

第104回 人口・社会統計部会 議事録

1 日 時 令和元年7月5日(金) 14:00~16:00

2 場 所 総務省第2庁舎3階第一会議室

3 出席者

【委員】

白波瀬 佐和子(部会長)、北村 伸行、嶋崎 尚子、永瀬 伸子

【審議協力者(各省等)】

財務省、文部科学省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、東京都、日本銀行

【調査実施者】

厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室：中原室長ほか

【事務局(総務省)】

統計委員会担当室：櫻川室長、鈴木次長、吉野政策企画調査官

政策統括官(統計基準担当)付統計審査官室：金子審査官、山崎調査官ほか

4 議 題 賃金構造基本統計調査の変更について

5 議事録

○白波瀬部会長 ただ今から、第104回人口・社会統計部会を開催いたします。本日も集まりの皆様におかれましては、お忙しい中、御出席いただき、大変ありがとうございます。この部会の部会長を務めさせていただきます、東京大学の白波瀬です。よろしくお願いいたします。

本日は、6月27日に開催されました第138回統計委員会において、総務大臣から諮問された賃金構造基本統計調査の変更について審議を行います。部会の構成につきましては、後ほど配布資料の説明があると思いますが、資料4-1として名簿をお配りしております。この部会の経常的なメンバーである嶋崎委員、永瀬委員に加えて、本件につきましては、北村委員にも審議に御参加いただくこととしております。また、専門委員として、東京大学大学院の川口教授にも御参加いただきますが、本日は所用により御欠席です。また、オブザーバーとして、東京都及び大阪府にも御参加いただくこととしておりますが、大阪府は都合により、本日は御欠席となっております。両都府には、地方公共団体における調査結果の利活用等の観点から、積極的に御発言いただければと考えておりますので、どうかよろしくお願いいたします。

それでは、本日の配布資料について、事務局から紹介をお願いします。

○伊藤総務省政策統括官(統計基準担当)付 本日の配布資料について説明させていただきます。本日の配布資料は、資料1として統計委員会諮問資料、資料2として統計委員会諮問資料の参考、審議関連資料といたしまして、資料3-1で審査メモ、資料3-2の審査メモで示した論点に対する調査実施者の回答、その他、資料4-1として部会構成員名

簿、資料4-2として部会の開催日程をお配りしています。また、席上配布資料として、6月27日開催の統計委員会で諮問された際の本調査に対する委員意見を整理した「諮問第132号 賃金構造基本統計調査の変更について」関係の委員意見(要旨)を配布しています。資料に過不足等ございましたら、事務局にお申し出ください。

事務局からの説明は以上です。

○白波瀬部会長 ありがとうございます。

それでは、審議に先立ちまして、私から3点ほど申し上げたいと思います。1点目は、審議の進め方についてです。審議は基本的に資料3-1の審査メモに沿って、事務局から審査状況と論点について説明していただき、各論点に対する調査実施者の回答の後、質疑を行う方法によって進めることを基本にしたいと考えています。2点目は、資料4-2でお示ししております審議スケジュールについてです。本件に係る部会審議については、本日と7月26日、8月5日及び9月6日の計4回を予定しております。委員の皆様方の御都合を勘案して、3回目と4回目の部会の間が1か月近く空くこととなりますが、このスケジュールに沿って、効率的に審議を進めたいと思います。丁寧な審議を進める過程で、審議時間の延長等が必要となる場合もあるかと思っておりますので、その際は、どうか協力のほど、お願いいたします。

また、審議が一通り終了し、答申案の整理の方向性について合意が得られた場合には、部会審議の効率化を図るため、最終的な答申案については、後日、電子メール等により皆様方にお示しし、書面により決議することも考えております。

最後に、本日の部会は16時までを予定しておりますが、予定時間を若干過ぎる可能性もあるかと思っております。そのような場合、御予定がある方は、御退席いただいても結構です。

以上のような進め方でよろしいでしょうか。よろしくお願いいたします。

それでは、審議に入ります。諮問の概要につきましては、既に事務局から、委員会の場で、又は個別に説明していただいたと報告を受けておりますので、効率的な部会運営を図るため、説明は割愛させていただきます。このため、まず、6月27日開催の統計委員会における本調査の諮問の際、委員から本調査に対する御意見がありましたので、その内容について、事務局から紹介をお願いいたします。

○小日向総務省政策統括官(統計基準担当)付副統計審査官 それでは、先週開催されました統計委員会で、本調査につきまして、委員の方々から御意見がありましたので、御紹介させていただきます。

一枚紙の席上配布資料を御覧いただきたいと思います。

まず1点目ですが、川崎委員から、「本調査は郵送調査を原則としていることから、必ずしも調査対象事業所を事業所規模5人以上に限定する必要はないのではないか。また、現在、点検検証部会で別途議論されている厚生労働省所管の一般統計調査である「最低賃金に関する実態調査」との関係も整理すべきではないか」といった御意見がありました。これにつきまして、白波瀬部会長からは、「基幹統計調査は、それぞれの特徴を持っており、その質が最大限確保されるよう努めるべきであり、その上で、一般統計調査との比較可能性について考慮されるべきものとする」といった御発言がありました。また、事務局で

ある当室の担当審査官からは、「最低賃金に関する実態調査」は、本調査では対象外としている事業所規模5人未満の事業所も対象としており、両調査それぞれの利活用目的や利活用時期に合わせて実施しているものであり、今回予定されている通勤手当等の3手当の削除は、そのような利活用目的の変化に合わせて削除するものである」といった発言がありました。

続きまして、宮川委員からは、「職種区分の変更については、統計利用の観点から、これまでの職種区分との対応関係が分かるような整理表を作成し、利用者に公表・提供するようお願いしたい」といった御意見がありました。

最後になりますが、西村委員長からは、「今回の変更計画は、来年以降の調査における抜本的な見直しに向けた対応を取りまとめたものと理解するが、今年4月の答申における課題については、一部取組中となっているほか、調査の実施段階で更なる見直しや充実を図る必要も出てくると思われることから、調査実施者においては、今回の審議結果を踏まえ、より適切な調査計画となるよう、引き続き見直し・改善に向けた検討・取組をしっかりと進めてほしい」といった御意見がありました。また、「部会審議では、本調査に係る様々な課題に対し、十分な対応が図られているか、統計技術的な観点から見て、更なる改善の余地はないか、丁寧な審議をお願いしたい」といった御発言がありました。

事務局からは以上です。

○白波瀬部会長 ありがとうございます。ただ今の統計委員会における御意見については、各論点に係る審議を行う中で、併せて検討することとしたいと考えております。

次に、個別事項の審議に入りたいと思いますが、総論的なことで、特にここで発言・確認しておきたい点がありましたら、御意見、御発言をお願いいたします。

よろしいでしょうか。

それでは、資料3-1の審議メモに沿って、個別の審議に入ります。始めに、審査メモ1ページの「(1) 調査事項の変更」のうち、「ア 調査事項(一部)についてプレプリントを実施」について、事務局から説明をお願いします。

○山崎総務省政策統括官(統計基準担当)付調査官 それでは、審査メモ1ページの「(1) 調査事項の変更」のうち、「ア 調査事項(一部)についてプレプリントを実施」について説明いたします。

今回の変更計画では、従来、報告者に記入を求めていた都道府県番号、事業所一連番号、産業分類番号、それから、事業所に係る事項として、事業所の名称・所在地及び法人番号欄については全て、厚生労働省において、あらかじめ調査票にプレプリントするよう変更する計画です。これにつきましては、報告者負担の軽減に資するものであり、おおむね適当と考えられますが、プレプリントする事項は、十分かつ適切なものになっているかについて確認する論点を整理しております。事務局からの説明は以上です。

○白波瀬部会長 ありがとうございます。

それでは、厚生労働省から論点に対する回答をお願いいたします。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 厚生労働省でございます。資料3-2を御覧いただければと思います。クリップ留めしてあります資料のうち、最後の

方の3枚に調査票、今回申請の調査票案と現行の調査票があります。資料3-2になります。そちらを御覧いただきながらと思っております。

その3枚のうち、最初の1枚が新しい調査票案、下の2枚が現行の事業所票、個人票です。現在の調査票ですけれども、ノーカーボン式の複写式の調査票としております。その理由ですけれども、まず、事業所票で調査しております初任給について、11月に公表ということで、先行して処理する必要があります。そのため、データ入力の際に事業所票と個人票を別途処理するために、個人票のデータ入力時でも事業所票の情報が必要となりますので、その関係から複数枚必要となっています。もう一つ、審査照会対応のために調査を実施、実地の方でやっております都道府県労働局の控えが必要だったことから、複数の調査票が必要ということで複写して実施しておりました。そのためにプレプリントが困難という状況があったのですけれども、今回の変更におきまして、初任給調査を廃止することに加え、調査事務のやり方、効率化を図るという観点から、複写式でなくてもできるということで検討した結果、複写式用紙から通常紙に変更することで、今回プレプリントが可能になったという背景がございます。

そのため、今回、報告者負担軽減のため、調査票に記入を求める事項のうち、あらかじめ把握できる情報をプレプリントすることとしております。具体的には、新しい調査票の左上の方でございます項目ですが、都道府県番号、事業所一連番号、産業分類、その下1にあります事業所に係る事項で、事業所の名称及び所在地、法人番号、これらについてプレプリントとすることを計画しております。

そのほか右の方に、母集団情報で事業所の常用労働者数とか、企業の常用労働者数、これも母集団情報にはございますけれども、調査時点におきまして変動があり得るという項目ですので、プレプリントすることによって正確な情報を得られない可能性がありますので、これについてはプレプリントしないことで考えております。また、この調査票1枚につき労働者10名ですので、それ以上書く場合につきまして、2枚、3枚と増えていきますけれども、2枚目以降につきましては、この該当欄についてはアスタリスクを印刷することで、報告者がまた誤って記入することのないように対処をする予定です。

説明は以上です。

○白波瀬部会長 ありがとうございます。ただ今の説明を踏まえまして、御意見、御質問のある方は発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

よろしいですか。

○嶋崎委員 確認ですが、そうしますと、次の検討事項の初任給の事項を削除することが承認された後、プレプリントを行うことも確定するということですか。

○白波瀬部会長 どうぞ。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 そうなると思いますし、私も計画が変わった場合にはまた事情が変わってきますので、プレプリントはまた再検討と思っております。

○白波瀬部会長 よろしいですか。

○嶋崎委員 はい。

○白波瀬部会長 あとはよろしいでしょうか。報告者負担ということで、もちろん、情報自体にあまり動きがないようにということで、初任給の事項を削除することが1つの前提条件となりますが、現段階でプレプリントすることにつきましては、よろしいでしょうか。最終的には、9月に審議を終える段階で、全体の議論をもう一度振り返って再確認することとしたいと考えておりますので、どの審議項目についても、現段階で適当と結論づける訳にはなかなかいかないのですが。はい、永瀬委員。

○永瀬委員 質問してよろしいですか。これは、会社によっては、最高何名ぐらい記入するのかということと、プレプリントのことではないのですが、手で記入するような様式なのでしょうか、それとも、そうではないのでしょうか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 まず、後段の御質問からですが、手で記入する場合もあれば、例えばエクセル形式の調査票をホームページに掲載しておりまして、そこに打ち込んでいただくことも可能となっております。

○永瀬委員 コピーもできるのでしょうか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 はい。

○永瀬委員 最高だと何人ぐらい記入することができますか。

○山口厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室室長補佐 厳密には確認させていただきたいと思えます。ここで正確なことは申し上げられないのですが、調査票の構成上、今の調査の回答の中では臨時労働者は最高で250名までという制約はありますが、最大で何人かは確認させていただきたいと思えます。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 確実な数字は確認させていただきたいのですが、例えば1つの事業所で1万5,000人以上のところだと、抽出率90分の1としておりますので、仮に1万5,000人であれば166人、もう少し多ければ更に大きくなりますが、それから考えますと相当大きな企業であっても200人、臨時労働者で最大250人というレベルではないのかと思っております。正確な数字については確認させていただかないと分からない状況です。

○白波瀬部会長 よろしいですか。

○永瀬委員 はい。

○白波瀬部会長 よろしいでしょうか。一応、プレプリントについては、この時点では了承したこととしたいと思います。

それでは、続きまして、審査メモ2ページの「イ 「新規学卒者の初任給額及び採用人員」を把握する調査事項の削除」について、事務局から説明をお願いいたします。

○山崎総務省政策統括官（統計基準担当）付調査官 審査メモ2ページの「イ 「新規学卒者の初任給額及び採用人員」を把握する調査事項の削除」について説明いたします。

本調査では、従来、事業所票において、性別及び学歴別の新規学卒者の初任給額及び採用人員、並びに初任給額の確定状況について把握していたところですが、今回の変更計画では、個人票において把握している各労働者の性別や学歴、年齢、あるいは勤続年数等を基に、新規学卒者に該当すると考えられる者について集計することにより、これらの調査事項に代替可能との理由から削除する計画です。これにつきましては、報告者負担の軽減

や調査の効率化等に資するものであり、おおむね適当と考えられますが、個人の調査結果により、代替に必要な情報を的確に把握することが可能か、また、削除に伴う支障が生じないかなど、4つの論点を整理しております。事務局からの説明は以上です。

○白波瀬部会長 ありがとうございます。それでは、厚生労働省から論点に対する回答をお願いいたします。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 それでは、回答させていただきます。資料3-2の2ページになります。

1番目、本調査事項と個人票を用いて集計した男女別・学歴別の新規学卒者の初任給額及び採用人員は、過去5年間どのように推移しているかです。

こちらは別紙1-1で示させていただいております。詳細な数字の説明までは割愛させていただきますが、例えば高校卒の男であれば、平成30年で16万6,600円、大学卒の男で21万100円という状況になっております。また、個人票を用いました代替集計ですけれども、別紙1の下の方に記載してありまして、高校卒と大学卒について代替集計をやっております。その集計のやり方につきましては、後ほど論点3で説明させていただきますが、高校卒の男で17万7,000円、大学卒の男で22万2,500円といった状況となっております。

続きまして、論点の2つ目「本調査事項の集計結果については、具体的にどのようなニーズに対応して集計・提供してきたものか。集計結果以外に、他の調査事項の審査・分析等に活用していないのか。」です。

新規学卒者の初任給額は、民間企業におきまして、新卒採用者の賃金決定の参考資料として利用されているほか、賃上げ状況、景気動向の把握等に利用されていると承知しております。また、この調査項目でございますけれども、他の調査事項の審査・分析等に活用しているということはありません。それと、初任給額の集計につきましては、当該年度の初任給額として確定したものを集計対象としております。そのため、今回廃止される項目の中の②にございます初任給額の確定状況については、その対象を特定するために調べているものでございます。

論点3番目「本調査事項については、削除後においても、個人票の調査結果を用いて、これまでと同様の集計表の作成・提供は可能か具体的に検証しているのか」です。

これについては、個人票の調査結果から、年齢、勤続年数、最終学歴等によりまして、新規学卒者と考えられる者に限定して集計を行います。以後「代替集計」と呼ばさせていただきますが、代替集計を行うことで、現行の初任給の代替が可能か検証を行ったところです。代替集計の対象範囲につきましては、いろいろ検討したところですが、労働者抽出率が1/1の事業所の調査票情報を検証いたしまして、現在の事業所票に計上されている新規学卒者の属性に対応する個人票データを特定することで分析し、その結果から次のような範囲を対象とすべきであると考えております。

まず、勤続年数が0年であること。年齢につきましては、学歴ごとに最低年齢プラス1歳まで、高校卒ですと18～19歳、大学卒ですと22～23歳ということです。雇用形態ですが、一般労働者のうち正社員・正職員かつ無期雇用、初任給額ですが、この額については現在の集計につきましては通勤手当を含んでおりませんが、代替集計の方では初任給額

を含む所定内給与額といったところで、代替集計を行うとしております。この範囲によりまして、代替集計の試算を行ったところは、次の3ページのグラフを参照していただければと思います。このグラフで上が大学卒、下が高校卒ですが、代替集計は男が青い太い実線です。男の現行の数字が青い太い点線です。同じように女は代替集計が赤い実線で、現行が赤い太い点線です。このように高校卒も大学卒ともそれぞれ差はございますけれども、この差につきましては、通勤手当といった手当が入っているかないかの差と考えておりまして、その動向はおおむね同じような傾向を示していると考えており、初任給額としてはおおむね安定した数値が得られていると考えています。

また、現在の初任給額につきましては、事業所属性として調査している関係上、性、学歴が同一の新規学卒者で、職種や雇用形態等により2種類以上の初任給が存在する場合につきましては、採用人数の多い方のみを記載している状況がございます。代替集計につきましては、そのようなものについてもその違いがしっかりと出てくるメリットがありまして、より適切に初任給を捉えられるのではないかと考えております。なお、この集計結果ですけれども、現在、初任給額は11月公表ですが、個人票を使って集計するという関係上、個人票の集計の公表時期、翌年の3月を予定しています。

続きまして、論点の4つ目「上記1から3の結果等から見て、削除による支障等は生じないか」です。

上記3のとおり、個人票から新規学卒者に該当すると考えられる者に限定して集計を行うことで、初任給額の参考値として、ある程度安定した数値が得られていると考えています。初任給額につきましては、イで記載してありますように、民間企業においても広く利用されているところがございますが、重要な指標や給付額の決定等に直接利用されているといったものではなく、本調査事項を削除しても代替集計の結果を過去の一定期間について提供すること、また、代替集計と従来の初任給の違いについて情報提供を行うことにより、報告者負担の軽減を図りつつ、利用者ニーズに対応することが可能ではないかと考えています。

なお、厚生労働省におきましては、雇用保険被保険者資格取得データから新規学卒者の採用時の月額賃金を集計して、「新規学卒者初任給情報」として都道府県労働局において公表しています。これは業務統計であることから、いろいろなメリットもありますので、このようなデータの活用も併せながら、このデータの活用が十分できる環境を整えながらやっていくと、より一層初任給に関する統計ニーズに対応できると考えています。なお、ここで言いました雇用保険被保険者資格取得データによる集計につきましては、3ページのグラフの細い点線で示している数字です。説明は以上です。

○白波瀬部会長 ありがとうございます。それでは、ただ今の説明を踏まえまして、御意見、御質問のある方は、御発言をお願いします。はい、北村委員。

○北村委員 今回の説明で教えていただきたいのですが、代替集計していると、大体1万円ぐらい高目に出て、その理由は通勤手当が入っているかどうかということですが、それは調整できないのですか。それを除外するとか、何かできないのでしょうか。どういう形で報告されているのですか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 初任給額につきましては、ほかの調査で言いますと、就労条件総合調査で5年に1回、通勤手当とか諸手当を調査しております。ただ、その調査自体は企業における全体の平均値となってきますので、賃金構造基本統計調査という労働者個人個人のデータから除外するのは、むしろミスリードではないかと思われまます。何かやるとするならば、この代替集計はこういうものですか、この数字には通勤手当が入っています、通勤手当の情報としてはこのような情報があります、ということをご丁寧に情報提供していくやり方があるのかと考えています。

○北村委員 そうかもしれませんが、初任給が一気に上がったように見えるのですが、説明が十分であれば、それで良いということでしょうか。そこが今ひとつ分からないのです。あとは、業務統計を使って公表していくことも考えるということですが、それは雇用保険被保険者資格取得データというのを見ればいいのですか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 はい、この雇用保険被保険者資格取得データも見ていただくということです。

○北村委員 これも公表していくと言いますか、参考値として今回出していただいたということですか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 今回については、参考値という扱いですけれども、今後、きちんとした形で公表できる環境を整えていきたいと考えております。

○白波瀬部会長 それでは、永瀬委員。北村委員、よろしいですか。まだございますか。

○北村委員 また後でいいですか。

○白波瀬部会長 どうぞ。

○永瀬委員 北村委員の質問とも関係するのですが、この雇用保険被保険者資格取得データは、とても正確な気もするのですが、このデータに通勤手当は入っているのでしょうか。というのが、大体、今度の賃金構造基本統計調査の新しい集計の方はやや高め、今までに比べて、雇用保険被保険者資格取得データは、新しい集計よりやや低くて、昔の集計よりも高めですが、このような数字が出ていることについて、例えば、雇用保険被保険者資格取得データの方が小規模事業所も全部含めているからであるなど、何か理由があるのでしょうか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 御指摘のとおり、まず規模については小規模事業所も入っていますので、その分低くなっているだろうということは考えられると思っています。賃金構造基本統計調査では常用労働者10人以上を雇用する事業所を対象としておりますので、その差が出ているのではないかとこのところでは。それと諸手当の関係ですけれども、雇用保険被保険者資格取得データの方は通勤手当などいろいろな諸手当を含んだ金額となっております。

○永瀬委員 そうということですね。その正確性ということから言うと、雇用保険被保険者資格取得データが最も正確というか、雇用保険に入っている人に関して言えば、大体、この賃金構造基本統計調査の正社員のような方々は、恐らく雇用保険に入っていると思われるので、そういう意味では、カバレッジが一番広目である初任給情報を、これから代替的

に出していくということと理解してよろしいのですか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 御指摘のとおりでございます。雇用保険被保険者資格取得データはかなり幅広く、しっかいまではいかないのだろうと思いますけれども、その年に雇用保険に新規加入した新規学卒者と考えられる人について全て集計しておりますので、カバレッジはかなり広くなると考えております。

○白波瀬部会長 よろしいですか。嶋崎委員、どうぞ。

○嶋崎委員 これもまた次の論点とも関係するのですが、これまで調査していた諸手当のうち、今回の変更によって、通勤手当を調査しなくなる訳ですよね。それで、これが算出できなくなるということですね。つまり、この調査票を見ますと、現行の場合には、この通勤手当を29人以下の部分は尋ねていって、今回はそれを聞かなくするので、そうですね、29人以下の場合には、現行の場合には通勤手当を差し引いて算出することは可能な訳ですね。通勤手当を削除すること、29人以下のところを削除するということが後ほど出てくるのですが、それとの関係ですね。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 委員御指摘のとおり、29人以下とか、製造業で99人以下となっておりますので、全体として把握していないという事情がありますので、例えばこの検討の段階ではそれらを除いたところの比較とかいろいろやってきたのですけれども、代替集計としては中途半端に除くと、規模によって数字の意味合いが変わってしまいます。それは整合的ではないと考えておりますので、全てにおいて、通勤手当を控除しないで代替集計を行っております。今後についてもそういう方向になるのではないかと。仮に諸手当が残ったとしても、それは考慮しないで代替集計を進めることになるかと思っております。

○嶋崎委員 分かりました。

○白波瀬部会長 よろしいですか。

○嶋崎委員 はい。それからもう1点、これも教えていただきたいのですが、現行では11月に初任給を公表していて、今回、これを代替集計にする場合、翌年の3月になるということで、公表の時期がずれることでの支障はないのか、教えてください。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 これにつきまして雇用保険被保険者資格取得データの活用を進めていくべきではないかと思っております。雇用保険被保険者資格取得データですと、現在、賃金構造基本統計調査の公表は11月ですけれども、もっと早くお示しできると考えておりますので、そのような対応をしていく方向で考えています。

○白波瀬部会長 よろしいですか。とても基本的なことですが、ある変数をなくした場合の支障の有無をまず出していただかなければいけないと思います。それで、今までの調査で、あたかも、この初任給がなくて、同じように代替した場合と基本的に同じだと思うのですが、初任給のところを見た場合の差がどうか、確認してもらっているのが1点目。2点目は、今、北村委員からも出ていたのですが、この差は明らかに通勤手当であるというのは、かなり疑問があり、その差が既に分かっているのであれば、できるだけきちんと差し引いて、近い形で比較可能性を高めて提示していただかないと、代替の意味が分から

ないです。今の一連の説明ですと、初任給がなくなっても、十分にその情報を代替できる環境は確保されているという論点には、たどり着きにくいといえますか、雇用保険被保険者資格取得データで代替できますという御説明ですが、その辺りが、私としてはすごく距離感があります。少なくとも、今の現存データの中で、例えば、ここから初任給をとってくるとすると、同じ年齢階層の中で、該当ケースが大体何%くらいで、その該当ケースが既存データの中で、大体どれくらいに位置しているというようなバックアップデータがあって、それで推計して結果がどのようなになるかという、とても基本的ではあるのですが、その辺りの手続きが抜けているような感じがするのですが、いかがでしょうか。多分、北村委員も同じようにお考えかもしれません。

お分かりになりますか。今申し上げたことは、代替とする該当ケースが、全体のサンプルの中で、どれぐらいの精度のところを位置していて、そのゆがみは考慮しなくても、代表性が高いですということを示していただくというような、大まかに言えば、そういう議論です。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 その辺につきましても、先ほど特定するための分析で、事業所の1/1、労働者抽出率のところで見えておまして、そこで初任給、通勤手当が入っているところです。それについて控除してどうなっているかは検証しております。その辺が具体的に何%くらいかという細かいところまでは資料が今ないのですけれども、すみません。

○白波瀬部会長 いや、そういった検証を行っていただいているというのは、よく分かるのですが、それで該当として出してきた代替の、多分、これがないと仮定した場合に、代替はこういうものを出しますよという、要するに、対象グループが、今までの中で、どういう位置付けなのかというのは、まず説明でお示しいただかないと、なかなか納得できないと思うのです。北村委員、どうぞ。

○北村委員 審査メモの論点にあるように、これを抜いた場合とか、新しく係数が入った場合の検証を行っているかという御説明の場合に、統計的にきちんと実証した数字が出てこない、ここのお答えの中に記載してある、おおよそ一致しているとか、おおむね安定とか、そういう表現では十分でなくて、統計的にきちりと数字を示していただかないと、何と何を比較して、どういう効果があってというのは、通勤手当だけの話で、それを抜けばぴったり一致するのか、そうでなくて、誤差がどの程度あって、どのように修正するのか、この新しいやり方を取り入れるにしてもしないとしても、そこがきちんと見えないと、御説明されたやり方で良いですとは、なかなか言えません。

○白波瀬部会長 そうですね。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 御説明のデータを用意して、また次回部会でお示しできるようにします。大体の概略をお話しさせていただきますと、通勤手当を除くことでその差は小さくなります。ただ、依然として差が若干残っておりまして、その理由についてはもういろいろ分析しております、そこは初任給の額の方で、基本給を基に記載してきているという状況があるのではないかと考えています。初任給の方で除いてくださいというのは通勤手当のみですけれども、それ以外の手当で抜かれてい

る可能性が否定できないのではないかと考えております。

○白波瀬部会長　そこもそうですけれども、通勤手当だけで、通勤手当の分布自体も、もしかしたら、学歴とか何とかで同じではないかもしれない訳です。ですから、定額を取り除いた差が全部縮まりますよという話でもなく、本来、研究レベルでしたら、そこまで集計した方が良いと思うのです。それも基本となるものですから。それを考慮して資料を出していらっしゃるというのは、すごくよく分かるのですが、説明するための根拠になるような数字には、全体として、確かにトレンドもそんなに外れていませんという、それがここでの1つのポイントだと思うのです。あるいは、よく見ると、大学卒の方が開いていて、高校卒の方がその辺りの小ささが同じですねといったときに、通勤手当の効果と言いますか、影響が大学卒と高校卒でどう違うのですかみたいな話も自然に出てきますから、多分、この辺りは基礎の基礎になってくるので、説明できるように、データを作るなり、分析してもらった方が良くないかもしれません。きっと、今の御説明よりは良いと思うのです。いかがでしょうか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長　検証した数値を用意させていただきたいと思います。

○白波瀬部会長　そうですね。よろしく願いいたします。永瀬委員。

○永瀬委員　追加で今のところで質問があるのですけれども、どうして1／1だけ抽出して検証されたのでしょうか。つまり、大規模事業所は除いたということになりますかという点が1点。それから、勤続ゼロという場合で、年齢が1年の幅があると、転職した人も結構入ってくる可能性があると思うのです。つまり、ここで見ると、例えば、年齢が高校卒でしたら18～19歳、大学卒でしたら22～23歳で、勤続年数ゼロと言いますと、最初に仕事に就いて1年以内に別に転職した人も集計に入ってくるのか。第2新卒のような形かもしれない。だから初任給という呼び名もどうなのか。

○白波瀬部会長　調査実施者に代わって、私が説明しても仕方が無いのですが。おそらく代替ということで、おおよその目安の第一歩ということですから、本当は、そのときに、「1年以内にどれぐらい転職していますか」というようなデータもあると、「何%だけでも、一応、1年以内で初任給としてみなす」というようなことです。ですから、そこはそういう最初の第一歩ではないかと思うのです。おっしゃるとおり、それが初任給とは言えないといったら、そうですが。何かありますか。いいですか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長　まず、おっしゃるとおり初任給かどうかという話になりますと、転職した人が入っていないというわけではなくて、このような条件で修正したものをこのようなものとみなしていますといった数字になると考えています。ですので、あくまでも代替という位置付けにしかならないとは思っております。それと、大きいところを見ていないというお話、御指摘だったのですけれども、大きいところになってきますと、マッチングがなかなかうまくいかないというのもあったものですから、ですので小さいところで検証して、今回、方策を探っていたというのが実態です。

○白波瀬部会長　抽出率1／1は基本的に、手順的にシンプルというところが一番大きい

理由ではないのですか。ここで抽出率が入ってきてしまうと、その後、結構面倒になるというのが一番大きい理由だと私は思ったのですが、そうではないのですか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 実際、そうです。実際そこまで広げてしまうと作業ができないというのも事実ございました。ですので、実際にマッチングが不可能だといったところがございますので、抽出率1/1のところに限って見たところでは。

○長山厚生労働省政策統括官付参事官付統計・情報総務室補佐 抽出率1/1でやっているというのは、例えば1/5ですと、この事業所票に新卒者が1人いますねと記載してあるけれども、個人票にその人が記載してある保証は全くないわけです。5人に1人しか入っていないわけですから。そうすると、ここはマッチングできないところがほとんどになってしまう可能性、ここに5人と記載してあるけれども、1人しか記載していないなどです。ですからこの人がどの人に、この事業所票の人がどの個人票の人に対応するのかというのが、1/1でないとなかなか特定できないということで、1/1でさせていただいたところでは。

○白波瀬部会長 作業的には、全くそのとおりだと思います。北村委員。

○北村委員 そういうやり方は分かるのですが、だからといって、初任給の質問をしなくていいというのがよく分からないと言いますか、削除する積極的な理由、別の調査で実施した方がきちんと把握できるとか、負担は軽減されるから、シンプルになっていいというのだったら、その説明をきちんと説得的にしてもらわないと、残しておいた方が良くはないかということになりかねないのです。

○白波瀬部会長 そういう議論になってしまう。多分、あとは負担のこともありますよね。今、北村委員がおっしゃったように、回答率とか、その正確さについても、1つの論点ですよね。ですから、説得的な説明をしていただかないと。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 御指摘がありましたように、行政手続コストの削減とかも言われておりました、記入者負担の軽減といった観点を中心に強く持っております。その中で利活用状況を見ていきますと、政策ベースのどこかの指標とか、そこで使っているとか、参考としては使っているのですけれども、それがいろいろな保険給付に響くとか、そのような指標と使っているわけではないことと、広く一般的には、民間におけます初任給の判断材料、もしくは新規採用者、新規学卒者以外でも採用する方の給与をどうするかといった指標などで使われているといった状況等々もございましたので、全体の事業者負担の軽減を図るという観点からは、この項目を削除してはどうかと考えました。そこはかなり大きなウエートを持っております。

それと併せまして、私ども調査事務をやっていく中で、初任給につきましては、11月に公表するというので、調査事務的に非常にタイトな状況でやっております。最近の賃金状況を見ますと、いろいろと多様化している状況もございまして、また、今回の改正で職種関係についても全体を調査することで、調査事務がかなり過大になってくることもございます。そのような観点の効率化を図りたいといった総合的な判断の中で、この項目については雇用保険被保険者資格取得データもあることも踏まえまして、削除してはどうかと

考えているところです。

○**白波瀬部会長** 御説明も分かるし、この方向を提案されている背景も分かるのですが、統計委員会で委員長からも既に指摘されていることは、1つの項目を削除するに当たっては、きちんと検証して注意深く作業を行ってくださいということです。決め打ちで、この項目は削除したいと言ったら、幾らでも説明は可能です。でも、今までずっと調査してきた訳です。そういった状況で、今調査をやめる理由もある訳で、きちんとしたデータとして、もちろん実務の面でかなり厳しい状況があるというのも理由の1つなのですが、そこだけで説明を立ち上げようとする、誤解が生じるということです。この部会において、審議しなくてはいけないということは、もちろん現場の方々の作業等、いろいろな状況はよく理解できますが、ただ、削除される項目が、統計データとしてずっと継続されてきたことは貴重な訳です。逆に言えば、公表を早くしたいのであれば、その項目関係だけ抜き出して、早く公表したいところだけ精査してもいいでしょうとか、いろいろな言い方ができる訳です。そうではなくて、御提案を審議する場合には、それが前のめりにならないように、しっかりこの質問項目についての妥当性と代替可能性について丁寧に議論を重ねて、部会としての判断を下したいということです。

ですから、その背景的なことが全く分かっていないとか、そこでの問題がないということではなくて、北村委員も永瀬委員もおっしゃっているのは、その背景、完全ではないが、こういう形で積み上げた結果、検討した結果、削除することの妥当性を証明していただくことが、私は望ましいと思うし、他の委員がおっしゃっていることもそういうことだと思います。

よろしいですか。

○**嶋崎委員** 1つ、申し訳ありません。もう一つの選択肢として、調査項目を残して、この個人票の集計結果と同時期に公表ということではいけないのですか。今の削除の1つの大きな理由が、公表の時期が早い、個人票より先に行わなければならない、その負担が重いからということがありましたので、単純にその理由だけをお聞きすると、そういった選択もあるかと思えます。

○**中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長** お答えするのが非常に難しいことがありますけれども、それは1つあるかもしれませんが、どのタイミングで4月採用者の初任給の情報を出すか、そのバランスも考えながらということはあると思っています。そうしたこともありますので、むしろ雇用保険被保険者資格取得データの方にシフトしていく方が望ましいといったことで、今回、このようなデータについても示させていただきました。

○**嶋崎委員** 代替集計の場合には、3月に公表する訳ですよ。

○**中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長** はい、そうなります。

○**白波瀬部会長** 私の例が、何か変なところに引っ張ってしまったような気がして反省しているのですが、ただ、基本的には、より正確な行政データとのリンケージ等については、積極的に考えるべきだと思います。そういう意味で、1つの調査データですから、恐らく公表時期だけが削除する理由ではなく、御説明にもあったところだと思いますので、そうい

う議論は難しいかとは思いますが。

あとはいかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、これについては、資料を作成していただいた上で、もう一度御説明していただき、再検討させていただきたいと思えます。

続きまして、審査メモ4ページの「ウ 労働者の「最終学歴」の選択肢の細分化」について、事務局から説明をお願いいたします。

○山崎総務省政策統括官（統計基準担当）付調査官 審査メモ4ページの「ウ 労働者の「最終学歴」の選択肢の細分化」について説明いたします。

本調査の最終学歴を把握する調査事項については、第Ⅲ期基本計画において、選択肢の細分化を検討することとされていることを踏まえ、今回、平成30年6月に実施した試験調査における検証結果を踏まえ、選択肢のうち「高専・短大」を「専門学校」と「高専・短大」に、また「大学・大学院」を「大学」と「大学院」に細分化する計画です。これにつきましては、第Ⅲ期基本計画における課題に対応し、学歴による賃金水準の実態のよりの確な把握に資するものであることから、おおむね適当と考えられますが、その把握可能性や利活用の観点から見て、十分かつ適切なものになっているかなど、論点を4つに整理しております。事務局からの説明は以上です。

○白波瀬部会長 ありがとうございます。それでは、厚生労働省から論点に対する回答をお願いいたします。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 まず論点の1点目、本調査事項に係る集計結果の過去5年間の推移でございますが、別紙1-2でお示ししております。所定内給与額につきましては、平成30年ですと、高校卒が26万6,100円、大学・大学院卒で37万1,600円といった状況です。

論点の2です。本調査事項については、具体的にどのような施策等に利活用されているのか。また、選択肢区分の細分化により、どのような利活用の増進が見込まれているのかです。

最終学歴につきましては、賃金決定の基本的要素の1つとして、賃金構造基本統計調査の分析に欠かせない変数となっていると考えておきまして、各種白書等における分析、学歴別生涯賃金の算出、損害賠償請求における逸失利益の算定、民間企業の賃金決定の参考資料として広く利用されているところです。

今回の変更におきまして、「大学・大学院」を「大学」と「大学院」に、「高専・短大」の区分を「高専・短大」と「専門学校」の2つに細分化することにより、近年一定の割合を占める大学院修了者や専門学校卒業者の賃金実態を的確に把握できるようになり、労働経済、教育分野等の研究や民間企業における賃金決定の参考としてより有用なデータが得られると期待されています。また、区分につきましても、他の統計との比較にも資すると考えています。

論点の3番目です。本調査事項につきまして、試験調査ではどのような検証を行い、どのような結果が得られたのか。また、試験調査では細分化して把握した「短大」と「高専」や、短時間労働者の学歴の把握については、具体的にどのような記入状況となっていたの

か。本件申請において、見送ることとした理由は何かです。

回答ですが、試験調査における最終学歴の未記入率、修正率ですが、次の6ページの表で示しています。一般労働者、表の左の方ですけれども、未記入率は企業規模にかかわらずおおむね2～3%といった状況でした。一方、短時間労働者については企業規模計で未記入率が20%を超えているといった状況、更に大企業ほど未記入率が高く、企業規模1,000人以上では4割近くが未記入といった状況となっております。また、産業別に見ますと、大企業では製造業や宿泊業、飲食サービス業で半数以上が未記入という状況となっております。

試験調査の結果から、一般労働者について、学歴区分を細分化しても記入は可能であると考えているところです。ただし、「高専・短大」を更に細かく「高専」と「短大」の2つの区分に細分化することにつきましては、次の7ページに文部科学省「学校基本調査」の卒業者数の推移のグラフを付けておりますけれども、高専の卒業者につきましては毎年1万人前後という状況です。そのようなところから「高専」を単独で分離させた場合に、性・年齢等の属性別賃金を集計するための十分なサンプル数を得ることができるのかどうか、困難ではないかと考えています。また、短大につきましても、近年卒業者数は減少傾向にございまして、今の段階で「短大」を単独の区分として新たに設定するところまではいかないのではないかとといったこともございまして、今回の変更では、「高専・短大」を細分化することは見送ることとしております。

また、短時間労働者の学歴についてですけれども、試験調査と同時に実施したアンケート調査、及び企業ヒアリングも行っておりますが、その中で記入可能性を確認しております。その結果、サービス業中心に短時間労働者の学歴の回答が困難であるとする企業が多く見られたところです。このような困難とする理由としましては、資料3-2の7ページ目の下の方の囲み内にございますけれども、「システムでデータ管理をしていない」、「履歴書から調べる必要がある」、「履歴書に学歴情報がない場合に労働者から聴取するといったことの負担感」、このようなものが挙げられています。このようなことから、現時点では、短時間労働者につきましては雇用形態、産業によっては半数近くが無回答になると見込まれていること。調査しても集計に耐え得る結果が得られないと考えられること。また、無回答の状況が産業や企業規模によっても異なるため、学歴の回答のあった短時間労働者のみを集計することは、結果として学歴を把握している企業のみを集計対象としたことになり、集計対象の偏りにより生じる集計結果の誤りが無視できないと考えられているところです。

資料3-2の9ページ目の中ほどに表を2つ付けております。下の方の表はJILPT（労働政策研究・研修機構）で行っている調査結果です。従業員の学歴の管理状況ですが、この表の左の方、学歴がございます。学歴を管理している企業は全体の2、3割、契約社員で4割弱といった状況でして、記入を求めた場合に多数の短時間労働者の学歴を履歴書等から確認する、あるいは労働者に直接学歴を確認するといったことが予想され、事業所、労働者双方に過剰な負担を強いるといったこともあり、一般労働者に対する学歴調査にも記入者負担が大きいのではないかと考えています。このようなことから、短時間労働者の

学歴の調査は困難と考えています。

また、そのような状況の中で代替案として、8ページに案1、案2がございます。案1は短時間労働者のうち、「正社員・正職員」のみの学歴を調査するという案。案2は全員について学歴を調査する、その中で「不明」の選択肢を設けるという案です。こういった案も考え、検討したところでございますが、案1につきましては正社員・正職員であれば、短時間労働者でも記入率は比較的高いという試験調査の結果がありまして、事業所の負担も少ないと推測しております。ただ、短時間労働者の正社員・正職員の割合ですが、賃金構造基本統計調査ですと、常用労働者全体の1%程度となることから、ごく少数にとどまっていることになりまして、属性別表章に十分なサンプルサイズを確保できないのではないかと考えております。また、記入すべき対象の指定が複雑になるという問題もございます。

案2の「不明」という選択肢を設けた案ですが、学歴を把握していない場合、「不明」を選択することで労働者に学歴を確認するといった手間についての懸念を解消するわけです。企業について学歴情報をデータで管理していないところも多いという状況がございます。これは先ほどの9ページの2つの表のうちの上の表「従業員の賃金、労働時間の管理方法別企業割合」でございますが、「職歴・学歴等従業員に関する情報」について、紙ベースで管理しているところが56.4%に上っていきまして、データで管理していないところも非常に多くなっています。また、「不明」のような選択肢を設けますと、一般労働者についても「不明」の回答が増えるのではないかとという可能性が高い状況と考えております。このような状況がございまして、この代替案につきましても、そのデメリットが無視できないことから、現在におきましては短時間労働者の学歴を調査することは困難であると考えています。

このように企業ヒアリングの結果や試験調査の記入率等から短時間労働者全体について学歴を調査することは、報告者に負担増となるのではないかと考えております。更により、回収率の低下要因となることも危惧されます。短時間労働者の学歴を調査したことにつきまして、今回の試験調査の回収率、本体調査の低かった要因であるのかどうか、そこまではよく分からないところがございますけれども、その辺にあるのではないかと考えております。そうしたことから今回、調査事項、調査方法の大幅な変更を予定しております令和2年調査におきまして、短時間労働者の学歴を調査対象に加えることはリスクがあるのではないかと考えております。もう少ししっかりと検討した上で進めていってはどうかと。試験調査の更なる実施も含めて実施してはどうかと考えています。

また、学歴別の収入状況ですけれども、これは世帯調査になりますが、総務省が実施しております就業構造基本統計調査でも、学歴別の収入を把握しておりますので、そのような調査を併せもって、いろいろ分析していく方法もあるのではないかとこのところでは引き続き検討していきたいと考えております。

論点の4番目でございます。利活用の観点から、本調査事項の変更は十分かつ適切なものとなっているか、更なる改善の余地はないかということです。これまで統計委員会など

におきまして、細分化を検討すべきと指摘もございました「大学院」及び「専門学校」につきましては、今回の変更で対応することとしております。また、現在の学校教育制度の中で一定の集計対象労働者を確保できる区分という観点からも、変更後の最終学歴の6区分は現時点では必要十分であると考えています。

また、新設します「専門学校」につきましては、高校卒を入学資格とする修業年限2年以上の専修学校専門課程の卒業者と定義するという事としておりますが、これは他の多くの調査における学歴区分とも整合的なものとなっております、他統計との比較可能性も確保されていると考えています。いずれにいたしましても、今後、いろいろな状況変化がございました場合には見直しも図っていききたいと考えています。以上です。

○白波瀬部会長 ありがとうございます。それでは、ただ今の説明を踏まえまして、御意見、御質問のある方は、発言をお願いいたします。いかがでしょうか。どうぞ、北村委員。

○北村委員 基本的に、フルタイムの人の学歴を6区分に分けて、より細かく見ることは良いと思います。その後で、ずっと御説明されていた短時間労働者の学歴を聞くのは、なかなか難しいという話だったのですが、実態として、そうなのかもしれないですが、非正規就業に就けない大学卒の人とか、いろいろ実態として把握しないといけないことは、大学院卒もそうですが、政策上の観点から、調査するニーズはあると思うのですが、その辺はどう対応されると考えればいいのか。今後も継続して検討されるということなので、ニーズがいろいろ出てくれば、それに対応されるということかと思うのですが、何か考えがあれば教えてください。

○白波瀬部会長 いかがですか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 最後の方で御説明させていただいたのですけれども就業構造基本調査、これは賃金構造基本統計調査と世帯調査と事業所調査という違いがありますが、こちらの方で所得と従業上の地位・雇用形態を調査しておりまして、正社員以外の学歴別の所得について得ることができるといった状況で考えております。ですので、このような情報等も併せながら見ていくのではないかと考えています。賃金構造基本統計調査で把握するにしても、その結果として、数字的にどこまで信頼性が高いものができるかも踏まえて実施する必要もあると考えておりまして、今後一切やるつもりはないということではないのですけれども、実現可能性について引き続き探っていきたいとは考えています。

○白波瀬部会長 ごめんなさい。その引き続き検討していききたいという意味が分からないのですが、今回実施せず、また次に実施するという事は可能なのですか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 実際に今後調査を実施していく上で、学歴というのは今、一般労働者の学歴もどう埋めていくかで非常に苦労しています。年齢とか経験年数、その辺の比較の中でいろいろ補正している中でやっています。その中でも短時間労働者の方に関して非常に不明が多いところがあります。試験調査で不明が非常に多かったとありますので、その不明が多い中で記入されたところだけを調査していく方法もあろうかと思っておりますけれども、そのような場合のバイアスがどの程度あるのか

を一遍調べられないかと思っています。仮にこれを調べようとすると、試験調査を1回やらないといけないのではないかと、話が大きくなりますので、引き続き検討といいますが、非常に難しいということは十分認識しているところです。

○白波瀬部会長 いかがですか、嶋崎委員。

○嶋崎委員 今回、専門学校も1つ新たにカテゴリーを作るということで、これまでの推移の別紙1-2を見ていきますと、恐らく、これまで中学卒あるいは高校卒のところに入っていた専門学校卒の方たちが把握できるということで、時系列の所定内給与等の部分は、中学卒、高校卒が少し下がると考えてよろしいのでしょうか。この時系列の数値は、どのように出していく予定であるのか、その辺を教えてくださいと思います。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 現在、専門学校卒につきましては就業年数2年以上の者については「高専・短大」に入れるという定義にしております。就業年数1年については「高校」の方になるかと思っていますけれども、ただ、今後の定義につきましても就業年数2年以上の者を「専門学校」とするとしております。そういう考え方でやっています。それと、過去との接続性の関係ですけれども、現在、「高専・短大」の方に入っているところですので、その辺りが接続するような参考値になるかと思いますが、それについては検討していきたいと思っています。

○嶋崎委員 分かりました。現在も専門学校2年以上については、「高専・短大」卒の中に加えているということですね。今後も、この専門学校は2年以上のもののみを「専門学校」とするということですか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 そうです。

○白波瀬部会長 今のところについて確認ですが、最終学歴の「高専・短大」については、高校卒業から2年又は3年の就業年限で卒業と定義されているのですが、この細分化で新しく設定されました「専門学校」については、この定義から見ると、高校入学資格とする修業年限2年以上の専修学校専門課程の卒業者と定義されています。この辺りは、他の統計との比較可能性について確認いただいているのでしょうか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 全てについて確認かと言われるとそこまではありませんけれども、主要な統計については同等の定義と考えております。

○白波瀬部会長 主要な統計といいますと、学校基本調査のことですか。どうぞ。

○長山厚生労働省政策統括官付参事官付統計・情報総務室補佐 学歴をとっている大きな調査として「就業構造基本統計調査」がありますので、基本的に就業構造基本統計調査の学歴の集計の仕方を参考にしています。

○白波瀬部会長 就業構造基本調査の学歴の集計の仕方と同じようになるということですか。

○長山厚生労働省政策統括官付参事官付統計・情報総務室補佐 そうです。

○嶋崎委員 いろいろ複雑ですね。

○白波瀬部会長 そう、複雑ですね。

○嶋崎委員 集計の仕方が調査によっていろいろあるので、そこは次回にでも一覧にして

提示していただけますか。

○白波瀬部会長 そうですね。もし就業構造基本調査をモデルにして作られたのだったら、それについての御説明を入れていただくとか、明示化していただいた方が良いかと思えます。よろしいでしょうか。あと、ございますか。永瀬委員、どうぞ。

○永瀬委員 「大学」と「大学院」が分かれたところは、とても良かったと思っております。また、その後も学歴の検討をされた上で細分化されるというのは、私は方向としては良かったのではないかと思うのですが、一方、短時間労働者の件については、いろいろ難しいというのは、試験調査のご説明の中で理解いたしました。ただ、正社員で短時間勤務をしながら、その後、フルタイム勤務に戻るといったパターンが今非常に増えているのは、もちろん厚生労働省は、よく把握していらっしゃるのだと思います。そして、パート等の短時間労働者は、学歴によって賃金差はあまりないような調査結果が多い、差が多少はあってもそれほど大きくないという調査が多いと思いますが、正社員の短時間勤務に関しては、正社員で短時間勤務を何年ぐらいしたことが、その後、どう賃金に影響するかなどについては、把握されていないと理解しております。

そのような点で、就業構造基本調査は年収を階級により把握する調査となっているので、あまり賃金がよく分からず、明確に金額で把握しているのは、この賃金構造基本統計調査になります。この賃金構造基本統計調査において、正社員だけに限定して調査しても、それが紛れてしまうのではないかと、むしろ間違いを起こしてしまうのではないかとという御説明が今あったと思いますが、それを紛れがない形で把握することが可能だとすると、その意義は高いのではないかと考えます。そして、130万人の1%ということは、1万3,000人ぐらいのサンプルサイズしかないということだろうとは思いますが、逆に1万3,000人も把握しているという見方もありますが、その辺はいかがでしょうか。

○白波瀬部会長 いかがですか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 1万3,000人とございますので、賃金構造基本統計調査という枠組みの中で求められる集計の区分は非常に細かい区分、年齢別とかあるものですから、そこまで考えると非常に厳しいものがあるのだろうと考えておまして、厳しいのではないかと、今回のここに対する回答とさせていただいたところがございます。それと併せて、短時間も正社員のみにするということになると、調査事項としてどこまで御理解いただけるのかと。判断が非常に分かりにくくなるということもあって、今回、このような回答をさせていただいたところですが、もう一度整理して、回答させていただければと思っています。

○白波瀬部会長 嶋崎委員、どうぞ。

○嶋崎委員 申し訳ありません、先ほどの専門学校の数ですけれども、6ページの学歴別労働者数で、就業構造基本調査等で1つカテゴリー出しをしているということを理解したのですが、今回、「短大・高専」はそのままにして、ここだけ取り出すということの積極的な意義が、よく分かりません。「大学・大学院」という部分では、教育年数の違いを、教育年数というカテゴリーとしても使える訳ですが、むしろ、その視点で言うならば、「中学」、「高校」、今のままの専門学校を入れた「高専・短大」を1つのカテゴリーにして、「大学」、

「大学院」という5つのカテゴリーとした方が、様々な変数の意味としても活用しやすいのではないかと考えますが、いかがでしょうか。

○**中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長** 1つには継続的なものも考えて、今回区分を作ったというのはございます。いろいろな御議論もあろうかと思えますけれども、ほかの調査の学歴区分がどこまでどうなっているのか手元に用意していないものですから、明確にはお答えできないところもありますが、ほかの調査との整合性も考えながら設定すべきといったところを踏まえて今回案を作成しているのと、「短大・高専」を統合したままというのは、それぞれの規模が小さくなってきていることが大きな要因です。この「学校基本調査」のグラフにもありますように、短大卒の数を大学院修士課程修了者の数が超えていることも踏まえての、今回のカテゴリーの考え方となっています。

○**長山厚生労働省政策統括官付参事官付統計・情報総務室補佐** 今ですと、就学年数で9年が中学、12年が高校、14年が高専・短大、16年以上が大学・大学院のようになっているのですけれども、そこの高専・短大の14年のところを単に高専・短大か専門学校によって2つに分けるということなので、必ずしも情報量としては減るわけではないので、使用上あまり大きな問題はないのかと思えます。

○**白波瀬部会長** 個人的には、専門学校は学歴上違った性質のものであるので、特に職業訓練等々について、「高専・短大」から分けることの意味はあると私は思っているのですが、今、そこでカテゴリカルには明確にするとということで、それは教育系の先生方においては当然、別途切り離してもらいたいと思っているので、ただ、嶋崎委員の御意見は今まで入っていたので、そのまま入れておいた方が、継続性の観点から良いのではないかという御意見だったのです。

○**嶋崎委員** そうですね。

○**白波瀬部会長** 厚生労働省からの御回答が、私が予想していたものと違ったからですが、ここは別途出していただいた方が教育という点では、私は正しい方向性ではないか、「大学・大学院」を変えるのと同じように質的に違うのではないかと考えています。あと、学歴と短時間雇用との関係ですが、社会調査という枠組みから考えますと、基本的に、学歴というのは属性になるのです。属性というのは全ての人に聞く訳です。もちろん賃金構造基本統計調査は事業所調査なので、個人に充てた調査ではないというのは分かるのですが、回答率が悪いことと、分からないから短時間については聞きませんという御説明です。でも、政策上において、高学歴何とかというのがあるから、その実態を探りたいので、正規従業員ではなくて短時間従業員の実態を見たいとなったら、おそらく、調査することについて要望が出てくるのではないかと思います。潜在的には分からないから、学歴を見ないという説明は弱いと考えられます。厚生労働省からも説明があったように、なぜ企業が把握できていないかという、実はリクルートの際に聞いていないからだと思えます。私は、把握していないということであれば、「把握していない」というカテゴリーで把握することで良いと思っています。「把握していない」とする対応は、もしかしたら、別の調査項目のところも同じように引っ張られて、無回答になるのではないかという御説明ですが、それは少なくとも私には説得的な説明ではありません。もし、そういう実態が明らかにあ

るとすれば、しっかりバックアップデータを出していただかないと、論理的に納得いかないところがあります。

特に日本の調査において、学歴の項目は忌避感があるということは、ある意味では強調されてきた位置付けがあるのですが、社会政策といいますか、政策的なことや国際比較を考えるときには、外すことができない変数の1つですので、しっかり御理解いただきたいと思うのです。

というのが、学識経験者としての意見ですが、現場の立場から、東京都、今までのところで何か御意見はありますか。

○間船東京都総務局統計部人口統計課長 いろいろと学歴の区分を細かくしていただくのは、ありがたいと思っております。今、委員方の御議論にありましたように、正しい定義といいますか、しっかりとした定義で細かく分類して提示していただければと思っております。以上です。

○白波瀬部会長 ありがとうございます。今までの議論の中での委員の御意見は、少なくとも納得はされていないような気がします。厚生労働省からの御説明では、それでも難しい、代替案としての「不詳」とか、「分からない」といった選択肢は取り入れたくないという御提案だったのですけれども、これについてはもう一度、厚生労働省で再検討いただいてよろしいでしょうか。必要であれば、追加的な御説明もよろしく願いいたします。

続きまして、審査メモ6ページの「エ 労働者の「職種番号」の見直し等」について、事務局から説明をお願いいたします。

○山崎総務省政策統括官（統計基準担当）付調査官 審査メモ6ページの「エ 労働者の「職種番号」（職種区分）の見直し等」について御説明いたします。

労働者の職種番号を把握する調査事項における職種区分につきましては、平成17年調査以降、見直しが行われておりません。全ての職種を網羅する区分となっていないほか、日本標準職業分類との整合性も確保されていないため、他の統計調査との比較が困難となっているなどの問題が見られます。このため、第Ⅲ期基本計画では、産業間・職業間等における労働移動の活発化や、職務・能率に応じた賃金体系への移行などの変化を背景として、職種別賃金に対する把握ニーズが高まっていることを踏まえ、的確な職種区分に見直すこととされているところです。

このような状況を踏まえまして、今回、試験調査による検証結果を踏まえ、全職種を網羅した日本標準職業分類との整合的な職種区分となるよう見直すとともに、現行計画では把握対象外となっている役職者を含め、全ての労働者の職種を把握するよう変更する計画です。これにつきましては、第Ⅲ期基本計画における課題に対応するとともに、近年の職業構造の変化等を踏まえた適切な職種区分に見直し、他の統計調査との比較可能性の向上等にも資するものであることから、おおむね適切と考えられますが、利活用等の観点から見て、十分かつ適切な職種区分となっているか、更なる改善の余地はないかなど、6つの論点を整理しております。

それから、今回の変更計画では、現行の「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「製造業」又は「港湾運送業」に属する事業所規模10人以上の事業所のみを対象として、当該

事業所で働く各労働者が「生産」又は「管理・事務・技術」のいずれの業務に従事しているかを把握する「労働者の種類」に関する調査事項を併せて削除する計画です。これにつきましては、先ほど説明いたしましたとおり、事業所規模にかかわらず、全ての事業所を対象として把握する職種番号の調査事項において、全職種を網羅した日本標準職業分類とも整合性のある職種区分に見直すことにより代替可能なことを理由として削除するものとなっております。報告者負担の軽減からは、特に問題がないものと整理しております。事務局からの説明は以上です。

○白波瀬部会長 ありがとうございます。それでは、厚生労働省から論点に対する回答をお願いいたします。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 論点1番目、集計結果についての過去5年間の推移の状況ですが、別紙1-3で示させていただいているとおりです。分類が非常に多いので説明は割愛させていただきたいと思っております。

論点の2番です。本調査事項については、具体的にどのような施策等に利活用されているものか。また、今回の職種区分の見直しにより、どのような利活用の増進が見込まれるのかです。

行政運営、政策立案におきまして、多々使われておりますけれども、一例としてここに掲げております施策などに利用されているという状況です。介護関係ですけれども、介護従事者の確保、また待機児童の解消などといった政策を推進する上で、介護職員、保育士の賃金の実態把握であったり、建設労働者の雇用改善に当たりまして、建設関係職種の平均年齢を建設業全体、全産業労働者のデータと比較、また、港湾労働者の雇用状況の確認、派遣労働者の同一労働同一賃金の確保のため、比較対象となる職種ごとの「一般労働者の平均的な賃金額」を決定するための資料としての使用といったものがございます。また、民間企業におきましても、職種別賃金の決定の参考資料として利用されていると承知しています。

今回、職種区分を日本標準職業分類と整合的であるもの、また、全労働者を網羅した区分に見直すことによりまして、その利用範囲が拡大することが期待できると考えております。また、職業構造が賃金全体に与える影響の分析や新たに集計を行う職種大分類別集計を用いることを含めて、他の統計と比較しての分析なども可能になるのではないかと考えています。

論点の3番目、新たな職種区分については、具体的にどのような方針に基づき設定したものか、日本標準職業分類との対応関係はどうなっているのか、他の統計調査と比較可能な区分となっているのか、特に国勢調査の職種区分との対応関係はどうか、といったことです。

新たな職種区分につきましては、全職種を網羅した日本標準職業分類と整合的な区分とすることを前提として、ここの四角囲みにある基本的な考えに基づき策定することとしております。ここにありますような内容でやっておりますけれども、基本的には標準職業分類、国勢調査の分類と整合的なものであるということ。また、そうはいいつつも、その職種についてある程度ボリュームがある、そのボリュームがある中で違いがあるというもの

につきましては、中分類という分類にこだわらず、更に小さい分類に分けていく。あるいは逆に分類としての数、サンプル数について非常に少ないと思われるところについては1つのくくりにすることをやっています。

それと併せまして、現在、一定の政策関係で使っているものについては、そのカテゴリーと合うような形、そのような配慮もしていますが、基本的には、全般として日本標準職業分類、国勢調査の分類と整合的な分類で設定しています。具体的な分類につきましては、別紙2の方を御覧いただければと思っております。こういう分類を設定しましたところ、全体の分類数としましては12ページの表にございますけれども、現行の賃金構造基本統計調査の職種分類でございますが、技能労働者、工業的業種の方を重点的に調査していて、それ以外は調査していないところがございます。そのようなこともありまして、現行の区分と比べますと、「専門的・技術的職業従事者」、「サービス職業従事者」が充実することとなります。一方で、「生産工程従事者」の区分は統廃合を行って減っています。

論点の4番目です。試験調査では、職種区分についてどのような結果が得られたのか。未記入率・誤記入率を含む試験調査の結果は、本件申請においてどのように反映されたのかです。

上記3の基本的な考え方により作成した新職種区分で試験調査を実施したところですが、未記入率等につきましては、13ページ上の方の表にございますとおりで、総じて一般労働者、短時間労働者ともに未記入率は低い水準と見ています。ただ、企業規模1,000人以上の大企業において未記入率がやや多くなっている状況がございます。この中で大企業で職種の記入がなされていない部分につき見ていきますと、職種構成比を就業構造基本調査と比較しますと、下の方の表にございますように、事務従事者、生産工程従事者で差が大きいのではないかと見ております。特に1,000人以上のところ、事務従事者の構成比で15.1ポイントの差、生産工程従事者で8.9ポイントの差があります。また、一番下の分類不能の職業が28.3となっておりますけれども、分類不能のところにつきましては、賃金構造基本統計調査の方では記入がされませんと、結局、不詳がここに入ってきています。

最終的な未記入率を算出する過程で、調査を委託しました民間事業者、厚生労働省により、記入内容の審査、疑義照会を行っており、必要に応じて修正を行っております。修正率、記入誤りの職種につきましては、14ページの上の方でございますとおり、修正率につきましては一般労働者については10.8%、短時間労働者は15.6%で、短時間の方が多いといった状況がございます。記入誤りの多かった職種の事例としましては、ここにございますとおりですが、総じて、専門的・技術的職業従事者の方に誤って記入する事例が多々あったと見ております。

続きまして(2)試験調査の結果を踏まえた検討ですが、試験調査の結果としましては、記入状況はおおむね調査可能な水準と考えていますけれども、同時に実施しましたアンケート調査におきましては、職種区分が細か過ぎて判別しづらいという意見も多かったこと、また、職種の名称のみを見て選ぶことによる記入誤りが一定数発生していたことから、区分について更に精査するとともに、記入要領等の調査用品についても改善の必要があるのではないかと考えています。

職種区分につきましては、日本標準職業分類の中分類や現行の職種区分で一定のボリュームがある職種でも、業務の実態として区別が困難なものや、区分する意義に乏しいものは細分化を行うべきではないと判断して、区分の統合を行うこととしております。別紙2の6ページを御覧いただければと思いますが、例えば試験調査では、一般事務従事者について、日本標準職業分類の小分類を持つ区分で調査しました。ですので、庶務・人事事務員、受付・案内事務員、いろいろございます。このような区分でやっておりますけれども、しかしながら、大企業を中心に事務従事者の捕捉状況が悪いということで、ここまでの区分での記入が困難であると推測されたところ。また、企業ヒアリングにおきましても、中小規模の事業所では事務全般を横断的に行っていることもございます。複数の業務を兼務している労働者が多いということ。大規模事業所におきましても、総合職、一般職等で区別することはございますが、人事異動によりその都度配属先が変わるだけに過ぎないところがございまして、細分化したところで賃金決定を作るほどにはなっていない状況もございましたので、これについては比較的独立性の高い電話対応事務員を除きまして、一般事務従事者という1つのくくりとしております。

併せまして別紙2の2ページ、細分化した方の例でございますが、専門的・技術的職業従事者のうちの製造技術者ですが、企業ヒアリングにおきましても、記入可能性について確認したところ、ある程度記入ができるのではないかといいこともございまして、中分類ベースで見ますと、標準職業分類ですと製造技術者はかなりくくっておりますけれども、電気・電子・電気通信技術者、機械技術者などの区分に分けて調査する方向で考えています。

なお、記入者の方で職種の内容が理解しやすいように、調査用品につきましては、試験調査や企業ヒアリングで把握した実態を踏まえ、職種をできるだけ容易に記入できるように工夫したいと考えております。職種区分の一覧表に該当する代表的な職種を例示することで、別紙3の方でイメージを出ささせていただいております。これについてはまだまだ精査して、より分かりやすいものに見直していきたいと思っておりますけれども、このようなものを示していくといったこと、また、業種ごとに代表的な職種について分かりやすくする方向も検討していきたいと考えております。併せまして、試験調査におきまして、職種番号の記入がない労働者について疑義照会をかけたところ、業務の内容を聞くことで回答が得られたところもございました。職種番号の確定が難しい場合には、備考欄に仕事の内容を記載してもらい工夫も併せながらやっていくことで、全体的な未記入を減らせるのではないかと考えるところです。

論点の5番目です。職種区分の見直し及び役職者の職種区分の把握について、過去の調査結果との時系列比較についても配慮されているのかということです。

職種区分の変更の前後におけます接続性については、可能な限り確保することを基本的な考え方としております。現行の職種区分は本調査独自の定義となっていることから、日本標準職業分類と整合的な区分に再編するに当たりまして、必ずしも全ての職種について接続性を確保できるわけではございませんが、行政運営においてデータを利用している職種については、存続又は接続が可能となるように配慮しているところです。この※にあり

ますようなホームヘルパー、福祉施設介護員等々については、そのような配慮をしています。また、この職種の見直し後につきましては、現行の職種区分と新職種区分の対応関係についても、利用者へ情報提供することを考えています。

また、役職者につきまして、これまで職種の調査対象としておりませんでした。そのため、現在の職種別集計は役職者を含まないものとなっておりますが、今後は全労働者について職種を調査する、役職者についての職種を調査しますので、職別集計に役職者が含まれることで時系列に差が出ますので、これについては、役職者を除いた集計表を参考として公表することを考えています。また、現在、企業規模100人以上の事業所についてのみ役職を調査しておりましたけれども、このような観点を踏まえ、10～99人の事業所につきましても役職を調査することを考えています。

続きまして6番目ですが、新たな職種区分については、利活用等の観点から十分かつ適切な区分となっているか、更なる改善を図る余地はないかです。

今回の改正におきまして、全労働者を網羅して、日本標準職業分類と統合的な区分に再編しております。そのような関係上、現行の職種区分との接続性も考慮しつつ、専門的・技術的職業従事者、事務従事者、サービス職業従事者の区分を充実させます。一方で、生産工程技術者の区分を整理しております。結果として、現行の129区分よりも10区分だけ多い139区分となっております。このような区分に再編したことにより、職種種別賃金の把握に関する利用者ニーズの充足度が大きいと高まることが期待されています。今後につきましては、標準職業分類の改定状況も踏まえながら、また社会情勢や産業構造の状況を見ながら、適宜見直しを行いたいと考えています。以上です。

○白波瀬部会長 ありがとうございます。

ただ今の説明に対しまして、御意見、御質問のある方は、発言をお願いいたします。いかがでしょうか。北村委員、どうぞ。

○北村委員 基本的な方向性は良いと思うのですが、この職種分類を統合したり、細かくしたりということ、労働者のボリューム等を踏まえという説明で出てきたのですが、何か統計的な基準といいますか、機械的な判断基準のようなものを作られたのでしょうか。それとも総合的に判断してと言いますか、あるいは区別ができないのでまとめてあるといった事務的な理由で選んだところもあるということですか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 国勢調査の雇用者数は参考にしておりますけれども、杓子定規にやったというわけではございません。ですけれども、基本的には国勢調査の分類と標準分類の中分類を参考としたということです。

○北村委員 それは分かるのですが、分類に合っていない部分がある訳ですね。黄色い枠で囲ってあるところとか、その判断に至ったのは、それぞれ個々に違うということですか。何かもっとシステムチックに見たということではなくて、それぞれを見たということですか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 そうですね。現行の職種との接続性みたいな、現行これをとっているからそれに似たようなものもとりたいというものとか、あとは賃金水準でここは全然違うとか、かなり個々にいろいろな判断が入っている

のは確かです。

○白波瀬部会長 個々の判断と言われても困るから、何か判断基準のようなものがないのですかということなのですが。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 分かりました。資料を用意させていただきます。

○嶋崎委員 特に生産工程の部分が、今度は大変粗いカテゴリーになりますので、その判断基準などもお示しいただけると良いと思います。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 概略を申し上げますと、現状で細かくとっているところ、統合しているところ、特に生産関係は多いですけども、数字的に賃金構造基本統計調査の結果が上がってこないもの、そのようなことも踏まえながら、それゆえに数字が安定していないところがあります。そのようなカテゴリーについては統合することを個別に見ながらやっているということですので、その対応関係についての資料はしっかりと次回まで用意したいと思っています。

○白波瀬部会長 そうですね。対応関係は対応関係で良いと思うのです。カテゴリーというものが、もうできているので。北村委員の御質問は、カテゴリーができているのをここに入れるというのではなくて、あるところはそのままとか、何か基準があると説明も受けやすいのです。これはとても重要で、よく分かったところがあって、質問の聞き方も、個別の職業ごとに聞いたことになっているではないですか。だから、それを反映するかのように、資料3-2の回答の12ページですが、これなどはものすごく興味深いと言いますか、職業分布というところからすると、本調査の1つの特徴を表しているところだと思うのです。だから逆に言えば、こういうものは強みとしてアピールしても良いと思うのです。皆同じではなくて、ここは結構きちんと把握しているということは強みになるので、そこは良い意味でアピールされると、とても良いのではないかと思うのです。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 申し訳ございません。趣旨は理解したつもりですけども、お答えがずれていたみたいでして、そのような観点で整理した資料をお示ししたいと思っています。

○白波瀬部会長 そうですね。対照表というのを、あとは時系列があるので、その時系列については、きちんと最新のものも出していただけるといいことですね。それについても説明を入れてください。

あとはいかがでしょうか。永瀬委員。

○永瀬委員 まず、今回職種を見直して、良い職種のデータを把握しようとした努力については、とても良いことだと評価したいと思います。その上で、事務職というのが結構すごく大きな区分になってしまうということですが、例えば、企業ですと、企画あるいはマーケティング、販売促進、宣伝、調査等、ここに記載していないもの以外の事務がありそうな気がするのですが、国際業務、法務、人事等、企業で一般的に使われるような言葉があまりないような気がします。それは国勢調査の分類がそのようになっているということだと思いますが、それで大企業での回答が低かったのかという気がするのですが、その辺はいかがですか。

○白波瀬部会長 どうぞ。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 それについては私ども悩ましいところがございます、基本的には標準職業分類を参考にするという方針でやっていますので、そこを逸脱するかというところなんです。ただ、賃金構造基本統計調査の独自性というお話も先ほどございましたので、そのようなこともありますけれども、正直申し上げまして、そこまでたどり着いていないというのも事実ですので、標準分類の動向を見守りながらといった現状です。

○永瀬委員 そうすると、かなり多くの方が事務職に入ってしまうような気がするのです。

○白波瀬部会長 社会学なので、この辺り、私は専門ですけども、確かに事務職の中を明確にすることは極めて難しいのです。その中身のある一定の標準的な基準によって、また細分化するというのも、いろいろな調査との関係があるので、新しいところで名前を付けて細分化して調査するというのは、現段階では難しいという感じはしています。ただ、もう既にある調査事項として、こういう形でのまとまりしかできないというのは、1つ大きなところは、このカテゴリーに合わせるということが大きな第一歩だと思うのですが、ここの一般事務をどういう形でというのは、これだけで何年もかかる案件にもなり得ると思うのですが、どうでしょうか。この中身を明確にするのは難しいというのが個人的な意見です。

よろしいですか、どうですか。

○永瀬委員 先ほどは、民間が行っている分類を挙げたのですが。

○白波瀬部会長 仕事内容といったときの答えと職業といったときの答えは違うとかいうことも、民間は結構ジョブ内容で答えている方もいらっしゃる気がします。その辺りは、標準に合わせるという問題は自覚されているかとは思いますが、今の御意見に対するお答えはどうですか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 ここで、標準分類に合わせていますと言うだけの回答はあまりにも杓子定規というのは分かっておりますけれども、基本的にはそれでやっていますということです。御指摘のとおり、いろいろな分類の在り方、他の民間の調査の言い方とかあろうかと思えますけれども、何らかの形で定義化しなければいけないというものと、この調査の特性上、仕事の内容を記載していただいてコーディングまではできないというものがございまして、職種コードを選んで記載していただくという条件などを考えると、あまり細かくするのも調査票記入者にとっては厳しいのではないかと考えたことを踏まえながら、標準分類との対応も考えますとこのような分類にさせていただきますところなんです。

○白波瀬部会長 あと、いかがでしょうか。よろしいですか。ありがとうございます。どうぞ。

○永瀬委員 今の段階でということは理解するのですが、特に大企業でこれだけ回答がないということは、それだけマッチしていない部分があるのだろうと想像される訳で、今後の課題という形で、もう少し企業での職業内容をうまく捉えるような分類のあり方を、今回急にというのは難しいと思いますが、課題としていくべきなのではないかと私は思いま

す。

○白波瀬部会長 これは職業内容だけではなくて、大企業なんかが回答しにくいという説明というか、何かヒアリングされましたか。普通のところはできているけれども、大企業でこれだけ未記入率が高いというのは、何かあるような気がするのですが、職種番号というときに、たくさん書きにくいとか、何か分からないのですが、その辺りについて、ヒアリング結果など、何かありますか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 大企業につきましては、書きづらいというところが、基本的に事業所単位の試験調査もやったのですけれども、本社の方で書く比率が高かったというのもありまして、その関係で捕捉し切れなかったところもあって、そこが結果的に事務部門に集中している可能性はあろうかと分析しています。

○白波瀬部会長 そうすると、それはカテゴリーの問題ではなくて、要するに調査方法の問題になってくるのですが。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 ただ、これは正確かどうか分からないのですが、試験調査の分類は標準分類でやっています。ここで言う6ページの真ん中の分類で当てはめるのが難しかったという話がありました。要するに複数の職業をやっているがゆえに、1つに該当するのが難しいということで未記入につながったことがございました。

○白波瀬部会長 特に、大企業の場合はということですか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 これは大企業に限らず全般的です。大企業以外については全般的にやっているというところですか。

○白波瀬部会長 いや、今の永瀬委員の御指摘は、大企業だけ未記入率が高いから、もしかしたら、カテゴリーそのものの問題ではないかという御指摘なのですが。カテゴリーを動かすのは、専門的にも物すごく大変な作業です。でも、調査のやり方とか、記入のさせ方とか、調査時の説明が悪いとか、マニュアルで何かもう少し説明したら記載してもらえとか、そういった問題なのかどうか。これだけ突出して未記入率が高いので目立ちますよね。だから、データを見せるときに、こうした目立ったところは、何によるものなのかを説明していただけると、すごくありがたいのですが、もし何か説明できるようなことがあれば、次回にデータとして教えていただけますか。

○中原厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室長 あとは特に大企業ですと、それぞれ人事異動で動いていくことがございまして、それによってまた変わっていくといったこととかもあったとは感じています。また整理して……。

○白波瀬部会長 そうですね。それでは、これにつきましては、幾つかの問題点があり、今、永瀬委員からも確認がありましたとおり、今すぐではなくともという御意見ですが、皆さん日本標準職業分類に対応しての職種番号の見直しについては、いかがでしょうか。この方向性、御提案について、これはこれでよろしいですか。

○嶋崎委員 次回、対応表を出していただくということですね。

○白波瀬部会長 次回、対応表を材料としてペンディングということで、それを受けて最終的に確認できればと思います。

○嶋崎委員 先ほどいろいろ述べたような宣伝とか、そういうのが基本的にはどこに入るのかを教えてくださいと思います。

○白波瀬部会長 それでは、次回、今の御質問について、説明の材料をもう少しいただきたいと思います。

私の不手際で、既に予定の16時になってしまいましたし、内容的にも、また次の 이슈になってまいります。大変申し訳ないです。本日については、一応、ここで審議は一区切りとさせていただきたいと思います。厚生労働省には、宿題がたくさんになってしまいましたが、御準備のほど、どうかよろしく願いいたします。

本日の審議内容につきましては、もし追加で御質問やお気付きの点がございましたら、短時間で申し訳ないですが、来週7月12日金曜日までに事務局までメールで御連絡いただければ幸いです。次回の審議を効率的に行うため、残りの審議事項についても、質問等ございましたら、同様に7月12日金曜日までに事務局まで御連絡いただけますと幸いです。

それでは、次回の部会について、事務局から連絡をお願いします。

○伊藤総務省政策統括官（統計基準担当）付 次回の部会は、7月26日金曜日の10時から開催いたします。会場につきましては、本日と場所が変わりますが、7階の中会議室で開催いたします。今回は、本日の審議事項で調査実施者において改めて確認整理が必要とされた事項について審議した後、残りの論点について審議したいと考えております。また、委員及び専門委員の皆様におかれましては、本日の部会でお配りした資料につきましては、お荷物になるようであれば、席上に置いたままにいただければ、事務局において保管の上、次回部会において席上に用意いたします。事務局からの連絡は以上です。

○白波瀬部会長 ありがとうございます。本日の部会の審議概要につきましては、後日、事務局からメールにて照会いたしますので、御確認のほど、どうかよろしく願いいたします。

それでは、以上をもちまして本日の部会を終了いたします。大変ありがとうございました。