

賃金構造基本統計について

平成28年12月16日

厚生労働省政策統括官付参事官付
賃金福祉統計室

1(1) 標本設計、推計方法等

母集団情報	母集団事業所数	母集団労働者数
事業所母集団データベース(平成25年次フレーム)	約136万事業所	約4,000万人

平成27年調査における母集団情報である。

○標本設計

- ・事業所を第1次抽出単位、労働者を第2次抽出単位とする層化二段抽出法
- ・事業所を都道府県(47) × 産業中分類(80) × 事業所規模(8) = 約30,000の層に層化
- ・層ごとの調査対象事業所数は、基本的に
都道府県(47) × 産業大分類(16) × 企業規模(4)別に、及び
産業中分類(80) × 企業規模(4)別に、
常用労働者の1人平均所定内給与額の誤差率が5%以内になるように決定

○推計方法

所定内給与額(月額)等は次の式により推計している。

$$\text{所定内給与額等} = \frac{\sum x_i \cdot F_i}{\sum F_i} \quad x_i: i\text{番目の労働者の所定内給与額等}$$

F_i : i 番目の労働者の事業所抽出率(標本抽出時における抽出率)の逆数と労働者抽出率の逆数を乗じたもの

○分かりやすく情報提供するための取組

- ・調査報告書の利用上の一般的注意に労働者数を掲載している目的等を追記(平成23年調査より)
- ・調査報告書の調査の概要に初任給額の推計方法を掲載(平成23年調査より)

1(2) 推計方法(特に労働者数)の改善に向けた取組(その1)

○賃金構造基本統計調査と各種統計調査の労働者構成等の比較

賃金構造基本統計調査と各種統計調査の性別、学歴別、産業別、年齢階級別労働者構成を比較すると、以下のとおりの違いが見られる。

○学歴構成

就業構造基本調査と比べると、事業所規模や公務員を含むか否か等の集計範囲の違い等があることに留意が必要であるが、平成19年は高校卒の割合が高い一方、高専・短大卒の割合が低くなっている。また、平成19年、24年ともに中学卒の割合が低くなっている。

賃金構造基本統計調査と各種調査の労働者構成の比較

女性比率

(単位：%)

年次	賃金構造基本統計調査 (常用+臨時)	経済センサス (常用+臨時)	就業構造基本調査	労働力調査	賃金構造基本統計調査 (常用)	経済センサス (常用)	毎月勤労統計調査
H22	42.4			42.1	42.1		44.0
H23	42.6			—	42.3		44.3
H24	42.5	42.5	44.1	42.6	42.3	42.1	44.5
H25	42.5			42.9	42.2		44.7
H26	43.2	43.7		43.4	43.0	43.4	45.1
H27	43.8			43.7	43.6		45.4

- (注) 1. 賃金構造基本統計調査は、事業所規模10人以上、民営の数値。
 2. 経済センサスは、常用雇用者規模10人以上の民営事業所(農林漁業を除く)の数値。
 3. 就業構造基本調査は、従業者規模10人以上の企業(個人企業、会社以外の法人・団体については10人未満を含む。官公、農林漁業を除く。)における役員を除く雇用者に係る数値。
 4. 労働力調査は、企業従業者規模10人以上(官公、農林漁業及び外国公務を除く)の雇用者の数値(各年6月)。
 5. 毎月勤労統計調査については、事業所規模5人以上の各年6月末の数値。

学歴構成

(単位：%)

学歴	平成19年		平成24年	
	賃金構造基本統計調査	就業構造基本調査	賃金構造基本統計調査	就業構造基本調査
中学卒	6.3	7.5	4.1	6.1
高校卒	48.0	41.0	44.8	43.3
高専・短大卒	15.9	21.2	18.2	17.0
大学・大学院卒	29.8	30.2	32.9	33.7

- (注) 1. 賃金構造基本統計調査は、事業所規模10人以上、民営の一般労働者に係る数値。
 2. 就業構造基本調査は、1週間の就業時間が35時間以上(年間就業日数が200日未満の場合は、就業が規則的な者に限る)の雇用者(役員を除く)の数値(在学中の者及び卒業した学校区分が不詳の者は除く)。
 3. 就業構造基本調査の「高専・短大卒」には、専門学校卒を含む。

1(2) 推計方法(特に労働者数)の改善に向けた取組(その2)

賃金構造基本統計調査と各種調査の労働者構成の比較(続き)

○産業構成

経済センサスと比べると、平成24年、26年ともに、製造業の割合が高い一方、宿泊業、飲食サービス業、サービス業(他に分類されないもの)の割合が低くなっている。労働力調査と比べると、平成24年、26年ともに、医療、福祉、サービス業(他に分類されないもの)の割合が高くなっている。また、毎月勤労統計調査と比べると、製造業、医療、福祉の割合が高い一方、宿泊業、飲食サービス業、教育学習支援業の割合が低くなっている。

産業構成

(単位：%)

	平成24年				平成26年			平成27年	
	賃金構造基本統計調査 (常用+臨時)	経済センサス (常用+臨時)	就業構造基本調査	労働力調査	賃金構造基本統計調査 (常用+臨時)	経済センサス (常用+臨時)	労働力調査	賃金構造基本統計調査 (常用)	毎月勤労統計調査
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	4.7	4.8	5.2	6.3	5.2	4.7	6.0	5.4	5.9
製造業	22.2	19.8	21.9	21.7	21.4	18.9	21.3	21.2	16.8
電気・ガス・熱供給・水道業	0.6	0.5	0.6	0.7	0.6	0.5	0.5	0.6	0.6
情報通信業	4.5	3.7	3.9	3.9	3.7	3.6	4.2	3.8	3.1
運輸業、郵便業	7.8	7.7	7.3	7.5	7.2	7.2	7.4	6.9	6.9
卸売業、小売業	18.4	18.9	17.1	18.2	18.1	18.9	18.7	17.7	18.4
金融業、保険業	3.5	3.6	3.6	3.5	3.7	3.3	3.3	3.7	3.0
不動産業、物品賃貸業	1.3	1.4	1.5	1.7	1.3	1.4	1.6	1.3	1.5
学術研究、専門・技術サービス業	2.6	2.5	2.5	2.2	2.3	2.7	2.6	2.7	2.8
宿泊業、飲食サービス業	6.0	8.0	5.8	5.9	5.9	7.8	6.1	5.9	9.1
生活関連サービス業、娯楽業	2.9	3.5	3.3	3.4	2.8	3.3	3.4	2.7	3.6
教育、学習支援業	2.9	3.4	2.7	2.6	3.2	3.4	2.8	3.4	6.2
医療、福祉	13.5	12.6	13.1	12.6	14.9	14.3	13.3	15.3	13.5
複合サービス事業	0.8	0.5	1.2	1.1	1.9	1.0	1.3	1.5	0.7
サービス業(他に分類されないもの)	8.2	8.9	7.1	7.9	7.6	9.0	6.5	7.9	7.8
分類不能の産業	—	—	3.0	0.5	—	—	0.8	—	—

(注) 1. 賃金構造基本統計調査は、事業所規模10人以上、民営の数値。

2. 経済センサスは、常用雇用者規模10人以上の民営事業所(農林漁業を除く)の数値。

3. 就業構造基本調査は、従業者規模10人以上の企業(個人企業、会社以外の法人・団体については10人未満を含む。官公、農林漁業を除く。)における役員を除く雇用者に係る数値。

4. 労働力調査は、企業従業者規模10人以上(官公、農林漁業及び外国公務を除く)の雇用者の数値(各年6月)。

5. 毎月勤労統計調査については、事業所規模5人以上の平成27年6月の数値。

1(2) 推計方法(特に労働者数)の改善に向けた取組(その3)

賃金構造基本統計調査と各種調査の労働者構成の比較(続き)

○年齢構成

就業構造基本調査、労働力調査と比べると、～19歳の割合が高い一方、60～64歳、65～69歳、70歳～の割合が低くなっている。

年齢構成

(単位：%)

年齢階級	平成24年			平成27年	
	賃金構造基本統計調査(常用+臨時)	就業構造基本調査	労働力調査	賃金構造基本統計調査(常用+臨時)	労働力調査
～19歳	2.5	1.8	1.6	2.6	1.8
20～24歳	8.3	8.0	8.0	8.1	7.5
25～29歳	10.7	11.0	10.6	9.7	9.8
30～34歳	10.9	11.3	11.2	10.2	10.3
35～39歳	12.9	13.0	13.0	11.5	11.5
40～44歳	13.0	12.9	12.7	13.5	13.7
45～49歳	11.1	11.2	11.2	12.1	11.9
50～54歳	10.1	9.8	9.8	10.5	10.5
55～59歳	9.2	8.7	9.0	9.1	8.9
60～64歳	7.5	7.7	8.2	7.3	7.4
65～69歳	2.6	3.1	3.0	3.8	4.5
70歳～	1.2	1.5	1.6	1.5	2.2

(注) 1. 賃金構造基本統計調査は、事業所規模10人以上、民営の数値。

2. 就業構造基本調査は、従業者規模10人以上の企業(個人企業、会社以外の法人・団体については10人未満を含む。官公、農林漁業を除く。)における役員を除く雇用者に係る数値。

3. 労働力調査は、企業従業者規模10人以上(官公及び農林業を除く)の雇用者の数値(各年6月)。

1(2) 推計方法(特に労働者数)の改善に向けた取組(その4)

賃金構造基本統計調査の労働者の対前年増減率を見ると、労働力調査や毎月勤労統計調査と必ずしも整合的ではない。

賃金構造基本統計調査と各種調査の労働者増減率の比較

(単位：%)

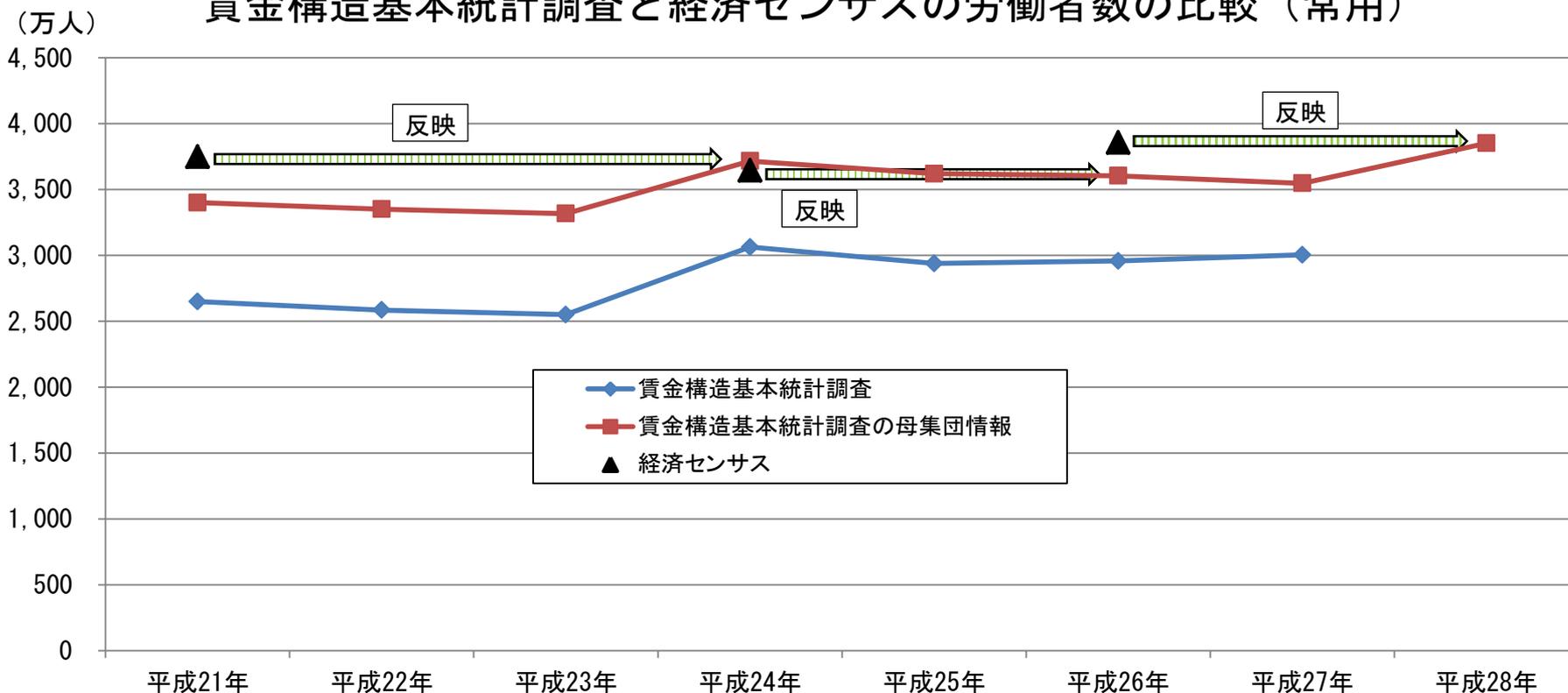
年次	賃金構造基本統計調査 (常用+臨時)	労働力調査	賃金構造基本統計調査 (常用)	毎月勤労統計調査
H18	▲ 1.7	2.4	▲ 2.3	0.5
H19	▲ 5.4	0.5	▲ 5.5	2.4
H20	8.6	2.3	8.9	2.2
H21	▲ 3.9	▲ 1.6	▲ 3.9	0.9
H22	▲ 2.5	0.3	▲ 2.4	0.2
H23	▲ 1.6	—	▲ 1.4	0.7
H24	20.2	—	20.1	0.9
H25	▲ 4.1	1.4	▲ 4.1	0.8
H26	0.4	1.7	0.7	1.5
H27	1.4	0.7	1.6	2.1

- (注) 1. 賃金構造基本統計調査は、事業所規模10人以上、民営の数値。
 2. 労働力調査は、企業従業者規模10人以上(官公、農林漁業及び外国公務を除く)の雇用者の数値(各年6月)。
 3. 毎月勤労統計調査については、事業所規模5人以上の各年6月の常用雇用指数の前年同月比。

1(2) 推計方法(特に労働者数)の改善に向けた取組(その5)

- ① 経済センサスの結果が母集団情報に反映されるまでのタイムラグ(2~3年)の影響により、経済センサスと母集団情報の労働者数には乖離が生じている。
- ② 前述のとおり、賃金構造基本統計調査の労働者数の復元は、標本抽出時における抽出率の逆数(母集団事業所数/標本事業所数)を用いており、回収率を考慮していないため、母集団情報の労働者数との間に大きな乖離が生じている。

賃金構造基本統計調査と経済センサスの労働者数の比較(常用)



- (注) 1. 賃金構造基本統計調査は、事業所規模10人以上、民営の数値。
 2. 経済センサスは、常用雇用者規模10人以上の民営事業所(農林漁業を除く)の数値。

1(2) 推計方法(特に労働者数)の改善に向けた取組(その6)

賃金構造基本統計調査の復元労働者数の母集団との乖離を縮小するためには、回収率を100%に近づけていくことが最善であるが、直ちに効果を期待することは困難。

そこで

賃金構造基本統計調査の労働者数の復元に当たって回収率を考慮する(例えば、事業所の復元倍率として、抽出層ごとの母集団事業所数/有効回答事業所数を用いる)ことにより、同調査の労働者数が母集団の労働者数と近い水準になることが期待される。

また、復元した労働者数の産業、事業所規模、都道府県別の構成比が、抽出層ごとの回収率のばらつきの影響を受けなくなり、母集団の労働者の構成比をより正確に近似できる可能性がある。

一方、復元倍率が回収率により変動するため、賃金額等集計値の安定性に与える影響や集計の手順・スケジュールに与える影響を検証する必要がある。

引き続き回収率の向上を図りつつ、復元方法の変更が賃金額等の集計値に与える影響等を検証した上で、復元方法の変更について検討したい。

1(3) バイアス(賃金水準)のチェック(その1)

○賃金構造基本統計調査と毎月勤労統計調査の範囲の比較

両調査の調査対象範囲を比較すると、調査対象産業は同じであるが、

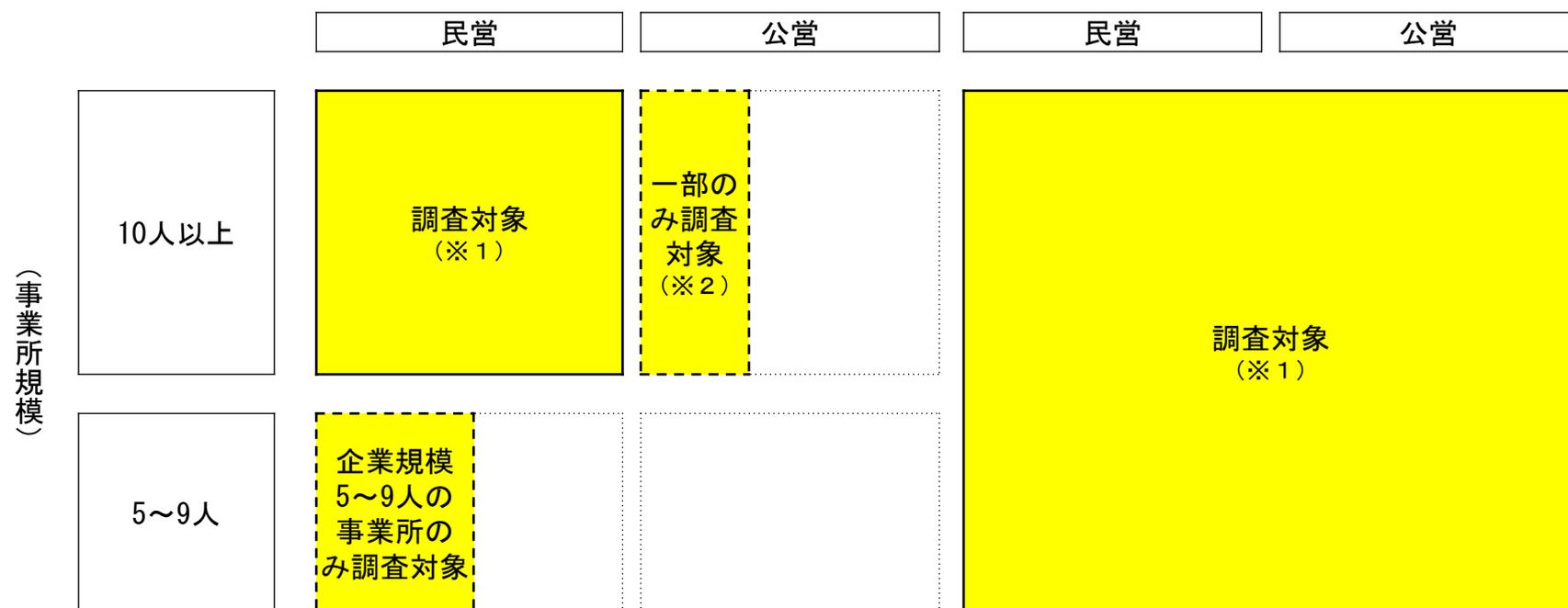
① 調査対象の事業所規模

② 公営事業所の取り扱い

について下図のとおり違いがある。

(賃金構造基本統計調査)

(毎月勤労統計調査)



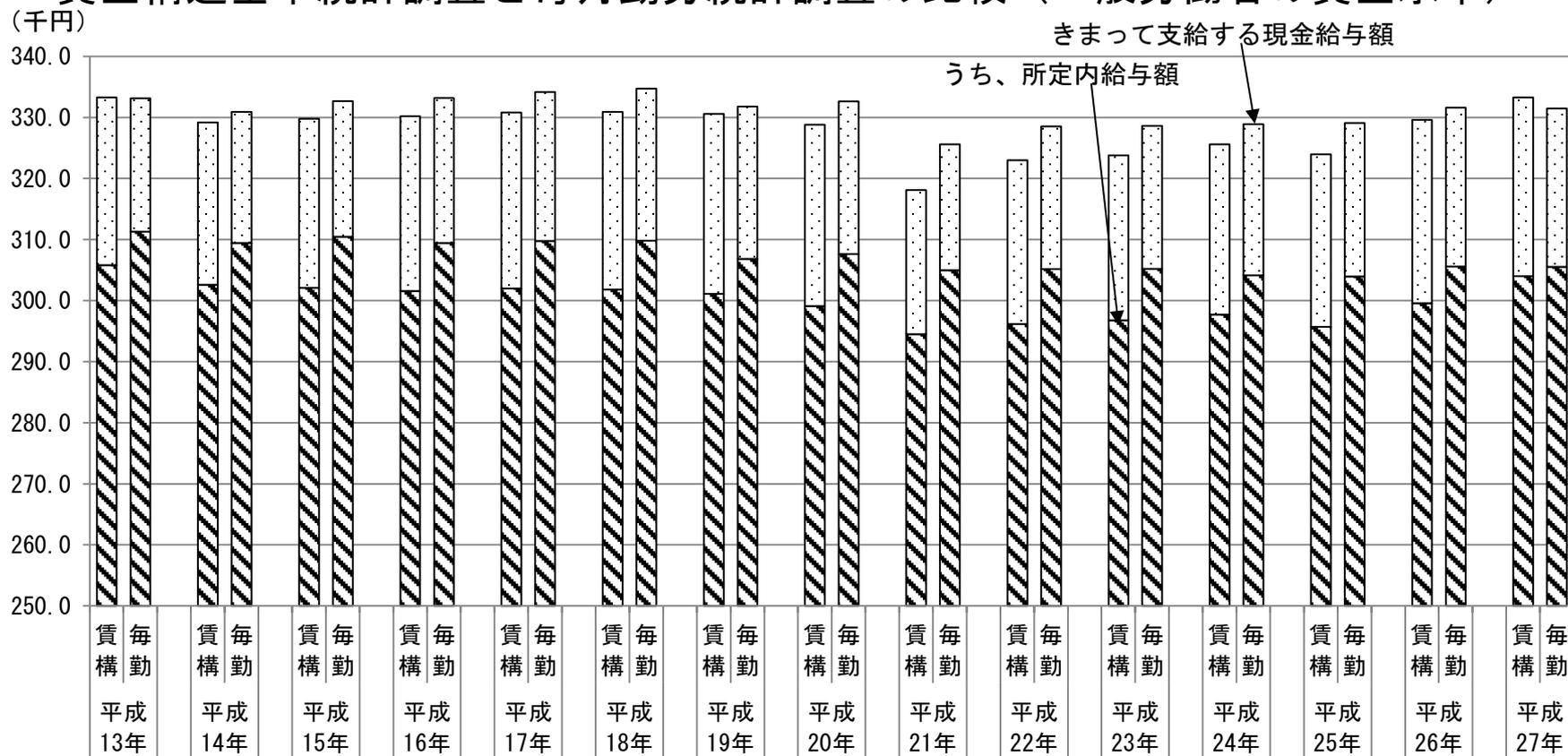
(※1) 実線部分は、概況の集計対象範囲。次頁以降では、この範囲の数値で比較。

(※2) 賃金構造基本統計調査では、地方公営企業等の労働関係に関する法律第3条第3号に規定する地方公営企業等及び行政執行法人の労働関係に関する法律第2条第1号に規定する行政執行法人の事業所を公営事業所として調査している。

1(3) バイアス(賃金水準)のチェック(その2)

賃金構造基本統計調査と毎月勤労統計調査の一般労働者の賃金水準を比較すると、賃金構造基本統計調査の方がやや額が小さい傾向がある。

賃金構造基本統計調査と毎月勤労統計調査の比較 (一般労働者の賃金水準)



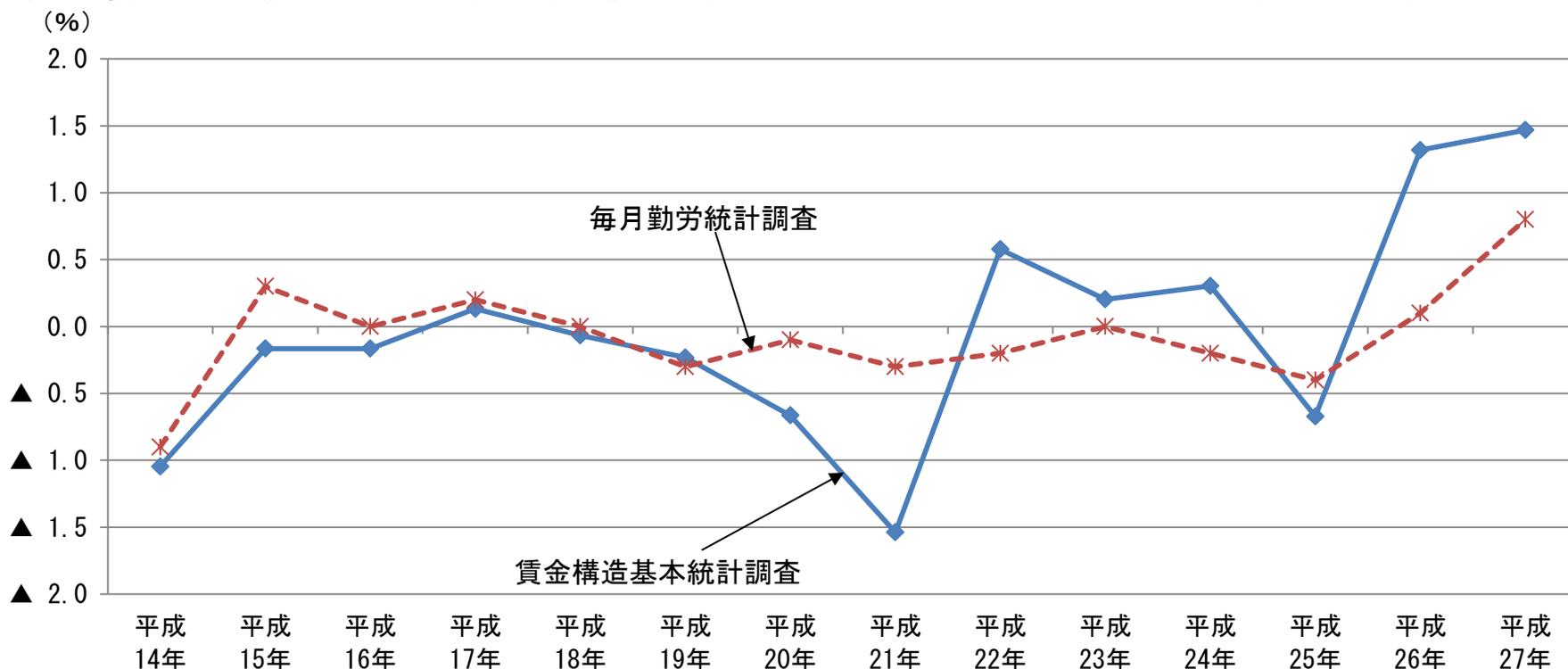
(注) 1. 賃金構造基本統計調査は、事業所規模10人以上、民営の数値。
 2. 毎月勤労統計調査は、事業所規模5人以上の各年6月の数値。

1(3) バイアス(賃金水準)のチェック(その3)

賃金構造基本統計調査と毎月勤労統計調査の一般労働者の所定内給与額の増減率を比較すると、賃金構造基本統計調査の方が振幅が大きい傾向がある。

動向調査である毎月勤労統計調査では、標本事業所を一定期間固定する等の措置がなされているのに対して、構造調査である賃金構造基本統計調査では、標本事業所の抽出を平成21年以降毎年行っていることが、その要因の1つであると考えられる。

賃金構造基本統計調査と毎月勤労統計調査の比較（一般労働者の所定内給与額の前年比）



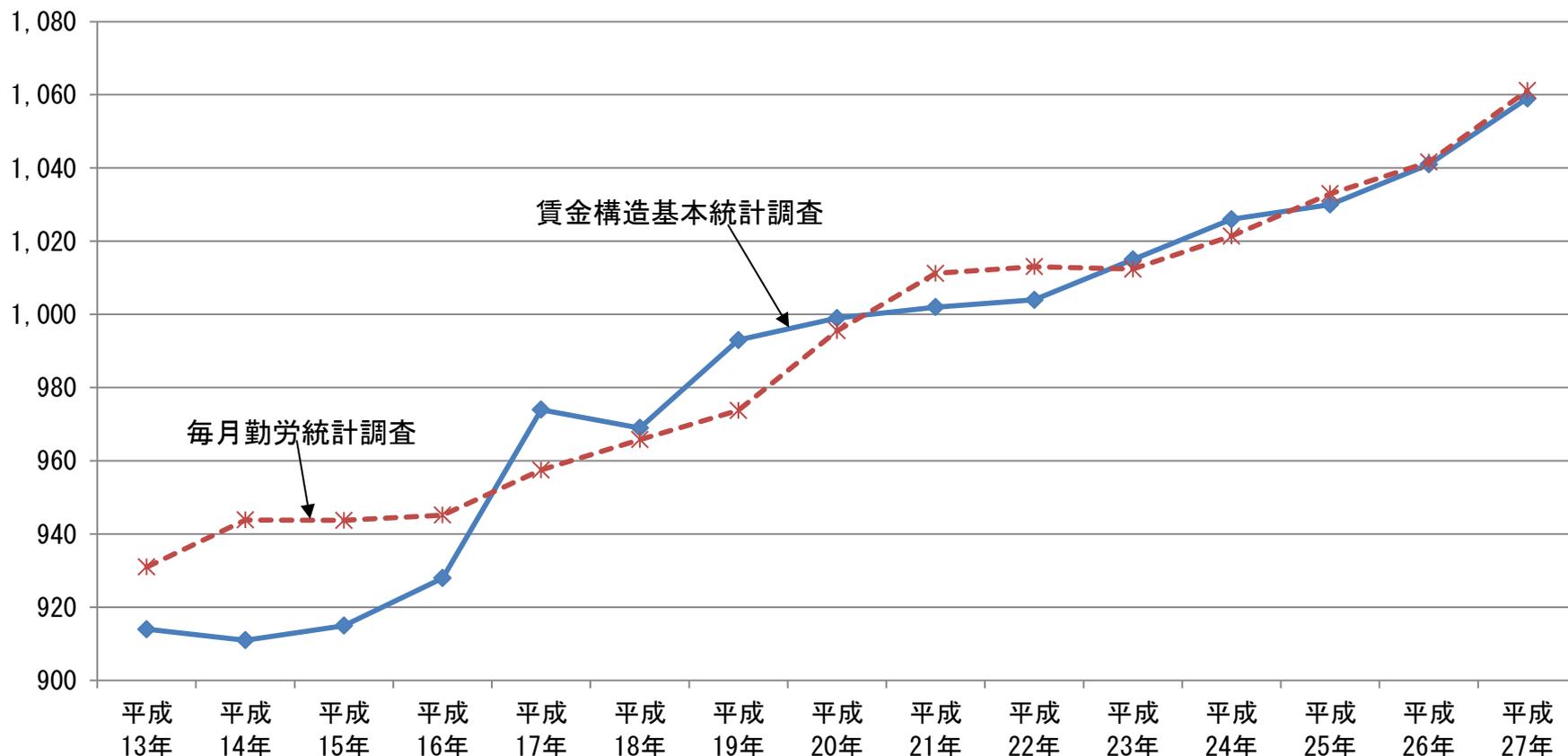
(注) 1. 賃金構造基本統計調査は、事業所規模10人以上、民営の数値。

2. 毎月勤労統計調査は、事業所規模5人以上の各年6月の賃金指数(所定内給与)の前年同月比。

1(3) バイアス(賃金水準)のチェック(その4)

賃金構造基本統計調査と毎月勤労統計調査の短時間労働者の1時間当たりの所定内給与額を比較すると、近年は同程度の水準となっている。

賃金構造基本統計調査と毎月勤労統計調査の比較（短時間労働者の1時間当たり所定内給与額）
（円）



(注) 1. 賃金構造基本統計調査は、事業所規模10人以上、民営の数値。

2. 毎月勤労統計調査は、事業所規模5人以上、各年6月の所定内給与額を所定内労働時間で除して算出。

1(4)実査上の課題(その1)

近年の回収率の状況

	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
事業所回収率	70.8%	73.2%	74.1%	74.0%	75.1%
労働者回収率	100.0%	100.5%	100.6%	101.0%	102.2%

労働者回収率は、(回答常用労働者数)÷(事業所の常用労働者数×常用労働者の抽出率)で求めた。なお、労働者の抽出は厚生労働省が指定した抽出率により、調査対象事業所が行っており、規模の小さい事業所では、労働者を抽出せずに全労働者を回答している事業所も存在するため、労働者回収率が100%を上回っている。

○回収率の向上を図るための対策

・エクセル形式の調査票のHP掲載(平成18年調査より)

手書きではなく入力・データコピー等によって調査票を作成できることによる調査対象者の記入負担の軽減を目的とする。また、平成26年からは記入者支援機能(誤記入防止機能や抽出する労働者数を自動計算する機能等)付きのエクセルファイルも併せて掲載。

・補充調査の実施(平成20年調査より)

調査実施時に廃止、移転先不明、規模外等により調査不能となった事業所について、あらかじめ準備しておいた予備名簿から事業所を選定することにより調査を実施。

・協力依頼はがきの送付(平成23年調査より)

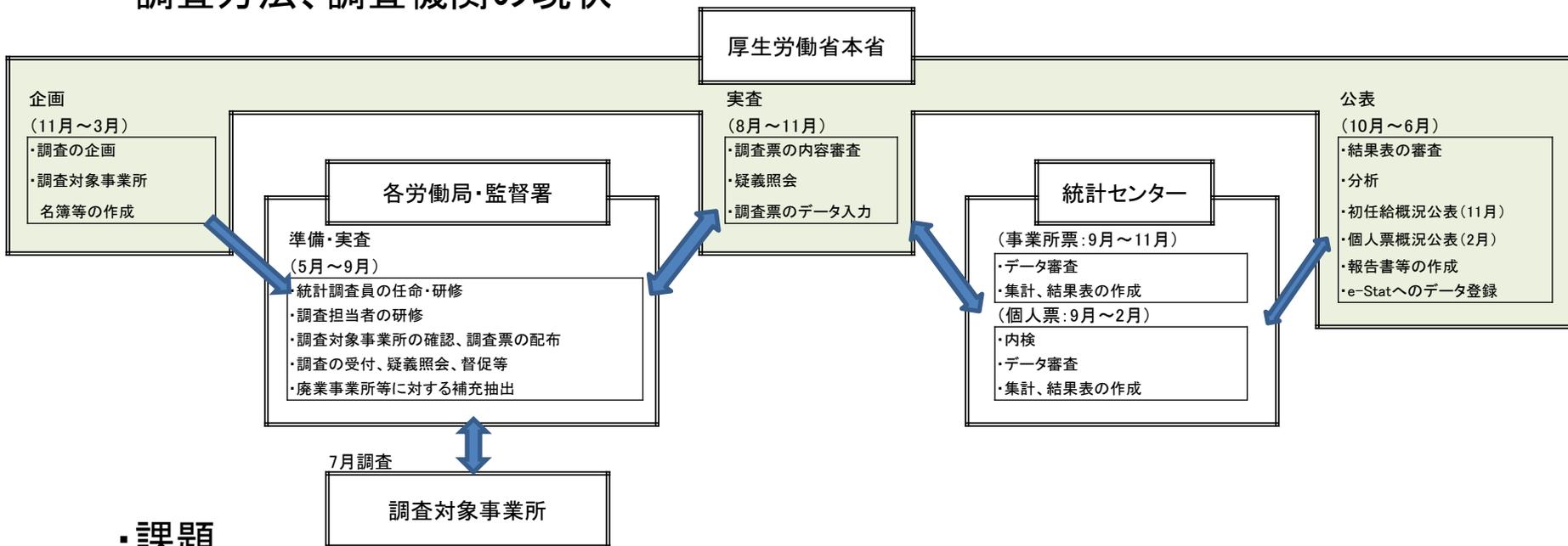
改廃が多く発生する小規模事業所に対して、調査に先立って協力依頼はがきを送付し、宛先不明で返送された情報を調査対象事業所の抽出に反映。

・記入要領、事業主向けQ&AのHPへの掲載(平成25年調査より)

調査対象者に配布する記入要領、よくある質問集として事業主向けのQ&AをHPに掲載するなど調査対象者の利便性向上を図っている。

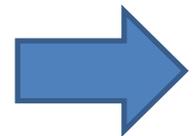
1(4)実査上の課題(その2)

・調査方法、調査機関の現状



・課題

労務管理の本社集中化	調査対象事業所から本社に調査票を送付、本社で調査票を作成し、各調査対象事業所経由で各労働局・監督署へ提出。
オンライン調査の導入	各労働局、監督署で調査の進行管理を行っており、現状ではオンライン化のためには全国的なシステム導入が必要。
統計リソースの減少	労働局、監督署の職員が減少しており、督促や疑義照会が十分にできず、有効回答率が低下。



調査負担の軽減、効率化(本社一括調査等)を図るため、調査体系の見直し、郵送化、オンライン化を検討することが必要。

2 調査事項の見直し(その1)

○社会情勢、統計ニーズ等を踏まえた調査事項の見直しの検討状況
個人票の調査事項のうち、調査対象職種及び学歴区分について、見直しを検討中。

	背景	現状の課題	検討中の見直しイメージ
職種	<p>統計間比較のニーズの高まり</p> <p>労働移動の活発化や職務に基づく賃金体系の拡大といった変化を背景とした、職種別賃金把握ニーズの高まり</p> <p>専門・事務・サービス職業の構成比の高まり</p>	<p>統計基準である日本標準職業分類と整合性がなく、他の調査との比較が困難</p> <p>特定の職種に該当する場合のみ調査、全ての労働者の職種を調査していない</p> <p>対象の職種が技能系職種に偏っている</p>	<p>職種を日本標準職業分類と整合的に区分し直す</p> <p>新職種は、全職業を網羅する体系とする(全労働者について職種番号を記入する方式に調査方法を変更する)</p> <p>新職種は、日本標準職業分類の中分類を基本的な職種の単位とし、現行の職種との接続性、労働者数、政策の検討、行政運営等のための必要性等を勘案して、必要に応じて細分化または統合する</p>
学歴	<p>労働者に占める大学院卒業者の増加</p>	<p>学歴区分が「大学・大学院卒」で1つの区分</p>	<p>学歴区分を「大学卒」と「大学院卒」に分ける</p>

2 調査事項の見直し(その2)

きまって支給する現金給与額等の調査期間を年や四半期にすることについて

賃金構造基本統計調査の目的・方法

本調査は、労働者の属性ごとの賃金を把握する構造調査である。その目的を達成するため、毎年6月分の賃金、労働時間等を労働者個人ごとに調査している。単月分の調査としているのは、報告者が賃金台帳を転記することで調査票の記入を可能とするためであり、6月分を調査しているのは、春闘を受けた賃金の改定がほぼ反映されていること、祝日がないことから、安定した比較ができること、初任給を把握するのに適した時期であること等による。

上記を踏まえた上で、調査期間を年や四半期にすると以下の問題点が考えられる。

○報告者の負担増

- ・6月分を調査している項目は、賃金だけでなく、実労働日数、所定内実労働時間数、超過労働時間数がある。
- ・これらの項目を12か月又は3か月分合算して合計値を記入させることは、報告者の著しい負担増となる。
ex) 調査期間中に転勤する労働者が増えることで、転勤前事業所への労働時間、賃金等の確認作業が増加する。
調査期間中に労働者が新規採用された場合、採用時期を把握するために、新規の調査項目が必要となる。

○調査期間中の労働者の属性等の変更

- ・調査期間中に雇用形態、就業形態、役職や職種などが変わる労働者が増加することで、属性別の賃金額等が不正確になるおそれがある。

○過去調査との接続

- ・調査方法を変更することで、過去調査との接続ができなくなり、時系列で見るのが困難となる。

○公表時期の遅れ

- ・年で調べるとした場合、調査が翌年1～2月、公表が翌年夏頃となり、現行の利用者に不都合が生じる可能性がある(例えば、春闘の資料として活用している場合等)。



以上のことから、単月調査事項を複数月の調査項目とするには、多くの課題があるため、慎重に議論する必要がある。

3 調査結果等の利活用の向上(その1)

平成17年調査の見直しによる平均賃金等の断層の検証状況(その1)

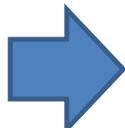
賃金構造基本統計調査は、平成17年より臨時労働者を新たに調査対象に追加するとともに、雇用形態についてより詳しく調査できるよう見直しを行った。

賃金構造基本統計調査の平成17年改正による雇用形態・就業形態の調査内容の見直しの概要

平成16年以前

平成17年以降

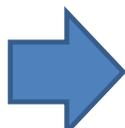
常用労働者	常用名義
	臨時名義
(調査対象外)	



常用労働者	雇用期間の定め無し
	雇用期間の定め有り
臨時労働者	

- 雇用期間を定めずに雇われている労働者
- ・ 1か月を超える期間を定めて雇われている労働者
- ・ 日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇われた労働者
- 日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月又は5月に雇われた日数がいずれかの月において17日以下の労働者

常用労働者	一般労働者
	パートタイム労働者
(調査対象外)	



常用労働者	一般労働者	正社員・正職員 ①
		正社員・正職員以外 ②
	短時間労働者	正社員・正職員 ①
		正社員・正職員以外 ②
臨時労働者		

- 短時間労働者（パートタイム労働者）以外の常用労働者
- 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者より少ない労働者
- 事業所で正社員・正職員とする者
- 常用労働者のうち、「正社員・正職員」に該当しないもの

①：雇用期間の定め無し
②：雇用期間の定め有り

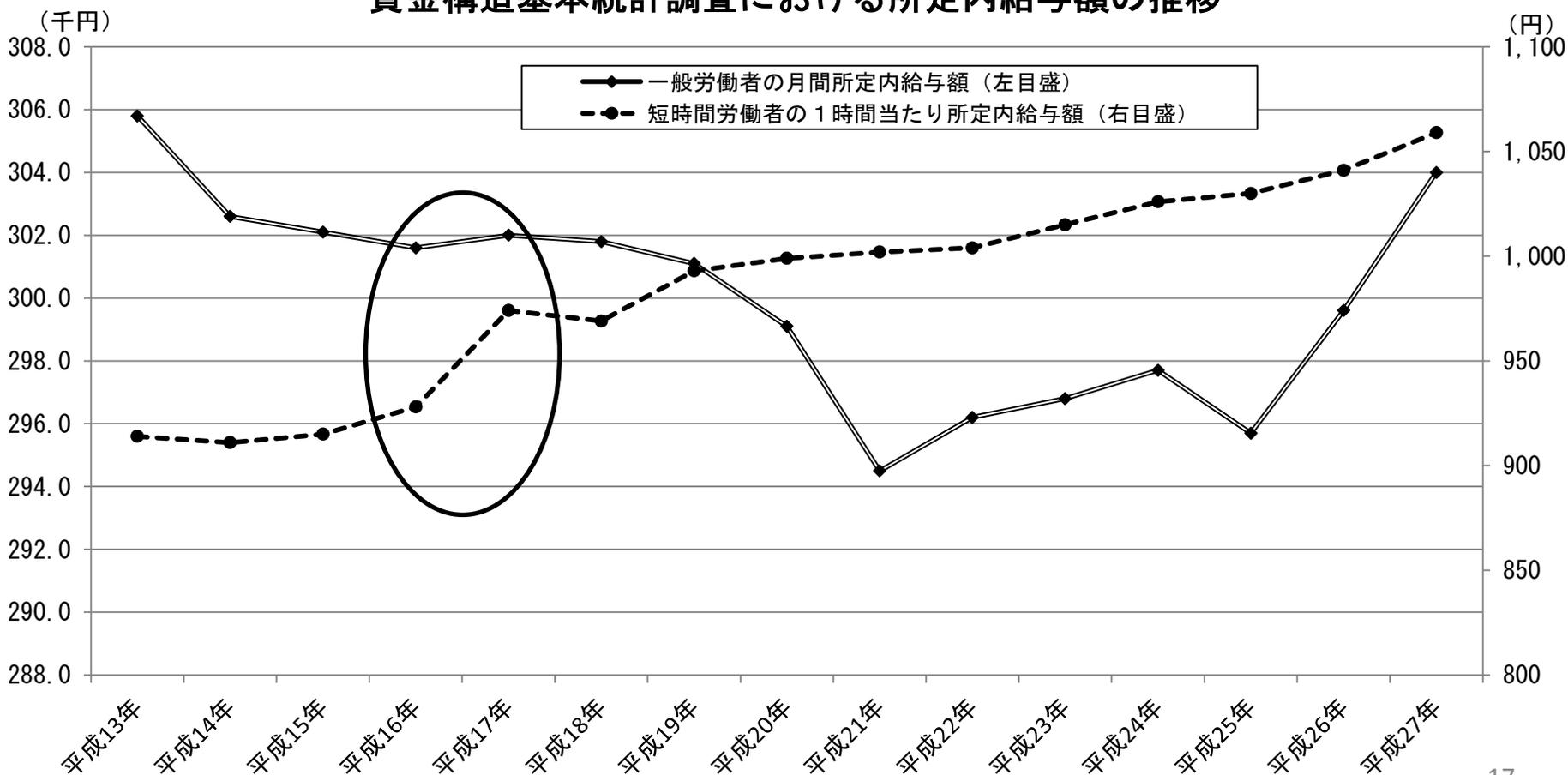
※太字部分が調査内容として追加されたところ

3 調査結果等の利活用の向上(その2)

平成17年調査の見直しによる平均賃金等の断層の検証状況(その2)

平成17年の賃金額を見ると、前年に比べ、一般労働者については大きな変化はないが、短時間労働者については増加幅がやや大きくなっている。

賃金構造基本統計調査における所定内給与額の推移



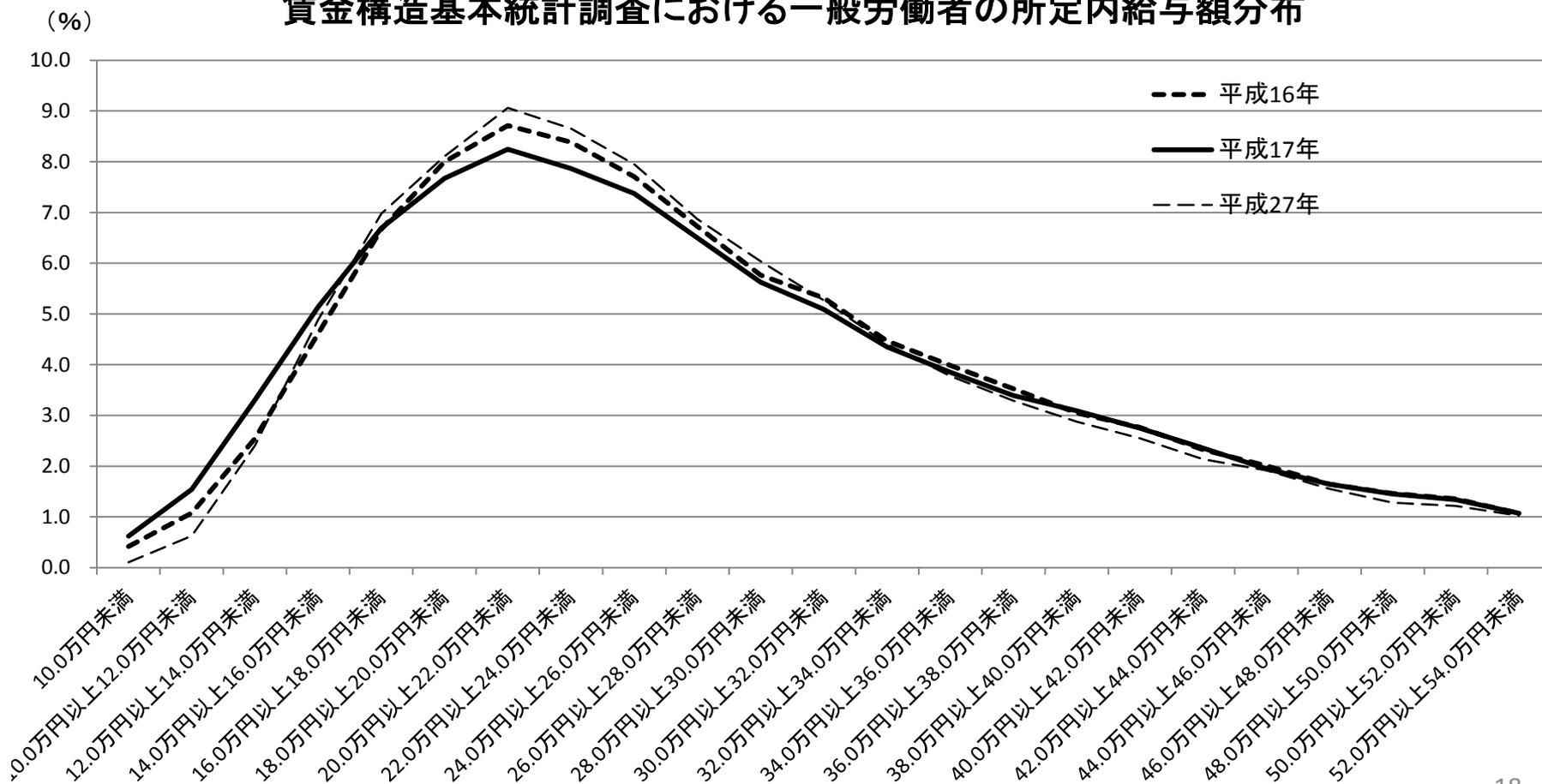
(注)事業所規模10人以上、民営の数値。

3 調査結果等の利活用の向上(その3)

平成17年調査の見直しによる平均賃金等の断層の検証状況(その3)

平成16年と平成17年の一般労働者の分布を比べると、平成17年の方が全体的に山が低くなるとともに、賃金の低い労働者の割合が増加している。

賃金構造基本統計調査における一般労働者の所定内給与額分布



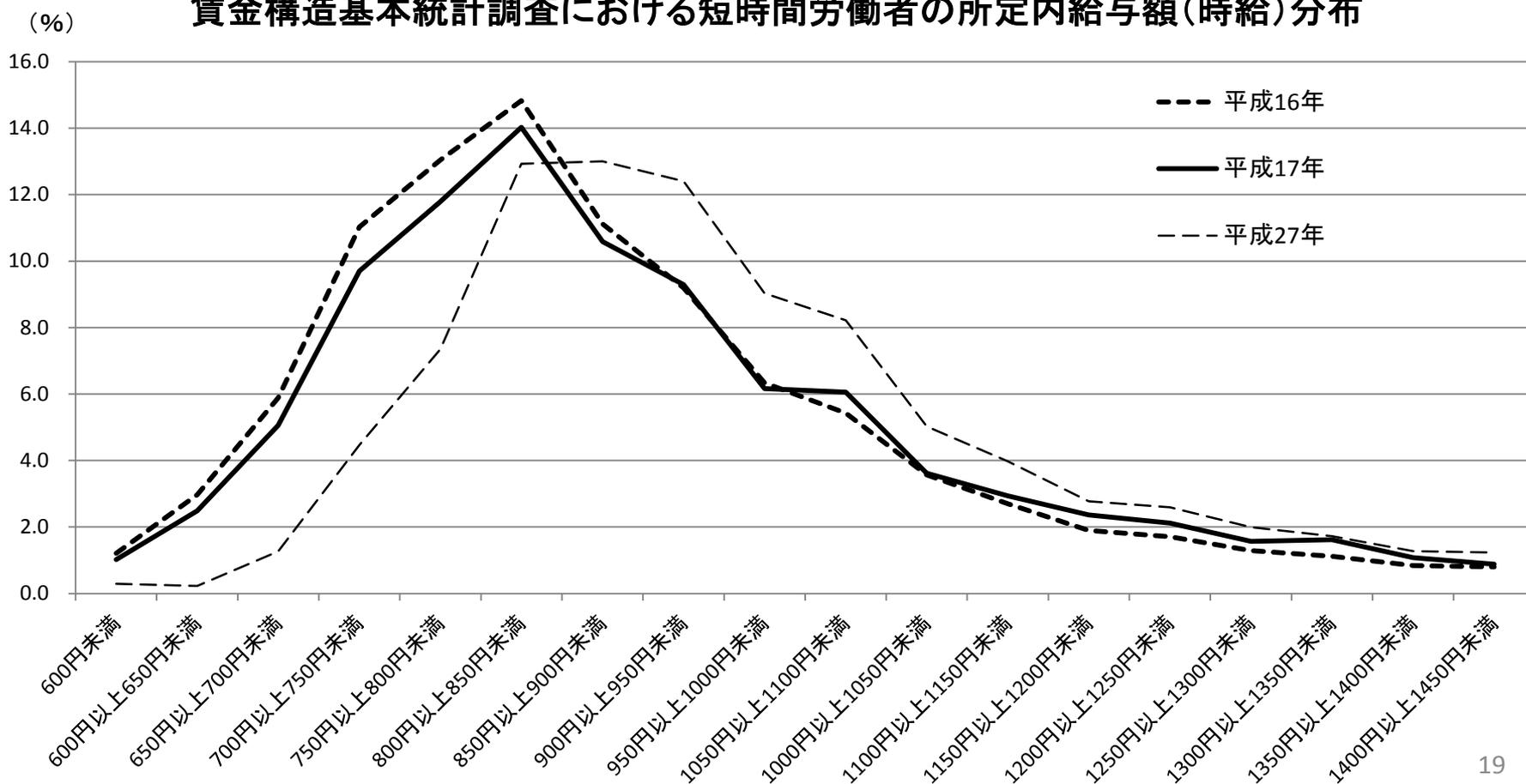
(注)事業所規模10人以上、民営の数値。

3 調査結果等の利活用の向上(その4)

平成17年調査の見直しによる平均賃金等の断層の検証状況(その4)

平成16年と平成17年の短時間労働者の分布を比べると、平成17年の方が全体的に山が低くなるとともに、賃金の低い労働者の割合が減少する一方、賃金の高い労働者の割合が増加している。

賃金構造基本統計調査における短時間労働者の所定内給与額(時給)分布



(注)事業所規模10人以上、民営の数値。

3 調査結果等の利活用の向上(その5)

- ・平成21年以降、報告書未収録掲載分も全てe-Statに掲載。
 - ・平成21年調査分より、データベース提供(*)を行っている。
- (*)所定内給与額の分布特性値等の一部を除いてデータベース提供を行っている。

賃金構造基本統計調査における政府統計の総合窓口(e-Stat)掲載内容の推移



3 調査結果等の利活用の向上(その6)

(現状)

- ・個人票の概況の公表(2月)と同時に標本誤差率を除く結果表をHPに公開
- ・調査報告書(全5巻)は6月頃刊行
- ・公表用資料の編集作業は大多数を手作業で実施

(課題)

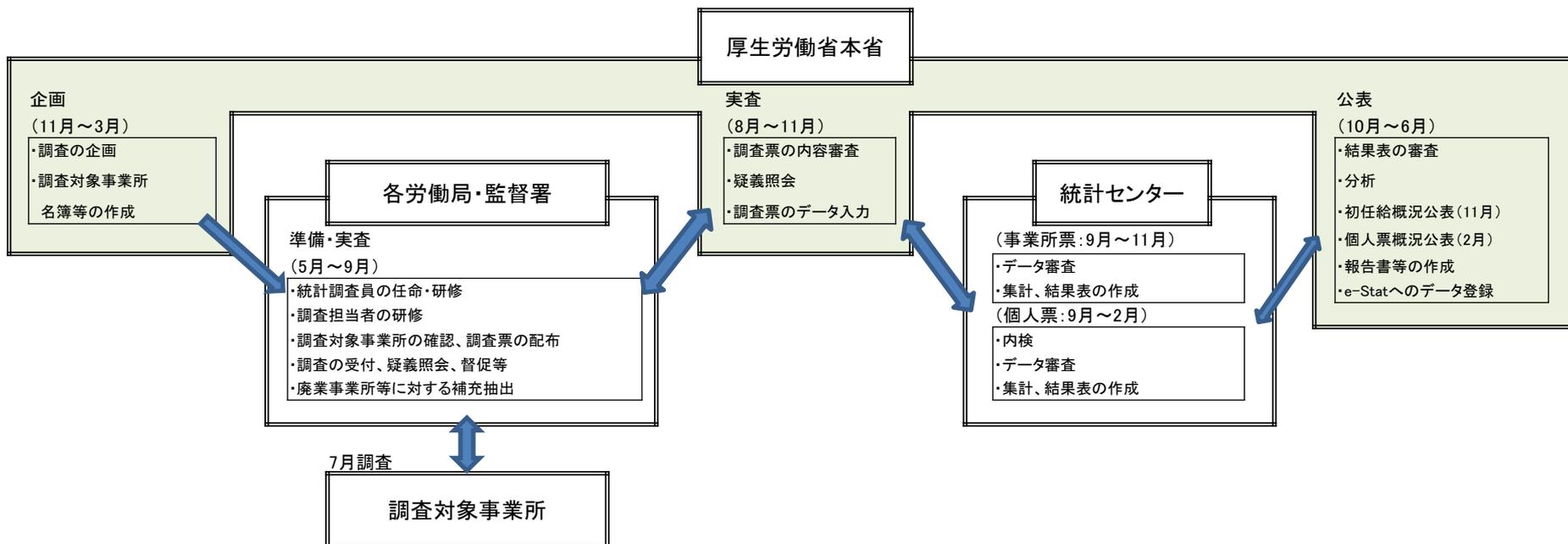
- ・結果表確定から公表までの3週間程度で、公表するすべての統計表を作成・確認することが必要。結果表を増やすためには、公表時期を遅らせなければ困難。



- ・新たな分布表についてはオーダーメイド集計で対応できるよう関係機関と協議する。
- ・利用者のニーズを踏まえて結果表のスクラップアンドビルドを検討。

3 調査結果等の利活用の向上(その7)

・調査方法、調査機関の現状



・調査体系の見直しを行うことで実査期間の短縮化が図れないか検討

・オンライン化によりデータ入力期間の短縮化が図れないか検討

調査の着実な実施を担保した上で、結果公表の早期化の可能性を検討

3 調査結果等の利活用の向上(その8)

・事業所票に含まれる情報

都道府県番号、産業分類番号、常用労働者数、臨時労働者数、企業全体の常用労働者数、初任給額等

・個人票に含まれる情報

性、雇用形態、就業形態、最終学歴、年齢、勤続年数、労働者の種類、役職番号、職種番号、勤続年数、実労働日数、所定内実労働時間数、超過実労働時間数、きまって支給する現金給与額、超過労働給与額、昨年一年間の賞与、期末手当等特別給与額等

・個人票に含まれる情報については、「匿名データの作成・提供に係るガイドライン」に基づいた匿名データの作成が可能と考えるが、事業所票に含まれる都道府県、産業、企業規模を情報として付加した場合、一部について比較的容易に**労働者の所属する企業の特定**が可能。



・事業所・企業が特定されやすいという他の事業所・企業調査と共通の課題があるため、有用な匿名データを作成するためには、例えば、都道府県に代わる地域情報をどのように提供するか等の研究が必要。

・総務省で実施しているアンケート結果等の利用者のニーズを踏まえ、今後、匿名データ作成の必要性を検討。

4 前回答申(平成16年12月10日)の「今後の課題」への対応(その1)

	今後の課題	対応
ア	派遣労働者の実態把握の方法等についての検討	<p>本調査は事業所調査であり、企業全体の派遣労働者数を把握することは調査負担が過大となる。また、賃金は当該事業所の雇用者ではないことから把握できない。</p> <p>当省が実施する派遣労働者実態調査において派遣労働者の割合や賃金について把握を行っているところ(P25,26参照)。</p>
イ	常用労働者数により把握されている企業規模のよりの確な把握	<p>①本調査は事業所調査であり、企業全体の派遣労働者数を把握することは調査負担が過大となること、②経済センサス基礎調査とマッチングし、派遣労働者を含めた企業規模別集計を試算した結果、従来の企業規模による集計と大きな差違はみられなかったこと(P27参照)、③経済センサス等の調査でも、企業規模は派遣労働者を含まない常用雇用者数を用いて集計されていることから、本調査の企業規模の把握は従来どおり常用労働数によることとしたい。</p>
ウ	退職制度の見直し賃金に与える影響について、計量的に捉える調査方法、集計事項等の検討	<p>当省が実施した平成25年就労条件総合調査によると、過去3年間に退職一時金を縮小又は廃止し、毎月の給与を拡大した企業の割合は0.0%であり、影響は極めて軽微と考えられるため、調査項目の見直しは不要と考える(P28参照)。</p> <p>本調査では、退職金にかかる項目を調査していないため、今後も就労条件総合調査における5年に一度のローテーション項目として賃金制度や退職金制度について把握してまいりたい。</p>
エ	雇用・就業形態の多様化に対応した「正社員・正職員」の概念の明確化及び呼称の適切性等の検討	<p>「統計調査における労働者区分等に関するガイドライン」を検討する過程において、「正社員・正職員」の概念について事業所・企業における処遇に基づく区分として整理されたところ。</p> <p>なお、常用労働者の定義は同ガイドライン(1か月以上)に合わせて変更の予定。</p>

4 前回答申(平成16年12月10日)の「今後の課題」への対応(その2)

派遣労働者実態調査では、派遣労働者の就業の有無別事業所割合、常用労働者に対する派遣労働者の比率別事業所割合、賃金階級別派遣労働者割合や平均賃金などを把握している。

派遣労働者の就業の有無別労働者割合

(単位: %)

	事業所計	派遣労働者の就業の有無	
		就業している	就業していない
総数	100.0	10.8	89.2
(産業)			
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	5.8	94.2
建設業	100.0	12.0	88.0
製造業	100.0	18.3	81.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	12.5	87.5
情報通信業	100.0	26.9	73.1
運輸業、郵便業	100.0	13.6	86.4
卸売業、小売業	100.0	8.4	91.6
金融業、保険業	100.0	19.1	80.9
不動産業、物品賃貸業	100.0	17.6	82.4
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	14.3	85.7
宿泊業、飲食サービス業	100.0	4.2	95.8
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	6.5	93.5
教育、学習支援業	100.0	11.0	89.0
医療、福祉	100.0	8.2	91.8
複合サービス事業	100.0	5.7	94.3
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	10.9	89.1
(事業所規模)			
1,000人以上	100.0	80.5	19.5
300～999人	100.0	63.0	37.0
100～299人	100.0	41.8	58.2
30～99人	100.0	22.8	77.2
5～29人	100.0	7.5	92.5

常用労働者に対する派遣労働者の比率別事業所割合

(単位: %)

	事業所計	常用労働者に対する派遣労働者の比率			
		25%未満	25～50%未満	50～100%	100%を超える
総数	100.0	79.7	12.2	6.1	2.0
(産業)					
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	89.7	-	10.3	-
建設業	100.0	83.8	8.6	3.9	3.8
製造業	100.0	80.4	13.5	5.6	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	89.4	6.1	3.5	1.0
情報通信業	100.0	69.0	16.8	13.4	0.8
運輸業、郵便業	100.0	88.4	5.0	5.7	0.9
卸売業、小売業	100.0	80.1	13.2	2.3	4.4
金融業、保険業	100.0	80.6	8.9	9.8	0.7
不動産業、物品賃貸業	100.0	83.1	10.0	7.0	-
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	81.5	5.5	9.0	4.0
宿泊業、飲食サービス業	100.0	81.2	2.2	16.5	-
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	67.6	10.8	20.1	1.4
教育、学習支援業	100.0	84.9	7.6	7.6	-
医療、福祉	100.0	84.4	15.2	0.2	0.2
複合サービス事業	100.0	93.5	6.5	-	-
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	56.1	32.6	6.6	4.6
(事業所規模)					
1,000人以上	100.0	96.7	2.3	0.8	0.2
300～999人	100.0	94.5	4.2	1.0	0.3
100～299人	100.0	90.9	6.2	2.4	0.5
30～99人	100.0	91.4	6.0	1.7	1.0
5～29人	100.0	71.3	16.7	9.2	2.8

資料出所: 厚生労働省「平成24年派遣労働者実態調査」

資料出所: 厚生労働省「平成24年派遣労働者実態調査」

4 前回答申(平成16年12月10日)の「今後の課題」への対応(その3)

賃金階級別派遣労働者割合及び平均賃金

(単位: %)

	派遣労働者計	賃金(時給換算額)階級											平均賃金(円)
		1,000円未満	1,000円～1,250円未満	1,250円～1,500円未満	1,500円～1,750円未満	1,750円～2,000円未満	2,000円～2,250円未満	2,250円～2,500円未満	2,500円～2,750円未満	2,750円～3,000円未満	3,000円以上	不明	
総数	100.0	20.2	29.9	20.2	14.5	3.7	2.9	0.8	1.0	0.7	2.9	3.2	1,351
(性)													
男	100.0	15.9	33.2	15.8	11.2	4.4	5.4	1.7	1.9	1.5	6.3	2.8	1,495
女	100.0	23.5	27.2	23.7	17.1	3.2	0.9	0.1	0.3	0.0	0.3	3.5	1,236
(年齢階級)													
15～19歳	100.0	18.7	69.5	11.4	-	-	-	-	-	-	-	0.4	1,064
20～24歳	100.0	30.0	45.0	11.2	4.0	0.3	0.0	0.2	0.7	-	3.6	5.1	1,155
25～29歳	100.0	19.8	37.7	22.8	12.9	0.8	0.6	0.2	0.7	0.4	2.1	2.1	1,256
30～34歳	100.0	11.0	28.0	28.9	20.2	5.2	0.9	0.6	0.5	0.2	1.5	3.1	1,363
35～39歳	100.0	14.4	25.5	28.8	16.9	3.8	2.4	0.7	1.0	0.4	2.8	3.2	1,393
40～44歳	100.0	21.1	27.2	17.9	18.2	4.7	3.8	1.0	0.5	1.8	1.9	2.0	1,377
45～49歳	100.0	17.5	32.7	16.5	12.8	5.2	4.2	1.3	1.4	0.7	3.4	4.2	1,411
50～54歳	100.0	33.7	24.8	8.2	6.2	9.0	2.9	0.8	2.8	0.5	6.5	4.6	1,402
55～59歳	100.0	26.9	34.3	6.8	9.9	0.8	4.4	2.9	0.9	2.3	5.2	5.5	1,410
60～64歳	100.0	32.1	27.0	11.2	7.7	1.0	7.9	1.8	2.8	0.7	5.9	1.8	1,358
65歳以上	100.0	44.6	13.9	3.1	15.7	1.4	13.2	1.0	0.1	0.7	3.5	2.8	1,298
(在学の有無・最終学歴)													
在学していない	100.0	20.2	30.0	20.4	14.5	3.8	2.8	0.8	1.0	0.7	2.9	2.8	1,349
中学卒	100.0	43.5	30.4	10.0	2.2	5.4	4.0	0.4	-	-	0.1	4.0	1,086
高校卒	100.0	25.3	34.8	18.5	9.6	2.8	2.2	0.6	0.5	0.3	2.8	2.7	1,259
専修学校(専門課程)修了	100.0	13.7	31.8	19.8	17.2	4.6	2.1	1.0	1.4	2.0	3.1	3.4	1,426
高専・短大卒	100.0	21.8	27.6	21.9	17.4	4.2	1.6	0.3	1.2	0.3	0.8	3.0	1,286
大学卒	100.0	11.9	24.0	24.7	20.1	3.9	4.8	1.7	1.4	0.7	4.3	2.6	1,496
大学院修了	100.0	2.8	15.4	23.4	30.8	6.1	2.3	0.4	3.2	2.9	12.7	0.1	1,876
在学中	100.0	47.2	43.3	1.1	8.4	-	-	-	-	-	-	-	1,034
(派遣の種類)													
登録型	100.0	19.3	31.0	24.4	16.8	3.3	1.8	0.4	0.5	0.1	0.4	2.1	1,263
常用雇用型	100.0	21.0	28.9	16.4	12.3	4.1	3.9	1.2	1.5	1.3	5.3	4.2	1,432

資料出所: 厚生労働省「平成24年派遣労働者実態調査」

4 前回答申(平成16年12月10日)の「今後の課題」への対応(その4)

平成26年賃金構造基本統計調査と平成26年経済センサスをマッチングできた事業所について、派遣労働者を含めた企業規模と常用労働者による企業規模で賃金額等を集計。企業規模間の賃金格差をみると、派遣労働者を含めたか否かにより大きな違いはない。

企業規模	派遣労働者を含めた企業規模					常用労働者による企業規模				
	きまって支給する現金給与額			年間賞与 その他特別 支給額	労働者数	きまって支給する現金給与額			年間賞与 その他特別 支給額	労働者数
		所定内給 与額	超過労働 給与額				所定内給 与額	超過労働 給与額		
	千円	千円	千円	千円	十人	千円	千円	千円	千円	十人
計(10人以上)	327.9	297.9	30.0	842.5	1,927,942	327.9	297.9	30.0	842.6	1,927,309
1000人以上	389.6	348.8	40.8	1279.2	635,765	390.0	349.1	40.8	1280.8	626,894
100~999人	311.5	282.8	28.7	767.3	698,968	311.9	283.2	28.6	771.3	700,732
10~99人	281.2	261.2	20.0	463.3	593,209	281.9	261.6	20.3	467.8	599,683
5~9人	271.9	260.6	11.3	326.6	96,625	272.0	260.6	11.3	328.6	97,143

企業規模間の賃金格差(1000人以上=100)

企業規模	派遣労働者を含めた企業規模					常用労働者による企業規模				
	きまって支給する現金給与額			年間賞与 その他特別 支給額	労働者数	きまって支給する現金給与額			年間賞与 その他特別 支給額	労働者数
		所定内給 与額	超過労働 給与額				所定内給 与額	超過労働 給与額		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
計(10人以上)	84.2	85.4	73.6	65.9	303.2	84.1	85.3	73.5	65.8	307.4
1000人以上	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
100~999人	80.0	81.1	70.3	60.0	109.9	80.0	81.1	70.1	60.2	111.8
10~99人	72.2	74.9	49.1	36.2	93.3	72.3	74.9	49.6	36.5	95.7
5~9人	69.8	74.7	27.7	25.5	15.2	69.7	74.7	27.7	25.7	15.5

(注)平成26年賃金構造基本統計調査と経済センサス-基礎調査(平成26年)を特別集計して作成。

4 前回答申(平成16年12月10日)の「今後の課題」への対応(その5)

平成25年就労条件総合調査によると、過去3年間で退職年金制度の見直しを行った企業は7.1%で、そのうち、退職年金を縮小又は廃止し毎月の給与を拡大した企業の割合は0.0%となっている。今後3年間で退職年金制度の見直しを行う予定がある企業は2.5%で、そのうち、退職年金を縮小又は廃止し毎月の給与を拡大する予定の企業の割合は0.3%となっている。

(単位: %)

見直しの時期、企業規模					退職年金制度の見直しを行った・行う予定がある企業 ^{注)}	退職年金制度の見直し内容 (複数回答)			
						退職年金を縮小又は 廃止し毎月の給与を拡大		その他	
						労働者一律	労働者の 選択制		
過去3年間									
T 調	査	産	業	計	[7.1]	100.0	0.0	0.0	10.2
	1,000	人	以	上	[23.9]	100.0	0.4	-	11.8
	100	~	999	人	[13.5]	100.0	-	0.0	8.9
		300	~	999	人	[19.2]	100.0	-	0.1
		100	~	299	人	[11.8]	100.0	-	-
	30	~	99	人	[4.4]	100.0	-	-	11.5
今後3年間									
T 調	査	産	業	計	[2.5]	100.0	0.1	0.2	38.2
	1,000	人	以	上	[7.4]	100.0	-	-	26.4
	100	~	999	人	[3.5]	100.0	0.2	0.5	33.3
		300	~	999	人	[5.5]	100.0	0.6	0.6
		100	~	299	人	[3.0]	100.0	-	0.5
	30	~	99	人	[2.0]	100.0	-	-	42.8

注: []内の数値は、全企業のうち、退職年金制度の見直しを行った・行う予定がある企業数割合である。

資料出所: 厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」