の算定方式 課題2

既裁定の年金受給者に対する労災年金給付の原資として必要な額（以下「責任準備金」という。）は、これらの者が将来にわたって、どれ位の期間受給するかを残存表により推定するとともに、現在、積立金の運用利回りを2%、賃金上昇率を1%と設定し、算定している。

本検討会では、この責任準備金の推定方法や算定方法の妥当性について検証した。

### (3) 積立金の開示の在り方 課題3

責任準備金は、労働保険特別会計財務書類の労災勘定の貸借対照表に記載し開示している。

本検討会では、労災年金給付の原資を保有する財政方式、積立金の算定方式

等を国民に対してどのように開示すべきかを検討した。

## II 検討会での検討状況について

### 1 労災年金給付の原資を保有する財政方式 課題1

労災年金給付の原資を保有するに当たり、積立方式を採用していることについて、次のような意見があった。

- 労災保険は、事業主の無過失賠償責任に対する保険制度であり、賦課方式を採ると、事故を起こした事業主集団が廃業により保険料負担を免れるという事態が生じ不公平である。
- 積立方式の採用によって、①災害と関係のない後世代の事業主集団にしわ寄せせずにすることによる世代間の保険料負担の公平と、②産業の衰退等、産業構造が変化した場合にも、他産業にしわ寄せせずにすることによる産業間の保険料負担の公平が実現するのであるから、今後とも、この方式を維持することが妥当である。
- 積立方式の制度運営上の設定で重要なものは運用利回りであり、賦課方式では就業人口増加率である。産業の衰退や少子高齢化・人口減少の方が深刻であることを考慮する必要がある。

### 2 積立方式の算定方式 課題2

#### (1) 運用利回り

積立金の「運用利回り」は、財政融資資金の預託金利、運用実績等により、「2 %」と設定していることについて、次のような意見があった<sup>注3</sup>。

注3：労災保険の積立金は法律（特別会計に関する法律第12条）により財政融資資金に預託して運用することとなっている。

- 民間保険会社では、国債などの長期金利に基づき金利を設定している。一方で、労災保険は、財政融資資金の預託金利を使っている。しかしながら、これも、将来を確実に約束している金利であることから、これ以外の金利を使って予測値を設定することは難しい。

#### (2) 賃金上昇率

積立金の「賃金上昇率」は、過去20年間の賃金の変化を踏まえた労災年金ス

ライド率の平均により、「1 %」と設定していることについて、次のような意見があった。

- 賃金上昇率は、将来を予測することが難しく、適正なパラメーターは出てこないと思う。しかし、労災年金スライド率を参考に毎年見直すことは、一つの手法である。
- 過去 10 年位の賃金変動率の変動が大きいので、賃金変動率を現在の1 %から変更することは慎重にするべきである。
- 賃金は、将来予測が非常に難しいので、ある程度手堅い水準で、賃金上昇率を設定し、1 %と大きく乖離するようであれば修正を行うという方針で良いかと思う。

### (3) その他

- 「危険準備金<sup>注4</sup>」については、将来、残存表が大きく変わるとか、賃金上昇率が急に変わるという状況があれば、積み増すということも必要かもしれないが、現在のパラメーターで確保している余裕度の中で考えていくのが良いのではないかと思う。
- 終身年金で一番重要なファクターは開始年齢であるので、将来的には、残存表を年齢別に作成することが望ましい。

注4：危険準備金とは、将来の保険金支払いなどを確実にを行うため、保険リスク、予定利率、リスク最低保証などに対応して積み立てることが義務付けられている責任準備金をいう。

## 3 積立金の開示の在り方 課題3

積立金の開示の在り方について、次のような意見があった。

- 検討会に提出された資料「必要な積立金の算定方法について」、「労災保険における必要な積立金の算定方法」及び「残存表の見方と年金受給者の将来推計」については、国民に開示する方法としては概ね妥当である。
- 現在、厚生労働省ホームページに掲載しているが、これらの情報は、国民にとって有益なものであるので、積極的に広報に努める必要がある。
- 「労災保険の経済概況<sup>注5</sup>」の「決算上の収支」の表示は、あたかも当該年度において、剰余が発生しているように見えてしまうが、実際には、積立金は、こ



の剰余した金額を当該年度の年金給付の原資として積み立てているのだから、情報開示のあり方としては、この原資が発生した時点における相当額を示す表がもう一つあった方が良く考える。

注5：本書末尾に添付する。

### Ⅲ 今後の積立金について

#### 1 労災年金給付の原資を保有する財政方式 課題1

積立方式を採用することが、世代間の労災保険料負担の公平や産業間の労災保険料負担の公平を実現することにつながるのであれば、今後とも、労災年金の原資を保有する財政方式として妥当である。

#### 2 積立金の算定方式 課題2

労災保険財政が、積立方式によって将来とも安定的な運営を図る上では、運用利回り及び賃金上昇率が重要なパラメーターとなる。現行の運用利回りを2%、賃金上昇率を1%という設定は、現在の労災保険財政を取り巻く情勢の下では、早急な見直しの必要性は認められない。ただし、長期にわたり、財政融資資金の金利、賃金等の変動により、現在のパラメーターの設定から乖離することが見込まれるのであれば、労災保険料率の改定時に合わせて見直すことが必要である。

#### 3 積立金の開示の在り方 課題3

労災保険における必要な積立金の計算方法は、審議会の資料などの形でこれまでも公表されていたが、これは、専門家には理解できるものの、一般の国民にとっては、断片的でわかりにくいものであった。

現在、国民に向けた資料を作成し、厚生労働省ホームページに掲載しているが、これを一過性のものとせず、今後も国民に向けて十分な説明をするよう努力すべきと考える。

※ 本検討会で使用した「労災保険における必要な積立金の算定方法」と、「残存表の見方と年金受給者数の将来推計」については、本中間報告の末尾に添付した。

### 第3部 メリット制

#### I メリット制の現状と課題について

##### 1 メリット制の仕組み

(1) 労災保険は、労働災害の発生率に応じて、労災保険料の負担を増減することによって、事業主の災害防止の自主的努力を促進するという労働災害防止の機能を有している。この機能の一部を提供するのがメリット制である。

現行制度の労災保険料率は、業種別に労働災害率に応じて設定しているが、メリット制は、その労災保険率を個別事業場の労働災害率に応じて引上げや引下げをするものである。

(2) メリット制には、①事業主の保険料負担の公平を図ること、②労働災害の発生度合いに応じて労災保険料を増減することで、事業主の経営感覚に訴え、労災防止努力を喚起し、労働災害の減少に資することの二つの目的がある。

(3) 継続事業<sup>注6</sup> においてメリット制が適用される要件(以下「メリット要件」という。)は、①労働者規模が100人以上であること、または、②労働者規模が20人以上100人未満の事業場では、「労働者数×(労災保険率－非業務災害率(0.6/1,000))」による値(災害度係数)が、「0.4」(以下「災害度係数」という。)以上であることである。

(4) 有期事業<sup>注7</sup>のうち、建設業では、

①一括有期事業<sup>注8</sup>のメリット要件は、確定保険料の額が100万円以上であること

②単独有期事業<sup>注9</sup>のメリット要件は、確定保険料の額が100万円以上又は請負金額1.2億円以上であること

(以下、確定保険料額に係る要件を「確定保険料要件」、請負金額に係る要件を「請負金額要件」という。)である。

したがって、有期事業では、一括有期事業と単独有期事業でメリット要件が異なる。

(5) 有期事業のうち、立木の伐採の事業(林業)では、メリット要件は、

①確定保険料の額が100万円以上であること

②素材の生産量が1,000立方メートル以上であることである。

(6) メリット要件は、昭和61年度に見直し(以下「前回見直し」という。)がなされた。

これにより、継続事業は、メリット制が適用される事業規模の範囲が拡大され、有期事業は、メリット制が適用される事業規模の範囲が縮小された。

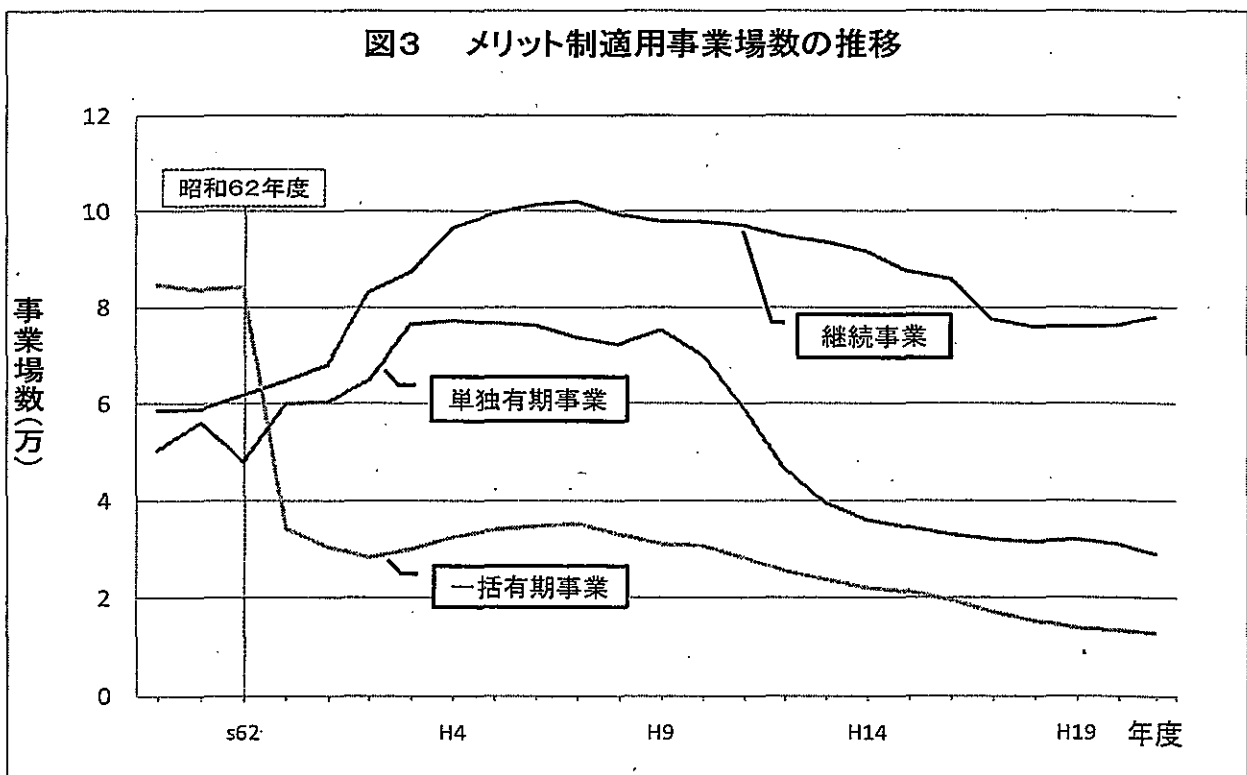
注6：継続事業とは、事業の期間が予定されていない事業をいう。例えば、工場、商店、事務所が該当する。

注7：有期事業とは、事業の期間が予定されている事業をいう。例えば、建設の事業や立木の伐採の事業が該当する。

注8：一括有期事業とは、建設の事業や立木の伐採の事業において、一定の要件を満たした2以上の小規模の有期事業を一括して全体を一とみなした事業をいう。

注9：単独有期事業とは、有期事業のうち、一括有期事業以外の事業であって、単独で労災保険関係を成立させる必要がある事業をいう。

## 2 メリット制の現状



メリット制が適用されている継続事業、一括有期事業及び単独有期事業の各事業場数の推移は、図3のとおりとなっている。

### (1) 継続事業

#### ① 適用状況

	労災保険適用事業場数	メリット制適用事業場数	適用割合	割引適用	-40%適用	割増適用	+40%適用
平成 21 年度	200.5 万	7.8 万	3.9%	6.4 万	3.5 万	1.2 万	0.6 万
				82.5%	44.4%	15.3%	7.7%
昭和 63 年度	158.6 万	6.5 万	4.1%	5.2 万	2.2 万	1.1 万	0.4 万
				80.9%	34.2%	16.4%	6.6%

継続事業では、上表のとおり、前回見直しの効果が現れた昭和 63 年度において、メリット制の適用事業場数が 6.5 万事業場、メリット制の適用割合が 4.1%であったが、平成 21 年度には、適用事業場数が 7.8 万事業場、適用割合が 3.9%とメリット制の適用事業場数は増加したものの、その適用割合は同一の水準となっている。

また、継続事業のメリット制の現状には、次の特徴がある。

- ・ メリット制の適用事業場の約 8 割が保険料の割引を受けている。
- ・ 保険料の割引を受けている事業場のうち、最大の -40%の割引を受けている事業場が 4 割を超え、増減幅の中で最多の適用となっている。
- ・ 業種により、メリット制による割引の適用状況が異なる。適用労働者数が多い業種の適用状況は次のとおりである。

(平成 20 年度)

業種例 (メリット制適用事業場数)	割引適用事業場の割合	うち -40%適用
食料品製造業 (3,970)	70%	20%
電気機械器具製造業 (2,680)	90%	64%
輸送用機械器具製造業 (1,723)	80%	32%
卸売業・小売業等 (13,442)	85%	43%
その他の各種事業 (20,804)	90%	56%

## ② 事業規模とメリット制の関係

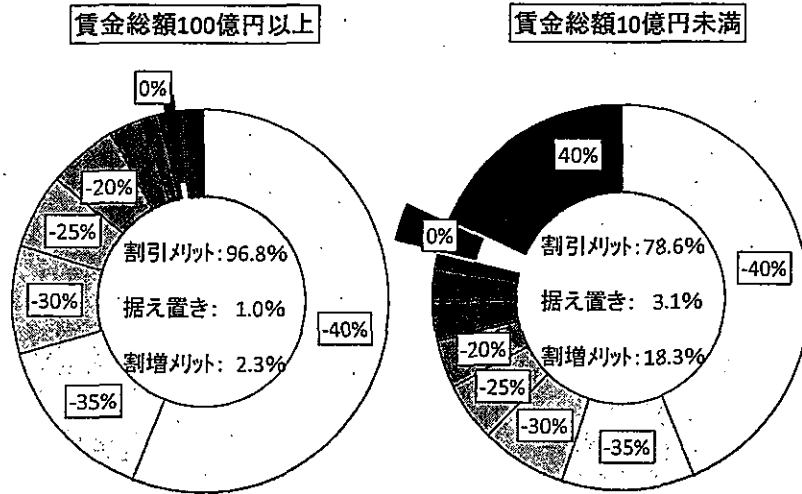
- ・ 賃金総額の多寡によるメリット制適用の分布

賃金総額 100 億円以上の事業場では、労災保険料の割引(以下「割引メリット」という。)となっている事業場が 96.8%と圧倒的に多く、労災保険料の割増(以下「割増メリット」という。)となっている事業場は 2.3%と圧倒的に少ない。

一方、10 億円未満の事業場では割引メリットの事業場は 78.6%と前者に比べ少

なく、逆に、割増メリットの事業場は 18.3%と前者に比べ多い。

図4 賃金総額「100億円以上」「10億円未満」の継続事業の構成比

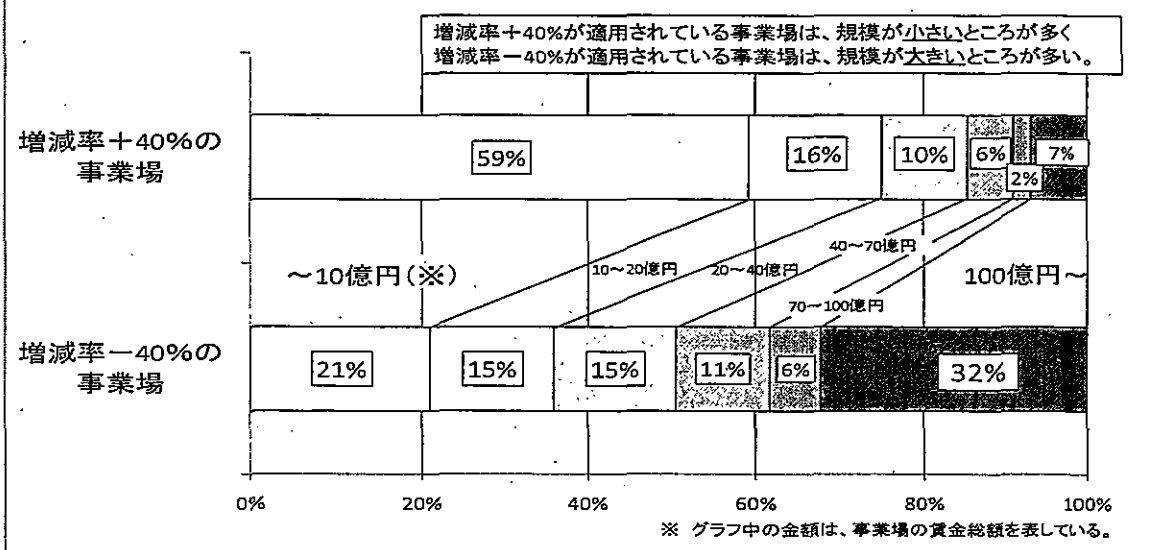


・ 土40%の割引・割増メリットの事業場の分布

事業場の規模別では、+40%適用の事業場についての規模別分布では、賃金総額 10 億円未満の小規模な事業場が最も多く (59%)、賃金総額 100 億円以上の大規模な事業場は少なくなっている (7%)。

一方、-40%適用の事業場の分布では、賃金総額 100 億円以上の大規模な事業場が多い (32%) が、賃金総額 10 億円未満の小規模な事業場が次に多くなっている (21%)。

図5 継続事業 メリット増減率+40%・-40%の賃金総額規模別構成比



【参考】賃金総額 10 億円の規模について

例：年収 500 万円／1 名 × 労働者 200 名 = 賃金総額 10 億円

10 億円 × 5.3 / 1000 (平均料率) = 530 万円

メリット制適用により、342 万円 (-40%) ~ 718 万円 (+40%)

③ 労災保険率とメリット制の関係

労働者規模が 20 人以上 100 人未満の事業にメリット制が適用されるためには、一定の要件（※）を満たさなければならない。この要件は、当該事業に適用される業種別労災保険率が低下すると、メリット制適用に必要な(最低)労働者数が上昇するという関係にある。

平成元年度以降、労働災害の減少に伴い、業種別労災保険率が全体として低下し続けていることから、労働者規模の小規模な事業場においては、メリット要件を満たさなくなり、メリット制の対象から外れるという事象が生じている。

※ 20 人以上 100 人未満の規模では、以下の式を満たす事業が対象

$$\text{労働者数} \times (\text{労災保険率} - \text{非業務災害率 (0.6/1,000)}) \geq 0.4$$

例えば、平成元年度には、平均労災保険率 (11.3 / 1,000) でみると、39 人以上の規模に適用されていたが、平成 21 年度の平均労災保険率 (5.3 / 1,000) では、86 人以上の規模でないと適用されない。

(2) 有期事業

① 一括有期事業の適用状況

	労災保険適用事業場数	メリット制適用事業場数	適用割合	割引適用	-40%適用	割増適用	+40%適用
平成 21 年度	58.6 万	1.3 万	2.2%	1.1 万	0.8 万	0.2 万	0.1 万
				82.2%	58.7%	16.3%	8.9%
昭和 63 年度	51.7 万	3.4 万	6.6%	2.5 万	1.2 万	0.9 万	0.5 万
				71.8%	33.9%	25.4%	14.1%

一括有期事業では、前回見直しによって、昭和 63 年度には、メリット制適用事業数が 3.4 万事業場、メリット制適用割合が 6.6%であったが、平成 21 年度には、適用事業数が 1.3 万事業場、適用割合が 2.2%と、両者とも 3 分の 1 に減少している。

一括有期事業のメリット制の現状については、次のような特徴がある。

- ・ 昭和 63 年度と平成 21 年度を比較すると、割引メリットの事業場が 10%以上増加し、割増メリットの事業場が 10%減少となっている。
- ・ 割引メリットの事業場の割合は、継続事業と同等のレベルであるが、労災保険料の 40%割引となっている事業場の割合が継続事業に比べ、10%ほど高くなっている。

## ② 単独有期事業の適用状況

	消滅事業数	メリット適用事業場数	適用割合	割引適用	-40%適用	割増適用	+40%適用
平成 21 年度	5.5 万	2.8 万	52.2%	2.8 万	2.6 万	0.1 万	0.1 万
				96.0%	88.3%	3.8%	2.7%
昭和 62 年度	7.8 万	4.8 万	60.7%	4.5 万	4.3 万	0.3 万	0.2 万
				93.8%	89.3%	5.8%	4.1%

単独有期事業では、前回見直しの効果が現れた昭和 62 年度には、メリット制適用事業場数が 4.8 万事業場、メリット制適用割合が 60.7%であったが、平成 21 年度には、適用事業場数が 2.8 万事業場、適用割合が 52.2%に減少している。

また、単独有期事業のメリット制の現状には、次の特徴がある。

- ・ メリット制適用事業場の大部分が労災保険料の割引を受けている。
- ・ -40%の割引メリットの事業は約 9 割を占め他業種と比べ高くなっている。

## ③ 単独有期事業の「請負金額要件」と「確定保険料要件」との不均衡

単独有期事業のうち、建設事業のメリット要件は、「請負金額要件（1.2 億円以上）」と「確定保険料要件（100 万円以上）」である。

前回見直しで定められた「請負金額 1.2 億円」を基に当時の平均労災保険率・労務費率を使って確定保険料額を計算すると、97.1 万円となり、「確定保険料 100 万円以上」とほぼ合致する。つまり、前回見直し当時は、請負金額要件と確定保険料要件はほぼ均衡していたといえる。ところが、同様の方法で、平成 21 年度の保険料を計算すると 38.8 万円となり、確定保険料要件と大きく乖離している。このように、現在、請負金額要件と確定保険料要件のバランス（適用されやすさ）が均衡を欠く状態とな

っている。

### 3 メリット制の課題

メリット制については、次のような課題がある。

#### (1) 試算方法の妥当性 課題1

メリット制の適用範囲を現行よりも拡大(以下「メリット制適用拡大」という。)した場合に、労災保険財政へ及ぼす影響を平成 21 年度のデータに基づき、業種ごとに以下の手順で試算を行った。

- ① メリット制の事務処理をしている電算機システムを利用して、労災保険適用事業場の中から、災害度係数を改定した場合に新たにメリット制の適用を受ける事業場を特定し、それらの数及び納付している平成 21 年度の保険料額を集計した。
- ② 平成 21 年度のメリット制適用事業場における労災保険率の増減率の平均値をそれらの労災保険料に乘じ、影響額を算出した。
- ③ その影響額を賃金総額で除すことで労災保険率に換算した。

以上が継続事業の推計方法である。単独有期事業などについても、同様の方法で試算を行っている。

本検討会では、この試算方法の妥当性について検証した。

#### (2) メリット制適用拡大の影響 課題2

メリット制の適用事業場では、割引メリットの適用を受けている事業場が多いため、メリット制適用拡大を図れば、その分だけ労災保険料収入が減少する。労災保険財政の中立を保つためには、この減収分を一定程度の労災保険料の引き上げで補わなければならない可能性がある。

- ・ 仮に、継続事業で災害度係数を「0.4」から「0.2」に引き下げるとしたときの適用最低規模は、労災保険率の平均で算出すると、86 人から 43 人に引き下げとなる。他方で労災保険率は平均で 0.1/1000 引き上げとなる。
- ・ 仮に、一括有期事業で、確定保険料を「100 万円」から「50 万円」に引き下げると、「その他の建設事業 (19/1000→20.4/1000) 【+1.4 厘】」、「既設建築物設備工事業 (14/1000→15.3/1000) 【+1.3 厘】」、「ほ装工事業 (11/1000→12.2/1000) 【+1.2 厘】」で大幅な労災保険率の引き上げとなる。



※いずれもメリット増減幅は±40%での試算。

本検討会では、メリット制を社会保険の枠組みの中でよりよく機能させるための留意点を検討するとともに、メリット制適用拡大が及ぼす影響について、事務局が試算した結果等を検証した。

(3) 継続事業のメリット要件の見直し 課題3

近年、労働災害が減少していることを反映して、労災保険率が低下していることから、メリット制の適用最低規模が上昇していることを踏まえ、災害度係数「0.4」を0.05の刻みで小さくした場合の適用事業場数の変化などを試算している。その試算結果は、例えば、「0.4」を0、すなわち、メリット制が適用される労働者数を「20人以上」とした場合の適用事業場の変化を試算したところ、労災保険料は252億円の減収となり、労災保険率の上昇分は平均して0.2/1,000となるとの推計結果が得られた。

本件検討会では、上記のように継続事業において、より小規模な事業場にメリット制を適用した場合の財政へ及ぼす影響について、試算した結果等により検証した。

(4) 一括有期事業のメリット要件の見直し 課題4

確定保険料要件の変更の影響を、例えば、確定保険料要件を半分の「50万円以上」として推計すると、労災保険料の減収額は77億円程度となり、労災保険率の上昇分は平均で「0.7/1,000」となる。

また、一括有期事業のメリット制の適用状況については、前回見直しによる効果が現れた昭和63年度のメリット制の適用割合が6.6%であったが、平成21年度には適用割合が2.2%と3分の1に減少している。

本検討会では、一括有期事業において、メリット制適用拡大の影響を試算した結果等により検討するとともに、メリット制の適用割合の水準等を検証した。

(5) 単独有期事業のメリット要件の見直し 課題5

請負金額要件と確定保険料要件の変更を組み合わせた影響は、例えば、請負金額要件「6千万円以上」又は確定保険料要件「50万円以上」とそれぞれ現行の半分の値とした場合、労災保険料の減収額は21億円程度となり、労災保険率の上昇分の平均は「0.2/1000」となるとの推計結果が得られた。

また、単独有期事業では、前回見直しの効果が現れた昭和62年度においてメリッ

ト制の適用割合が 60.7%であったが、平成 21 年度には適用割合が 52.2%に減少している。

さらには、前回見直しの時点では、請負金額要件と確定保険料要件は、ほぼ均衡していたが、現在、両者は不均衡となっている。

本検討会では、単独有期事業において、メリット制適用拡大の影響について事務局が試算した結果等により検討するとともに、メリット制の適用割合の水準、請負金額要件と確定保険料要件の関係の在り方を検証した。

#### (6) メリット制の増減率 課題6

メリット制適用拡大は、当然ながら、小規模事業場に拡大することとなるが、小規模事業場においては、1 件の労災事故であっても、労災保険料の大幅な上昇を招きやすく、事業経営に影響を及ぼす可能性がある。

本検討会では、メリット制適用拡大が小規模な事業場に及ぼす影響について検証した。

#### (7) 労災保険率の引下げによるメリット制への影響 課題7

近年、労働災害が減少していることを反映して、労災保険率が低下していることから、メリット制が適用される最低規模が上昇し、例えば、昭和 61 年度当時、食料品製造業では、労働者 50 人以上の規模の事業場にメリット制が適用されていたものの、平成 21 年度労災保険率改定により、現在では、68 人以上の労働者を使用する事業場ないとメリット制が適用とならない。

本検討会では、労災保険率の引下げによるメリット制への影響について検証した。

## II 検討会での検討状況について

メリット制について、次のような主な意見があった。

### 1 試算方法の妥当性 課題1

- 検討会の資料における試算方法は、概ね妥当である。

### 2 メリット制適用拡大の影響 課題2

- メリット制適用拡大により、メリット制適用の多くの事業場が割引メリットとなっていることから、労災保険財政を均衡させるために、ある程度の基本料率の引き

上げはやむを得ないが、その影響をできる限り抑えることが必要である。

- 労災保険財政への影響を抑えつつ、労災防止インセンティブを小規模事業場に与えるため、メリット制の適用拡大をすることが方向性としては望ましいが、どの範囲まで拡大するかを検討するにはエビデンス(効果を示すデータ)が必要である。
- メリット制適用拡大については、適用対象となる事業場にとっても、適用対象外となる事業場にとっても、納得感が得られるように見直すという視点が必要である。
- メリット制は、労災保険料の割引制度と理解されている例もあるので、メリット制の本来の目的(①保険料負担の公平を保つための制度であること、②労災防止インセンティブを付与するための制度であること)を周知する必要がある。
- 建設業で、「元請に迷惑がかかる」として、下請業者が労災を隠す事案の背景には、公共事業の指名停止に加え、メリット制による不利益も指摘されているので、労災かくしについて、適切に対応すべきである。
- メリット制適用拡大の水準について、前回見直しの効果が現れた時点におけるメリット制適用割合とすることは一つの考え方としては妥当なものである。

### 3 継続事業のメリット要件の見直し 課題3

- 継続事業では、労働災害が平均で年1件発生する規模を示す災害度係数「0.4」をメリット制適用の基準として使用しているが、適用拡大する場合、どこまでを対象とすべきかについて慎重な検討が必要である。
- 災害度係数「0.4」は、「年間に平均1件の労働災害が予想される事業場」を念頭において、定められた数値であるが、年間1件の労働災害を基準とすると、値が小さいので、その発生が偶然であるのか、努力不足であるのかを判断することが難しい。民間保険においては、このような小さな値は基準として用いていない。
- 災害度係数の変更による影響の推計では、メリット制が適用される労働者数の規模を「20人以上」(災害度係数を0.4から0とする)としても、労災保険料の減収額が252億円程度であり、労災保険率の平均上昇分が「0.2/1,000」であるので、労災保険財政そのものに大きな影響が認められないが、「めっき業」では「0.5/1,000」、「その他の製造業」では「0.4/1,000」等の基本料率への影響が大きい業種があるので、メリット要件の見直しにおいては、その影響も考慮することが必要である。

#### 4 一括有期事業のメリット要件の見直し 課題4

- 一括有期事業のメリット要件の見直しに当たって、一括有期事業と単独有期事業の確定保険料要件に、別々の値を設定することは可能であるが、事業主にとって混乱が生じないように設定することが必要である。
- 一括有期事業のメリット要件を、例えば、「確定保険料額 100 万円以上」から「確定保険料額 50 万円以上」に緩和すると、労災保険料の減収が 77 億円であり、労災保険率への影響が最大「1.4/1,000」（「その他建設事業」）と大きく、また、「確定保険料額 25 万円以上」に緩和すると、労災保険料の減収が 121 億円であり、影響額が最大「2.2/1,000」（「既設建築物設備工事業」）と更に大きいものとなるので、メリット要件の見直しに当たっては、その影響も考慮することが必要である。

#### 5 単独有期事業のメリット要件の見直し 課題5

- 単独有期事業のメリット要件の2 要件（「請負金額要件」及び「確定保険料要件」）の不均衡を是正するには、2 要件を同時に変更することによって、労災保険率が引上げられる影響の度合いができる限り小さくなる組み合わせを工夫することが必要である。
- 請負金額要件及び確定保険料要件の変更を組み合わせた影響の推計において、例えば、請負金額要件及び確定保険料要件をそれぞれ半分の値を要件とした場合、労災保険料の減収額が 21 億円程度（請負金額要件 12 億円、確定保険料要件 9 億円）であり、基本料率の平均上昇分は 0.2/1,000（請負金額要件 0.1/1000、確定保険料要件 0.1/1000）である。

しかし、業種別にみると、「道路新設事業」では労災保険率の上昇分が 0.8/1,000（請負金額要件 0.6/1000、確定保険料要件 0.2/1000）、「その他の建設事業」では 0.4/1,000（請負金額要件 0.3/1000、確定保険料 0.1/1000）であるので、メリット要件の見直しにおいては、その影響も考慮することが必要である。

※ 上記の試算は、いずれも増減幅は±40%で試算した場合

※ 本来は、単純に2 要件の影響を加算して影響率・影響額を算出できないが、上記試算は単純に2 要件の影響を加算して影響率・影響額を算出している。

#### 6 メリット制の増減率 課題6

- 小規模な事業場にメリット制を適用することになると、1 件の労働災害でもメリ

ット制により労災保険料が大きく上昇することとなり、事業経営の安定性に影響を及ぼす可能性があるため、労災保険料の変動の幅(メリット制の増減幅)を一定程度に抑制するため仕組みについて検討する必要がある。

- 労災保険は、民間の保険と異なり、社会保険で強制加入であるため、保険に加入するか否かの選択の余地がない。それにも拘わらず、メリット制の適用により、労災保険率が-40%から+40%に変動し、保険料が2倍以上に上がるというリスクを含む仕組みを、簡単に拡大してしまっているのかということについて整理が必要である。

### 7 労災保険率の引下げによるメリット制への影響 課題7

- メリット適用事業場であった小規模事業場(労働者数が20人以上100人未満の事業場)が、労災保険率の改定により、業種別労災保険率が下がった場合に、そのために最低労働者数の要件から外れ、メリット制適用対象外となることがある。しかし、これについて事業主に落ち度がないのだから、労災保険料が実質的に上がることを救済するため、一定の経過措置により、引き続きメリット制を適用させるという考え方もあり得る。

## III 今後のメリット制の方向性について

今後のメリット制の方向性については、次のとおりとりまとめた。

### 1 基本方針

メリット制の適用範囲については、前回見直し以来、据え置いているが、メリット要件の見直しについて、この間におけるメリット制適用割合の変化等のメリット制の現状や取り巻く情勢を踏まえて検討することが必要である。

ただし、メリット制の適用範囲を拡大すると、小規模な事業場では、納付すべき労災保険料の額が少額であるため、労働災害が発生した場合、労災保険率が急激に上昇するなど事業経営の安定性に影響を及ぼす可能性があることから、メリット制の増減幅を工夫することも必要である。

また、小規模な事業場だと発生した事故が、事業主の努力にかかわらず偶発的に発生したものか、事業主の事故防止努力の不足によるものかわからないことや、労災隠しは労災事故による公共工事の指名停止をおそれることを始めとした複合的な要因により発生するものであることを踏まえ、適用範囲を拡大する場合はこれらの点

に留意し、検討すべきである。

さらに、メリット制の労災防止効果を定量的に分析するための有用なデータが得られるよう、システム改修を含め方策を検討する必要がある。

## 2 継続事業

### (1) 現状

前回見直しの効果が現れた昭和 63 年度のメリット制適用事業場数は 6.5 万事業場、適用割合は 4.1%であったが、平成 21 年度には、7.8 万事業場、3.9%であり、メリット制の適用事業場数は増加したものの、その割合は同一の水準にある。

### (2) 見直しの方向性

現時点におけるメリット制適用割合が、前述のように前回見直し時と概ね同水準となっている。

こうした現状を踏まえ、上記 1 の基本方針により、平成 24 年度に予定されている労災保険率改定(次期改定)による影響等を分析して、メリット制の適用拡大等について、さらなる検討が必要である。

## 3 有期事業

### (1) 現状 (建設業)

- ① 昭和 61 年度当時、請負金額 1.2 億円から、当時の平均労災保険率・労務費率で計算した労災保険料は 97.1 万円であり、請負金額要件と確定保険料要件がほぼ均衡していた。

しかしながら、同様の方法で、平成 21 年度の労災保険料を計算すると 38.8 万円となり、両者の要件は、実質的に均衡していない。

- ② 「一括有期事業」では、前回見直しの効果が現れた昭和 63 年度のメリット制適用事業場数は 3.4 万事業場、適用割合は 6.6%であったが、平成 21 年度においては、1.3 万事業場、2.2%と減少している。

- ③ 「単独有期事業」では、前回見直しの効果が現れた昭和 62 年度メリット制の適用事業場数は 4.8 万事業場、適用割合は 60.7%であった。その後、平成 3 年度から平成 10 年度まで概ね 70%以上の適用割合で推移した。

しかしながら、平成 18 年度には昭和 61 年度以降、最低の適用割合(50.3%)まで落ち込み、平成 21 年度に至るまで適用事業場数は微減で推移したが、適用割

合は微増で推移し、平成 21 年度は 2.8 万事業場で 52.2%となっている。

(2) 見直しの方向性

- ・ 「一括有期事業」は、メリット制適用割合が著しく低下していることから、適用要件を見直し、昭和 61 年度改正によるメリット制の効果が現れた時点のメリット制適用水準に近づけることを検討する必要がある。
- ・ 「単独有期事業」については、メリット制適用割合が高水準であるが、確定保険料要件と請負金額要件が不均衡であるため、その是正を検討することが必要である。

なお、「一括有期事業」と「単独有期事業」の確定保険料要件の額は、制度が複雑とならないようにするため、現行どおり同一の額とすることが望ましい。

労災保険財政検討会 参集者名簿

座長	いわむら 岩村	まさひこ 正彦	東京大学大学院法学政治学研究科 教授
	おかむら 岡村	くにかず 国和	獨協大学経済学部 教授
	すずき 鈴木	ひろし 博司	日本生命保険相互会社法人営業企画部 401k 年金推進部長 (年金数理人)
	ながふね 長舟	たかひろ 貴洋	東京海上日動火災保険株式会社個人商品業務部 次長 (アクチュアリー)
	やまだ 山田	あつひろ 篤裕	慶應義塾大学経済学部 准教授

(五十音順)

## 【図1 関連】

新規受給者数・保険給付額の  
動向（30年間）

年度	新規 受給者数 (万人)	保険 給付額 (百億円)
昭和55	109.85	66.87
56	102.75	72.39
57	96.35	75.80
58	92.98	77.83
59	92.14	80.93
60	90.19	83.37
61	85.92	85.36
62	84.65	85.38
63	83.23	86.15
平成元	81.80	86.99
2	79.80	88.32
3	76.47	90.43
4	72.56	92.53
5	69.60	93.45
6	67.45	94.09
7	66.50	96.08
8	65.49	97.48
9	64.94	98.20
10	62.54	97.18
11	60.29	95.58
12	60.31	94.79
13	60.02	94.53
14	57.82	91.85
15	59.40	90.96
16	60.35	89.65
17	60.80	89.08
18	60.66	90.11
19	60.73	89.36
20	60.41	88.56
21	53.46	86.14

## 【図2 関連】

年金受給者数の動向  
(30年間)

年度	新規年金 受給者数 (千人)	年金 受給者数 (万人)
昭和55	10.90	14.68
56	10.74	15.41
57	10.74	16.09
58	10.27	16.70
59	10.24	17.30
60	9.24	17.79
61	8.96	18.25
62	8.61	18.66
63	8.56	19.05
平成元	8.13	19.37
2	8.00	19.68
3	7.71	19.95
4	7.59	20.21
5	7.46	20.47
6	7.44	20.72
7	8.01	20.98
8	8.04	21.25
9	7.37	21.45
10	7.06	21.60
11	7.02	21.74
12	6.67	21.84
13	6.34	21.90
14	6.40	21.97
15	7.06	22.10
16	6.61	22.16
17	6.50	22.17
18	7.83	22.32
19	6.96	22.37
20	6.64	22.36
21	6.34	23.31



## 労災保険経済概況

(単位:億円)

区 分	19年度 (決算)	20年度 (決算)	21年度 (決算)	22年度 (予算)	23年度 (予定)
① 収 入	14,327	14,474	12,014	11,770	11,644
うち 保 険 料 収 納 額	10,853	10,898	8,419	8,253	8,097
うち 利 子 収 入	1,085	1,208	1,272	1,304	1,341
うち 前年度より受入(支払備金等)	2,111	2,093	2,069	1,998	1,998
② 支 出	13,143	12,903	12,449	13,266	13,176
うち 保 険 給 付 費 等	8,936	8,856	8,614	9,171	9,110
うち 社会復帰促進等事業費	957	959	919	818	764
うち 翌年度への繰越(支払備金等)	2,093	2,069	1,998	1,998	1,998
決 算 上 の 収 支	1,184	1,571	△ 435	△ 1,496	△ 1,532
積 立 金 累 計 額	79,413	80,985	(983)81,532	80,036	78,504

注) 1 労災保険の積立金は、既裁定の労災年金受給者への将来の年金給付費用に充てる原資(責任準備金)である。

(年金受給者数:233,088人(平成21年度))

2 計数はそれぞれ四捨五入によっているため、端数においては合計と一致していないものがある。

3 22年度予算及び23年度予定の「翌年度への繰越」には、21年度決算における「翌年度への繰越」と同額を仮計上している。

4 21年度決算の積立金累計額欄( )書は、平成22年1月1日から船員保険の統合に伴う船員保険積立金移換額で内数。

## 【図3関連】

## メリット制 適用事業場数の推移

(単位:万)

年度	継続事業	一括有期	単独有期	合計
昭和60	5.86	8.48	5.05	19.38
61	5.88	8.37	5.63	19.87
62	6.17	8.42	4.80	19.39
63	6.49	3.42	6.02	15.93
平成元	6.81	3.05	6.04	15.90
2	8.33	2.81	6.49	17.63
3	8.74	2.98	7.66	19.39
4	9.68	3.25	7.73	20.66
5	9.97	3.40	7.69	21.07
6	10.14	3.48	7.64	21.26
7	10.22	3.52	7.39	21.13
8	9.96	3.29	7.24	20.48
9	9.80	3.09	7.53	20.42
10	9.79	3.07	7.04	19.90
11	9.72	2.82	5.94	18.48
12	9.50	2.54	4.66	16.71
13	9.38	2.37	3.96	15.71
14	9.17	2.21	3.61	14.98
15	8.74	2.12	3.45	14.31
16	8.61	1.96	3.31	13.88
17	7.75	1.70	3.20	12.64
18	7.61	1.52	3.16	12.29
19	7.60	1.38	3.21	12.20
20	7.62	1.32	3.10	12.04
21	7.81	1.28	2.90	11.99

## 労災保険における必要な積立金の算定方法

### 1 必要な積立金とは

- 年金は、一般的に給付が長期間にわたるため、将来の支払を保証する仕組みが必要です。
- 労災保険における年金給付の費用については、労働災害に伴う補償責任は事故が発生した時点における事業主集団が負うべきであるとの考え方をとっています。
- この考え方に基づき、それぞれの年度において、その年度に新たに年金を受給することとなった方に対して年金を給付するのに必要な原資を、将来分も含めて全額積み立てるように保険率を設定しています。
- 労災保険では、現在年金を受給している方々全員に将来にわたり確実に給付を行うために必要な原資(確定債務)を毎年度算定し(「必要な積立金」と呼んでいます。)、実際の積立金が「必要な積立金」に過不足のない額であるように管理しています。

### 2 おおまかな算定の流れ

#### (1) 計算の前提

- 必要な積立金の算定は、次のとおり、年金を7種類に分けて計算しています。なお、傷病(補償)年金や障害(補償)年金は、傷病の種類や障害の程度により細分して算定しています。

1	傷病(補償)年金・じん肺
2	傷病(補償)年金・せき損
3	傷病(補償)年金・その他
4	障害(補償)年金 1-3 級
5	障害(補償)年金 4-7 級
6	遺族(補償)年金
7	特別遺族年金

※ 労災保険では、①業務災害に対して支給する年金と②通勤災害に対して支給する年金とを区別し、前者には「傷病補償年金」のように名称に「補償」を入れ、後者には「傷病年金」のように補償を入れていません。必要な積立金の算定時にはこの両者を区別せず、合わせているため「傷病(補償)年金」と表示しています。

#### 2) 使用する数値

- 年金受給者数 (毎年度末時点で集計)
- 残存表

(年金受給開始時からの経過年数別に年金受給者の平均的な残存状況をまとめた表)<sup>※3</sup>

(ウ) 一人当たり年金受給額(年額)(毎年度集計)

(エ) 賃金上昇率(年1%と仮定)

(オ) 運用利回り(年率2%と仮定)

※1 (ア)、(イ)、(ウ)は必要な積立金算定上の区分ごとに作成・使用します。

※2 (エ)、(オ)の数値は経済状況等により見直しています。

※3 残存表の見方と利用法については、「残存表の見方と年金受給者数の将来推計」を参照。

## (2)算定の手順

必要な積立金算定上の区分ごとに①～⑥の計算を行い合計した額が、必要な積立金となります。

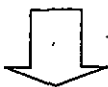
なお、①～⑥の番号は、次の(3)具体的な算定方法の①～⑥の番号に対応しています。

### ① 各年度の平均受給人数の算出

①-1 年金受給者数((1)(ア))を、各人が年金の受給を開始した年度ごとに分けます。

①-2 ①-1の年度ごとに分けた年金受給者数を基に残存表((1)(イ))を使い、将来の各年度末の年金受給者の人数を推計します。(0人になる年度まで推計します)。

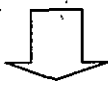
①-3 将来の各年度について、当年度末と前年度末の年金受給者数を平均することにより、その年度の平均受給人数を算出します。



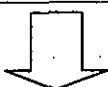
② 一人当たり年金受給額((1)(ウ))に賃金上昇率(毎年度1%)を掛け、将来の各年度について一人当たり年金額を推計します。



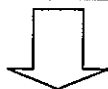
③ 対応する年度ごとに、①-3で推計した年度平均の年金受給者数に、②で推計した各年度一人当たり年金額を掛け、将来の各年度に必要な給付合計額を算定します。



④ ③で算定した各年度の給付合計額を、必要な積立金を算定する年度における現価にするために運用利回り(年率2%)で割り引きます。



⑤ ④で算定した将来の各年度の給付合計額(現価)を合計すると、その区分の年金受給者への給付に必要な積立金(給付合計額(現価))となります。



⑥ 2の表にある7種の年金の区分について、①から⑤の計算を行い、算定した金額を合計したものが、必要な積立金です。

### (3) 具体的な算定方法

(2)の手順に基づき算定した結果が、下表の右端「必要な積立金額」です。

ここからは、平成20年度末時点の障害(補償)年金 4-7 級のデータを使って説明を行います。

#### 平成20年度末における受給者数と必要な積立金額

	必要な積立金算定上の分類	受給者数(人)	必要な積立金額(億円)
1	傷病(補償)年金・じん肺	5,898	2,396
2	傷病(補償)年金・せき損	2,202	1,377
3	傷病(補償)年金・その他	1,705	1,037
4	障害(補償)年金 1-3 級	17,950	8,777
5	障害(補償)年金 4-7 級	78,372	21,295
6	遺族(補償)年金	117,461	44,463
7	特別遺族年金	901	431
	合 計	224,489	79,775

※ 必要な積立金額欄は億円未満を四捨五入

#### ① 各年度の平均受給人数の算出

①-1 年金受給者を年金の受給を開始した年度(裁定を受けた年度)別に分ける

下表のように、78,372名の年金受給者を年金の受給を開始した年度別に分けます。(平成17年度以前は省略しています)

年金受給開始年度別年金受給者数(平成20年度末)

(単位:人)

合計	受給開始年度(裁定年度)			
	平成20年度	平成19年度	平成18年度	...
78,372	1,626	1,714	1,638	...

①-2 残存表を使い、平成21年度以降の年金受給者の人数を推計する

下にある残存表によると、経過年数1年に99,487人いた年金受給者は、経過

年数2年には、98,459 人となるので、初年度目末の年金受給者が1年後(2年度末)に年金受給者として残存する確率は、

$$\frac{98,459 \text{ 人}}{99,487 \text{ 人}} = 0.9897 \quad \text{となります。}$$

※ 残存表の見方と利用方法は「残存表の見方と年金受給者数の将来推計」をご覧ください。

平成 20 年度末の年金受給者のうち平成 20 年度に年金の受給を開始した方は 1,626 人なので、この確率を使って、平成 21 年度末に引き続き年金を受給している方は  $1,626 \text{ 人} \times 0.9897 = 1,609 \text{ 人}$  となります。

同様に、平成 19 年度に年金の受給を開始した方は 1,714 人なので、平成 21 年度末に引き続き年金を受給している方は、

$$1,714 \times \frac{97,455 \text{ 人}}{98,459 \text{ 人}} = 1,697 \text{ 人} \quad \text{となります。}$$

### 障害(補償)年金(4~7 級)の残存表の一部

経過年数	定常残存数
1	99,487
2	98,459
3	97,455
4	96,499
5	95,561
6	94,594

※ 残存表の見方と利用方法は「残存表の見方と年金受給者数の将来推計」をご覧ください。

他の年度についても同様に計算し、平成 21 年度末における年金受給者数を合計すると、76,090 人となり、これが平成 21 年度末の推計年金受給者数となります。

平成 22 年度以降においても同様の計算を行います。下表は、平成 21 年度以降の推計受給者数をまとめたものです。

(単位:人)

年度末 (推計)	年金の受給開始年度(裁定年度)			...	年金の受給開始年度(裁定年度)			合計
	平成 20 年度	平成 19 年度	平成 18 年度		昭和 43 年度	昭和 42 年度	昭和 41 年度	
21 年度	1,609	1,697	1,621	...	1,630	1,563	1,391	76,090

22年度	1,593	1,679	1,606	...	1,538	1,473	1,308	73,807
23年度	1,577	1,663	1,589	...	1,449	1,385	1,228	71,524
24年度	1,561	1,646	1,573	...	1,363	1,301	1,151	69,243
25年度	1,546	1,629	1,555	...	1,280	1,219	1,077	66,967
26年度	1,529	1,611	1,537	...	1,199	1,140	1,005	64,697
27年度	1,512	1,592	1,517	...	1,122	1,064	936	62,438
28年度	1,494	1,571	1,495	...	1,047	991	869	60,191
:	:	:	:	:	:	:	:	:
50年度	866	885	819	...	74	60	45	19,124
51年度	831	848	783	...	59	47	35	17,833
52年度	796	811	748	...	47	37	27	16,602
:	:	:	:	:	:	:	:	:
70年度	281	277	247	...	0	0	0	3,314
71年度	260	256	227	...	0	0	0	2,957
72年度	240	236	209	...	0	0	0	2,628
:	:	:	:	:	:	:	:	:

①-3 年度平均年金受給者数を算定する

各年度について、その年度と前年度の各年度末時点の年金受給者数を平均し、その年度の平均受給者数を算出します(下表A)。

② 平成 21 年度以降の一人当たり年金受給額を推計する

平成 20 年度の障害(補償)年金(4~7 級)給付額の合計額(実支給額)を平成 20 年度の年度平均年金受給者数で割って平成 20 年度における一人当たり年金受給額を算定します(平成 20 年度:1,511,405 円)。

そして、平成 21 年度以降は毎年度(1)③の賃金上昇率(1%)分だけ一人当たりの年金額が増加するものとして、前年度の一人当たり年金額を 1.01 倍します(下表B)。

③ 各年度に必要な給付合計額を算定する (下表A×B)

④ 平成 20 年度末における③の現価を算定する (下表A×B×C)

⑤ ④で算定した各年度の給付合計額(現価)を合計し、平成 20 年度末における障害(補償)年金 4-7 級の必要な積立金を算定する。

⑥ 7種類の年金区分のそれぞれについて①から⑤までの手順で作業し、結果を合計します。

①-3～⑥の計算を表の形にすると下のようになります。

この計算の結果、平成20年度末における障害(補償)年金4-7級の給付に必要な積立金は、2兆1,294億5100万円と算定されます(下表の右下)。

障害(補償)年金(4-7級)に係る平成20年度末に必要な積立金の算定

年度	年度末 年金受 給者数	年度平均 年金 受給者数 A	年金単価(平成20年度) × 賃金上昇率の累積 B	1/運用利回 りの累積 C	給付費用 (20年度末現価) (A×B×C)
			円		百万円
(実績) 平成20年度	人 78,372	人 —	1,511,405	—	—
(推計)					
21年度	76,090	77,231	1,511,405 × 1.010000 (1.0%)	1.000000	117,895
22年度	73,807	74,949	1,511,405 × 1.020100 (1.0%)	0.980392	113,290
23年度	71,524	72,665	1,511,405 × 1.030301 (1.0%)	0.961169	108,761
：	：	：	：	：	：
50年度	19,124	19,800	1,511,405 × 1.347849 (1.0%)	0.563112	22,714
51年度	17,833	18,479	1,511,405 × 1.361327 (1.0%)	0.552071	20,990
52年度	16,602	17,217	1,511,405 × 1.374941 (1.0%)	0.541246	19,365
：	：	：	：	：	：
70年度	3,314	3,508	1,511,405 × 1.644632 (1.0%)	0.378958	3,304
71年度	2,957	3,135	1,511,405 × 1.661078 (1.0%)	0.371528	2,925
72年度	2,628	2,792	1,511,405 × 1.677689 (1.0%)	0.364243	2,579

障害(補償)年金(4-7級)に係る平成20年度末に必要な積立金→

計	2,129,451
---	-----------

2 おおまかな流れで示した表にある他の年金の区分についても、①から⑥の計算を行い、これら全ての必要な積立金額の合計が、労災保険における必要な積立金となります。

必要な積立金は、毎年度末に数理計算に基づき算定し、労働保険特別会計財務書類では、責任準備金の科目に記載し公表しています。

現在の算定方法は、平成元年に学識経験者による「労災保険財政検討会」が示した基本方針に従い導入したものです。



## 残存表の見方 と 年金受給者数の将来推計

## 1 残存表とは

労災保険では、将来の年金受給者数や将来の給付額を推計するため、年金の受給を開始した方々の集団の人数がその後どのように推移するかをモデル化して表の形にまとめているものを「残存表」と呼んでいます。将来の年金受給者数を推計するときなどに使用しています。

6種類の労災年金について残存表を作成しています※。

※ ①じん肺による傷病(補償)年金、②せき髄損傷による傷病(補償)年金、③その他の傷病による傷病(補償)年金、④障害(補償)年金(1～3級)、⑤障害(補償)年金(4～7級)、⑥遺族(補償)年金について、労災保険の全年金受給者の記録と完全生命表(厚生労働省大臣官房統計情報部作成)をもとに作成しています。

## 2 残存表の見方

例として、障害(補償)年金(4～7級)の残存表について説明します。

障害(補償)年金(4～7級)の残存表

経過 年数	① 残存数	②定常残存数 (年度末時点)
0	100,000 人	—
1	98,973 人	99,487 人
2	97,945 人	98,459 人
3	96,964 人	97,455 人
4	96,033 人	96,499 人
5	95,088 人	95,561 人
⋮	⋮	⋮

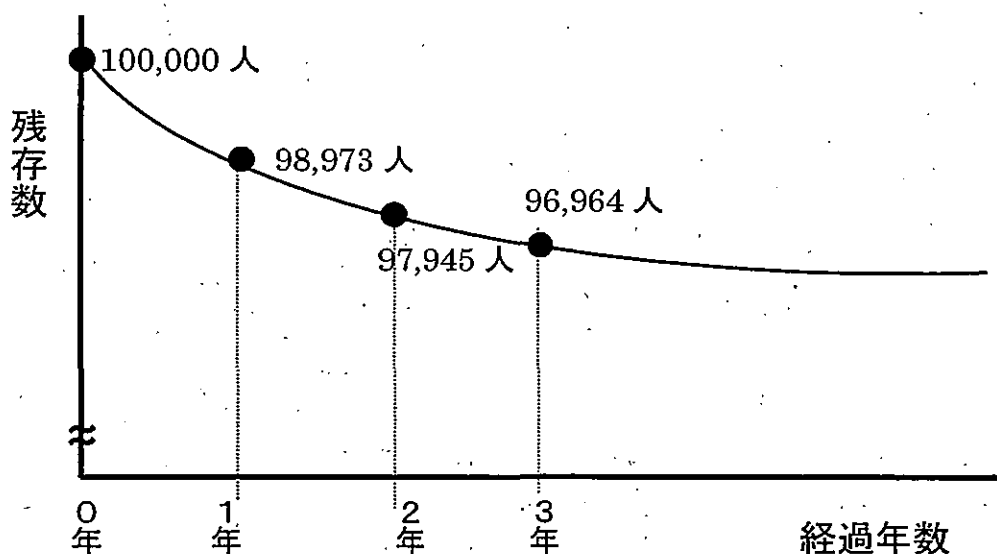
### ① 残存数

「経過年数」は、年金の受給を開始してからの年数です。

「残存数」は、一斉に年金の受給を開始した10万人の集団のうち、年金の受給を続けている方の人数を表しています。

例えば、年金の受給を開始したとき(経過年数0年)には、10万人全員が年金を受給していますが、1年後(経過年数1年)には、98,973人に、2年後には97,945人となります。

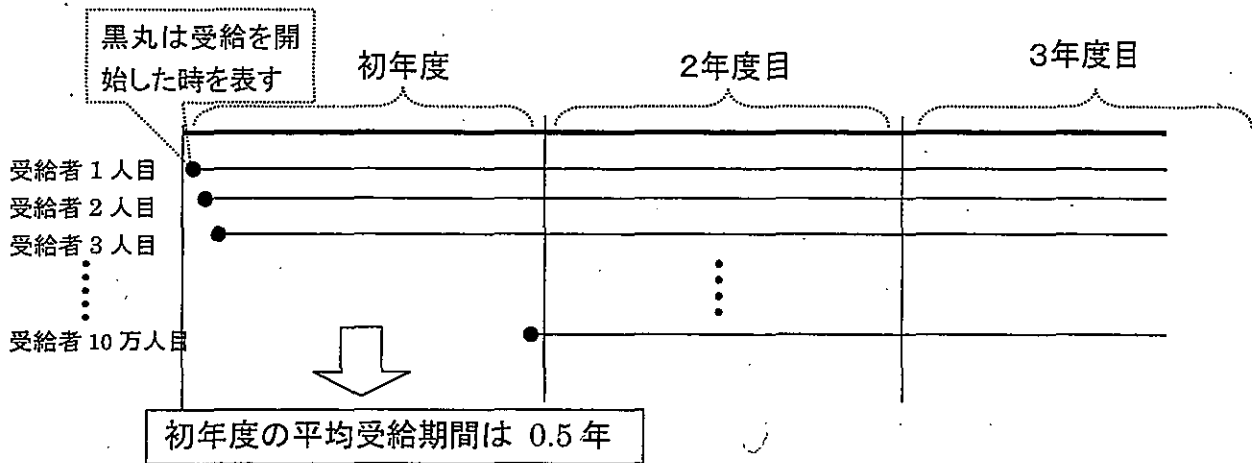
以後、徐々に年金受給者数(残存者数)は減少していきます。



### ② 定常残存数

残存数は、10万人が一斉に年金の受給を開始した場合の年金受給者数の推移を表していますが、実際には、年金の支給開始時期が年の特定の時期に集中しているわけではありません。

そこで、ある年度に、毎日同じくらい的人数が年金の受給を開始し、その合計が10万人となる場合を考えます(以下、この場合を「定常状態」といいます。下図参照)。年度初めの4月に年金の受給を開始した方は、初年度の年度末には、ほぼ1年間年金を受給しますが、翌年3月に受給を開始した方は、1月足らずの受給となり、10万人全体でみると初年度の受給期間は平均で0.5年となります。



①の残存数によると、10 万人が一斉に年金の受給を開始するとき、1 年後には 98,973 人が引き続き年金を受給しています。年金受給者数の減り方が一定であるとする、0.5 年後の年金受給者数(残存者数)は経過年数 0 年と 1 年の①の残存者数のちょうど中間と考えることができます。

<p>0.5 年後の残存者数(経過年数1年の定常残存数)</p> $= (\text{経過年数 0 年の残存者数} + \text{経過年数 1 年の残存者数}) \div 2$ $= (100,000 \text{ 人} + 98,973 \text{ 人}) \div 2 = 99,487 \text{ 人}$
--

定常状態の時、初年度末の残存者は平均で年金受給開始から 0.5 年後ですから、その人数はだいたい 99,487 人と考えることができます。これを経過年数 1 年の定常残存数としています。

同様に、定常状態の 2 年度目の年度末時点の残存者(経過年数 2 年の定常残存数)は、経過年数 1 年と 2 年の①の残存者数の平均(98,459 人 = (98,973 人 + 97,945 人) ÷ 2 )とします。

3 年度目以降の定常残存数も同様に推計します。

### 3 年金受給者数の将来推計

#### (1) 年金受給者数の将来推計

毎年度の決算時に、必要な積立金を算定するため、年度末時点の年金受給者のうち、その年度以降の各年度において、引き続き年金を受給している人数を推計しています。

(2) 平成 20 年度末年金受給者から平成 21 年度末年金受給者数を推計

例として、平成 20 年度末の障害(補償)年金受給者(4~7 級)について、将来の年金受給者数の推計方法を説明します。

上記「2」の「定常残存数」(下表に再掲)によると、初年度目末(経過年数1年)に 99,487 人いた年金受給者は、2 年度目末(経過年数2年)には、98,459 人となりますので、初年度目末の年金受給者が1年後(2年度末)に年金受給者として残存している確率は、

$$\frac{98,459 \text{ 人}}{99,487 \text{ 人}} = 0.9897$$

となります。

平成20年度に年金の受給を開始した方についてみると、平成 20 年度末の年金受給者は 1,626 人(下表参照)なので、このうち、平成 21 年度末(2年度目末)※に引き続き年金を受給している方は、 $1,626 \text{ 人} \times 0.9897 = 1,609 \text{ 人}$ となります。

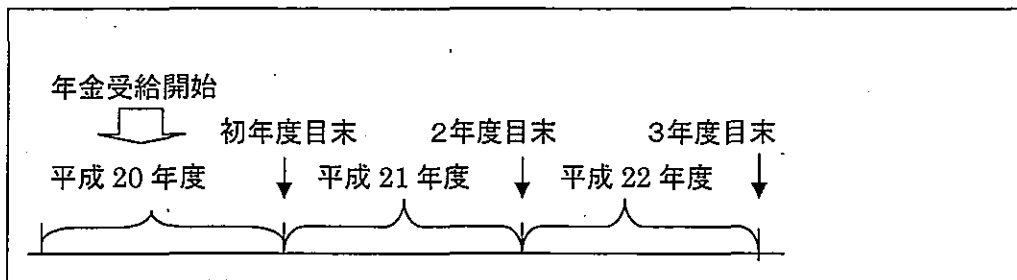
同様に、平成 19 年度に年金の受給を開始した年金受給者は 1,714 人なので、このうち、平成 21 年度末に引き続き年金を受給している方は、

$$1,714 \times \frac{97,455 \text{ 人}}{98,459 \text{ 人}} = 1,697 \text{ 人}$$

となります。

※ 年度目末について

平成 20 年度に年金受給を開始した者を例にとれば下の図のとおり、平成 20 年度末時点如初年度目末、平成 21 年度末時点を2年度目末、平成 22 年度末を3年度目末...と呼ぶことにします。



障害(補償)年金(4~7級)の残存表

経過年数	定常残存数 (年度末時点)	20年度末実績を基にした将来推計での年度の対応			
		20年度に受給を開始した方	19年度に受給を開始した方	18年度に受給を開始した方	...
0	—	—	—	—	...
1	99,487人	20年度末	—	—	...
2	98,459人	21年度末	20年度末	—	...
3	97,455人	22年度末	21年度末	20年度末	...
4	96,499人	23年度末	22年度末	21年度末	...
5	95,561人	24年度末	23年度末	22年度末	...
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	

例えば、20年度に受給を開始した方が24年度末に引き続き年金を受給している確率は、定常残存数の経過年数1年と5年を使って、

$$\frac{95,561人}{99,487人} = 0.9605$$

と計算します。

年金受給開始年度別年金受給者数(平成20年度末)

(単位:人)

合計	受給開始年度(裁定年度)			
	平成20年度	平成19年度	平成18年度	...
78,372	1,626	1,714	1,638	...

### (3) 平成 22 年度末の年金受給者数を推計

平成 22 年度末に残存している年金受給者数も上記(2)と同様に推計します。

残存表の定常残存者数によると、初年度目末の年金受給者 99,487 人は、3 年度目末には 97,455 人に減少します。

平成 20 年度末(初年度目末)に平成 20 年度が初年度の年金受給者が 1,626 人ですから、2年後の平成 22 年度末(3年度目末)に引き続き年金を受給している方は、

$$1,626 \text{ 人} \times \frac{97,455 \text{ 人}}{99,487 \text{ 人}} = 1,593 \text{ 人} \quad \text{です。}$$

同様に、平成 20 年度末が2年度目末に当たる年金受給者(平成 19 年度に年金の受給を開始した方)のうち、平成 22 年度末に残存している年金受給者数も推計します。この推計では、経過年数2年と4年の定常残存数を使います。

同様に、平成 23 年度末、平成 24 年度末等将来の各年度末の年金受給者数を推計します。

### (4) 将来の各年度平均年金受給者数の推計

各年度末の年金受給者数の推計結果を利用して、年度平均年金受給者数を推計します。

年度平均の年金受給者数を計算したい年度とその前年度の年度末時点の年金受給者数の平均を計算し、それを年度平均年金受給者数とします。

ある年度の年度平均年金受給者数 =

$$\frac{(\text{前年度末の年金受給者数} + \text{ある年度末の年金受給者数})}{2}$$

2