

# 国土交通省 説明資料

(審査メモで示された論点に対する回答)

## 1 今回申請された変更について

### (論点「(1) 調査事項の変更」への回答)

a 「6月に支払われた特別な報酬」を「昨年1年間の賞与、期末手当等特別に支払われた報酬」に変更することで、結果の利活用にどのような影響があるのか。

#### <回答>

本調査結果の利活用の1つに、国民経済計算の雇用者報酬の推計における基礎資料としての活用が挙げられますが、「昨年1年間の賞与、期末手当等特別に支払われた報酬」として調査・公表することが報酬の正確な実態把握になるとともに、国民経済計算の推計精度の向上に寄与するものと考えています。

また、内閣府経済社会総合研究所に当該変更について確認したところ、「賞与等の特別給与は、一般的に季節変動が想定されるため、今回の見直しにより調査内容が過去1年間の支給実績に変更となることで、従来の6月単月のデータから推計するよりも、推計精度は向上するものと考えられる」旨の回答を得ています。

なお、変更点については、ホームページや公表資料に掲載し、周知を図りたいと考えています。

#### 国民経済計算の作成方法（令和2年11月 内閣府）（抄）

##### II 年次推計

(ix) 所得支出勘定の推計 — 2. 所得の発生勘定／第1次所得の配分勘定の推計

(1) 雇用者報酬 — ①賃金・俸給 — a. 現金給与 — (c) その他の産業

『毎月勤労統計』の調査対象とならない運輸業の船員については、『船員労働統計』（国土交通省）等から一人当たり現金給与額及び船員数を求め、それを乗じる方法で推計する。

b 予備調査の結果では、どのようなことを確認できたのか。現行の調査事項では何が問題なのか。

<回答>

令和元年6月に、船員労働統計調査（基幹統計調査）と船員労働統計予備調査（一般統計調査）を実施し、基幹統計調査については、令和元年6月の「特別に支払われた報酬」と、予備調査については、昨年（平成30年）1年間の「賞与等特別に支払われた報酬」を船員単位で職種別に、特別に支払われた報酬の支払いの有無を表す「0円」出現率」並びに特別に支払われた報酬の「平均値」、「標準偏差」及び「変動係数」で比較を行いました（表1）。

「0円」出現率は、基幹統計調査では8～9割程度でした。一方、予備調査では、2～4割程度となっていることを確認しました。また、「変動係数」では、基幹統計調査の値は非常に高く、船長及び職員では3程度なもの、部員では3～7までバラつきがある一方、予備調査では、船長及び職員では概ね1以下であり、大きくとも1.5以下に収まっていることを確認しました。

表1 両調査の比較（職種別）

	船員数		「0円」出現率		平均値		標準偏差		変動係数			
	基幹統計調査	予備調査	基幹統計調査	予備調査	基幹統計調査	予備調査	基幹統計調査	予備調査	基幹統計調査	予備調査		
合計	2,605	12,318	85.0%	26.2%	47,446	766,027	202,676	649,723	4.27	0.85		
船長	333	1,565	79.6%	24.3%	92,423	980,256	321,657	783,110	3.48	0.80		
職員	航海士	一等	259	1,412	79.5%	22.9%	68,587	833,496	232,316	630,777	3.39	0.76
		二等	187	1,193	80.2%	24.2%	50,522	710,289	166,812	543,254	3.30	0.76
		三等	122	747	82.8%	24.4%	34,733	652,766	125,115	517,650	3.60	0.79
	機関長	330	1,555	79.7%	21.9%	73,824	919,117	276,256	735,537	3.74	0.80	
	機関士	一等	218	1,186	80.3%	22.7%	73,167	791,651	248,411	611,233	3.40	0.77
		二等	112	530	85.7%	24.2%	37,886	723,612	167,559	571,624	4.42	0.79
		三等	68	220	85.3%	31.4%	46,188	631,322	151,970	569,932	3.29	0.90
	通信長	2	16	100.0%	62.5%	0	452,630	0	635,483	0.00	1.40	
	通信士	二等	0	1	-	100.0%	-	0	0	-	0.00	
		三等	0	1	-	0.0%	-	715,540	-	0	0.00	
	運航士	一号	1	3	100.0%	66.7%	0	275,667	0	389,852	0.00	1.41
		二号	1	1	100.0%	0.0%	0	50,000	0	0	0.00	0.00
		三号	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
		四号	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
		五号	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
事務長	11	38	100.0%	5.3%	0	1,491,531	0	503,470	0.00	0.34		
事務員	9	21	100.0%	28.6%	0	919,211	0	661,734	0.00	0.72		
医師	0	1	-	100.0%	-	0	-	0	-	0.00		
船長・職員計	1,653	8,490	80.9%	23.6%	66,498	827,012	245,401	665,061	3.69	0.80		
部員	甲板長	86	393	93.0%	18.8%	23,970	972,649	125,471	670,634	5.23	0.69	
	甲板手又は甲板員	422	1,957	91.9%	31.6%	14,679	586,966	74,091	545,945	5.05	0.93	
	操機長	41	118	100.0%	46.6%	0	715,561	0	844,279	0.00	1.18	
	操機手又は機関員	161	550	93.8%	48.0%	7,876	350,557	51,272	459,934	6.51	1.31	
	司ちゅう長	81	394	93.8%	27.7%	22,562	757,606	114,066	606,927	5.06	0.80	
	調司手又は調司員	85	289	90.6%	30.4%	7,377	675,549	49,866	592,835	6.76	0.88	
	旅客に対してサービス業務を行う部員	72	115	81.9%	3.5%	23,576	952,627	76,445	415,483	3.24	0.44	
	船舶技士	0	3	-	66.7%	-	165,000	-	233,345	-	1.41	
	その他	4	9	100.0%	66.7%	0	290,639	0	429,379	0.00	1.48	
	部員計	952	3,828	92.0%	31.9%	14,365	630,768	78,185	592,343	5.44	0.94	

また、平成 27 年から令和元年の調査結果を用いて、当該報酬の時系列比較を行った結果（表 2）、用途別、総トン数階層別の内航船をみると、例えば、旅客船計では 2 万円前後で安定していますが、旅客船のトン数内訳では目立った傾向はありませんでした。用途計の令和元年では、200～699 トンがピークの分布となっていますが、船舶用途別に経年でみると必ずしもこの傾向に当てはまるわけではなく、一定の傾向はみられませんでした。

よって、現在の調査事項では、調査対象となった船舶における支払い状況によって、その年の統計数値が大きく変動してしまう傾向があります。

表 2 用途別、総トン数階層別比較（内航船）

船舶用途	トン数	合計	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
旅客船	20～199	25,571	21,393	23,053	23,664	22,945	37,770
	200～499	8,612	2,489	727	488	12,912	25,118
	500～699	8,916	18,854	1,101	1,078	15,229	5,358
	700～1,599	48,638	65,371	51,032	61,590	34,120	30,840
	1,600～	9,478	1,290	16,199	19,060	3,037	3,220
	計	19,150	14,784	21,855	23,204	16,119	19,352
貨物船	20～199	11,345	11,258	10,842	12,909	5,926	15,078
	200～499	46,779	80,428	39,055	31,506	15,383	52,332
	500～699	13,193	4,297	0	351	37,491	42,068
	700～1,599	47,886	84,685	13,113	8,494	74,650	99,861
	1,600～	78,909	28,309	113,824	72,607	110,821	104,451
	計	48,357	49,163	50,121	34,641	53,380	61,338
油送船	20～199	48,386	66,905	68,994	55,424	15,947	21,592
	200～499	46,810	50,901	54,970	37,541	24,377	66,100
	500～699	120,435	135,924	105,426	167,330	66,378	110,292
	700～1,599	15,079	16,036	30,352	12,210	222	10,980
	1,600～	36,141	13,422	105,517	13,219	954	35,540
	計	38,927	37,937	67,309	32,181	12,737	34,832
用途計	20～199	30,413	39,592	38,318	34,546	15,653	24,904
	200～499	37,464	51,595	37,765	28,214	16,760	47,712
	500～699	39,028	46,110	30,389	39,807	32,538	46,241
	700～1,599	32,908	46,247	29,445	19,921	29,921	41,629
	1,600～	37,872	12,822	74,009	34,152	36,928	38,134
	計	35,330	34,288	47,117	30,151	26,680	37,958

上記の分析に加えて、基幹統計調査及び予備調査の調査票情報を事業者単位に統合したうえで、基幹統計調査と予備調査両方に回答した事業者のうち、基幹統計調査の「6月特別に支払われた報酬」を0円と回答した103事業者で、予備調査の「昨年1年間の賞与等特別に支払われた報酬」の状況をみたところ、表3のとおり、全員が0円であった事業者は1割という結果でした。

表3 基幹統計調査で全員0の事業者内訳

	n	%
基幹統計調査「6月特別に支払われた報酬」が全員が0円の103事業者のうち 予備調査「昨年1年間の賞与等特別に支払われた報酬」が		
全員が0円の事業者	10	9.7%
0円の船員、0円ではない船員が混在している事業者	53	51.5%
全員が0円ではない事業者	40	38.8%

以上のことから、基幹統計調査の「特別に支払われた報酬」は6月中に支払われた報酬を回答する形式上、①当該月に支払われていない割合が大きく、②支払われている場合とそうでない場合のバラつきが大きくなり、③報酬実態が分かりづらい、という問題があると考えます。また、毎月勤労統計調査では、図1のとおり、「特別に支払われた給与」のピークは12月であることを含めると、6月単月では必ずしも捕捉しきれていないと考えられます。

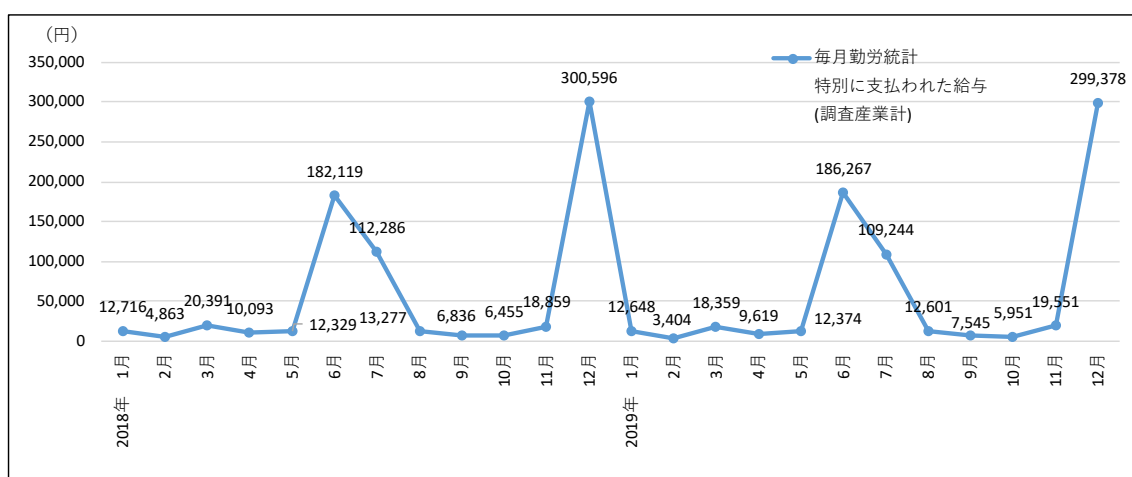


図1 毎月勤労統計調査（厚生労働省）における「特別に支払われた給与」の月別推移

一方、予備調査の「昨年1年間の賞与等特別に支払われた報酬」では、①当該年に支払われていない割合が少なく、②標本のバラつきが小さく、③傾向が把握できる結果でした。

よって、基幹統計調査における「特別に支払われた報酬」については、予備調査と同様に、「昨年1年間の賞与、期末手当等特別に支払われた報酬」として調査することが報酬の正確な実態把握となると考えます。

c 漁船（第2号調査）及び特殊船（第3号調査）についても、指定船舶（第1号調査）と同様、特別に支払われた報酬の調査事項を変更する必要はないか。

<回答>

第2号調査の報酬額は、「持代（歩）数1.0の乗組員（固定給制は甲板員）一人に1欄の漁業期間中に支給した報酬の合計額」として、特別に支払われた報酬も含めて漁業期間に応じた支払われた報酬について調査しているため、変更する必要はないと考えます。

第3号調査は、調査結果の一部用途（引船及びはしけ）が第1号調査と同様に国民経済計算の推計に係る基礎資料として活用されているところですが、国民経済計算の推計の基礎資料として活用されていない用途（官公署船）の報告者に係る負担面を鑑み、変更は第1号調査のみとしたところです。

d 今回変更する調査項目以外の調査項目について、業務報告等の行政記録情報を活用した削減等の余地はないか。

<回答>

行政記録情報（船員法第111条に基づく業務報告）では、一部職種別や経験年数別の人数は把握できますが、合計値としての報告であり、本調査のそれぞれの項目との紐付けが出来ないため、直ちに本調査に活用できる事項はないと考えます。

他方、報告者負担軽減の観点から、削減等ができる調査事項がないか、引き続き検討して参ります。

（論点「(2) 集計事項の変更」への回答）

a 今回の調査事項の変更に伴い、集計事項をどのように変更するのか。

<回答>

今後、集計機関である（独）統計センターと調整して参りますが、現時点においては、以下のようなレイアウトの変更を考えています。

区分	船員数(人)	年齢(歳)	経験年数(年)	月間総労働時間(時間)	6月の月間総労働時間及び報酬等について							昨年一年間(1月～12月)の総労働時間等について										
					きまって支給する給与							航海手当(円)	その他の手当(円)	年間総労働時間						年間取得休日数		
					定期払いを要する報酬			計(円)						時間内労働時間(時間)	時間外労働時間(時間)	補償休日労働時間(時間)	有給休暇(日)	休日・休暇(日)				
基本給(円)	家族手当(円)	その他の手当(円)	小計(円)	割増手当・夜間割増(円)	計(円)	特別に支払われた報酬(円)	合計(円)	時間内労働時間(時間)	時間外労働時間(時間)	補償休日労働時間(時間)	有給休暇(日)	休日・休暇(日)										
合計																						

区分	船員数(人)	年齢(歳)	経験年数(年)	月間総労働時間(時間)	6月の月間総労働時間及び報酬等について							昨年一年間(1月～12月)の総労働時間等について										
					きまって支給する給与							航海手当(円)	その他の手当(円)	年間総労働時間						年間取得休日数		
					定期払いを要する報酬			計(円)						時間内労働時間(時間)	時間外労働時間(時間)	補償休日労働時間(時間)	有給休暇(日)	休日・休暇(日)				
基本給(円)	家族手当(円)	その他の手当(円)	小計(円)	割増手当・夜間割増(円)	計(円)	昨年一年間の賃手、期末手当等特別に支払われた報酬(円)	合計(円)	時間内労働時間(時間)	時間外労働時間(時間)	補償休日労働時間(時間)	有給休暇(日)	休日・休暇(日)										
合計																						

図2 統計表の変更イメージ

## 2 公的統計の整備に関する基本的な計画等の課題の検討状況

a 近年の船員の労働市場にどのような構造的変化があったか。また、これらを踏まえ、本調査における統計利活用ニーズについて、どのような変化があったか。

### <回答>

我が国船員数の推移は図3のとおりです。利活用ニーズ・状況としては、船員に適用される特定最低賃金や処遇改善要求、船舶職員新規採用者の確保に向けた船員労働市場の動向把握・分析といったこれまでの利活用状況に加えて、「未来投資戦略2017」における、内航海運業の労働生産性向上の把握等に係る基礎資料や、「船員の働き方改革」に向けた検討のなかで、本統計による月間総労働時間を毎月勤労統計調査と比較するデータとして活用される等、労働状況の集計事項に係る利活用ニーズが高まっています。

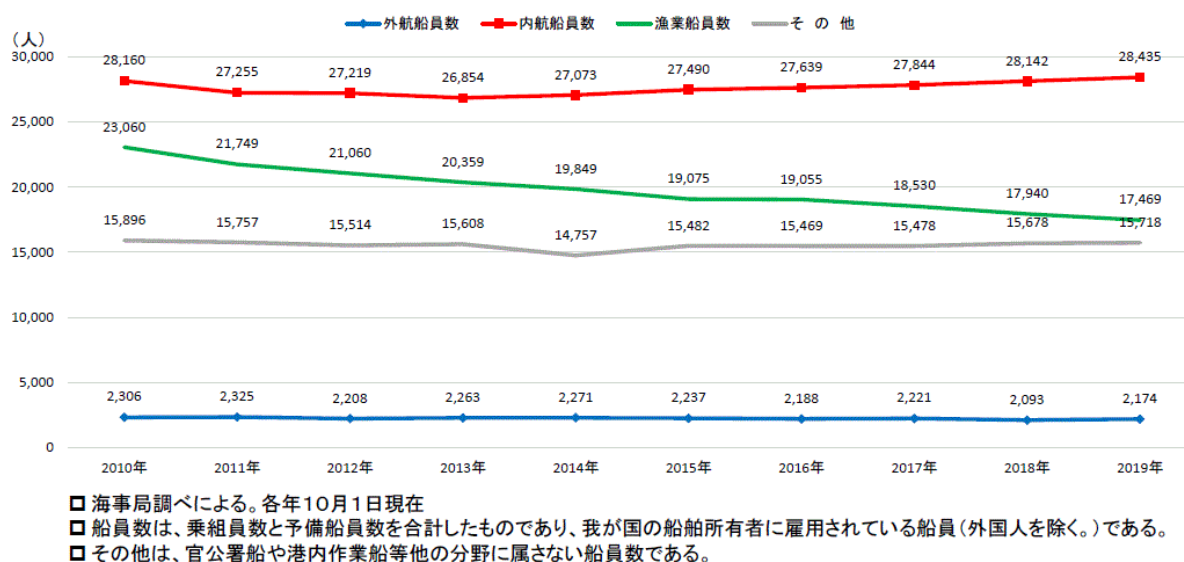


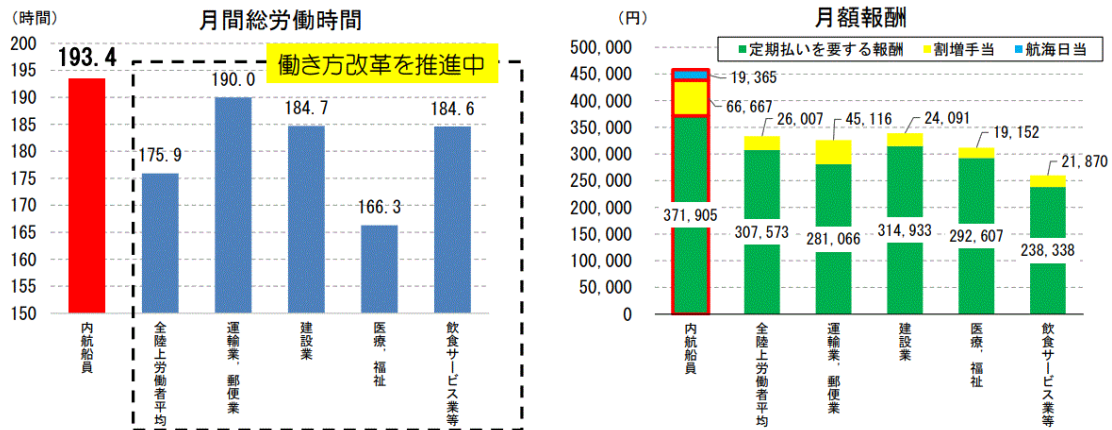
図3 我が国の船員数の推移（数字で見る海事2020（国土交通省）より）

未来投資戦略2017（平成29年6月9日）（抄）

第2 具体的施策－4. インフラの生産性と都市の競争力の向上等

(2) 新たに講ずべき具体的施策－ii) 生産性向上によるインフラの機能強化等

2020年までに物流事業者の労働生産性を2割程度向上させるなど、生産性革命の実現を図る。



○「平成29年船員労働統計」及び「毎月勤労統計調査平成29年6月分結果確報」により作成

図4 第107回 船員部会 配布資料 (平成30年12月21日) より

b 上記 a を踏まえ、現時点において本調査を引き続き基幹統計調査とすべきと考えるか。  
(例えば、一般統計調査化又は業務統計化を行う等、本調査の在り方を見直す余地はないか。)

<回答>

船員労働統計を基幹統計として扱うべきか否かについては、第I期の基本計画においても指摘されていましたが、「船員労働統計に係る整理について」(平成21年12月22日付総務省政策統括官(統計基準担当))において、「基幹統計として位置付けることは適当」として整理されたところです。基幹統計の該当要件としては、該当要件イ及びハとしてとりまとめられていますが、上記 a のとおり、「未来投資戦略2017」や「船員の働き方改革」といった労働生産性向上等の基礎資料に活用されるなど、これまで以上に本統計の重要性は高まっていること、また、一般統計調査化をしたとしても、報告者負担が変わるものではない一方、報告義務が生じなくなり、回収率の低下が懸念され、調査環境の悪化により、統計精度の品質低下・継続性の観点から支障が生じると考えることから、基幹統計調査として実施すべきであると考えます。

統計法(平成19年法第53号)第2条第4項第3号(基幹統計該当要件)

- イ 全国的な政策を企画立案し、又はこれを実施する上において特に重要な統計
- ロ 民間における意思決定又は研究活動のために広く利用されると見込まれる統計
- ハ 国際条約又は国際機関が作成する計画において作成が求められている統計その他国際比較を行う上において特に重要な統計

ただし、「統計行政の新生に向けて」(令和元年12月24日統計改革推進会議統計行政新生部会)におけるタスク3-1⑧、「統計の重点的な作成や見直し、チェック等を実現する観点から、政府統計の区分を見直し」における今後の動向によって、改めて総合的な判断を要することはあり得ると認識しています。



e 上記 a を踏まえ、集計事項を充実させる必要はないか。

<回答>

集計事項を含めて、調査計画は今後も継続的に見直しを検討して参りたいと考えていますが、現時点における利活用ニーズとしては、特に船員の確保に向けた海事広報での活用等にあたって、第1号調査における年間報酬に係るニーズが挙げられています。そのため、報告者負担にも留意しつつ、年間報酬の把握の実現に向けて、報告者へのヒアリング等を行って参りたいと考えています。

f (a) 増加している派遣船員について、船員全体に占める割合はどの程度か。また、派遣船員の報酬額や労働時間等について、行政記録情報等で把握することは可能なのか。

<回答>

船員法の適用を受ける船員数は約64,000人であり、派遣船員は3,000人程度です(約5%)。派遣船員に係る情報としては、船員職業安定法第64条に基づく事業報告により、派遣船員の賃金を把握しています。

船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）（抄）

第六十四条 船員派遣元事業主は、国土交通省令で定めるところにより、船員派遣事業を行う事業所ごとの当該船員派遣事業に係る事業報告書及び収支決算書を作成し、国土交通大臣に提出しなければならない。

2 前項の事業報告書には、国土交通省令で定めるところにより、船員派遣事業を行う事業所ごとの当該船員派遣事業に係る派遣船員の数、船員派遣の役務の提供を受けた者の数、船員派遣に関する料金の額その他船員派遣に関する事項を記載しなければならない。

f (b) (a) を踏まえ、船員労働者全体の労働実態を明らかにする観点から、調査対象の範囲等の変更をする必要はないか。

<回答>

上記 (a) のとおり、行政記録情報を以て把握できることから、報告者負担面を鑑み、現時点においては、調査対象の範囲の変更は予定していません。

g (a) 平成29年1月に実施した「統計法遵守に係る各府省等所管の統計調査等一斉点検」の結果を踏まえ、層区分の統合等を行い、平成30年度調査から適用した現行の標本設計について、どのような改善効果があったか。

<回答>

一般船舶の調査に係る標本設計は、平成7年調査時の層区分を平成29年まで適用していましたが、一部の層区分において、船舶の減少等により設計した標本の隻数を確保できていなかったことから、平成30年の調査から、これまでの104階層（内航64階層、外航40階層）、約550隻、から21階層（内航15階層、外航6階層）、約400隻に変更し、調査を実施しました。平成29年調査では、調査不能層（母集団の隻数が0である層）が30階層、悉皆層（抽出率が100%であった層）が27階層であったのに対して、平成30年調査では、調査不能層は0、悉皆層は3であり、報告者負担の軽減及び実態に即した適切な層区分により調査が実施できました。

また、精度面においても、例えば旅客船のトン数階級の計でみると、平成29年調査は標本の隻数122、達成精度が3.4%であったのに対して、平成30年調査では、標本の隻数96、達成精度は4.5%であり、品質面に大きな変化はなく、利活用上も支障は生じていません。

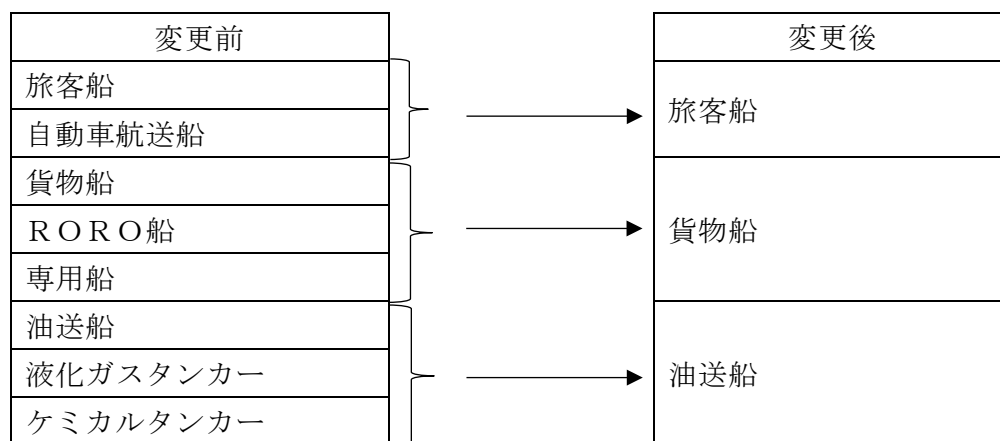


図5 船舶の用途区分の変更

【内航船舶】

【外航船舶】

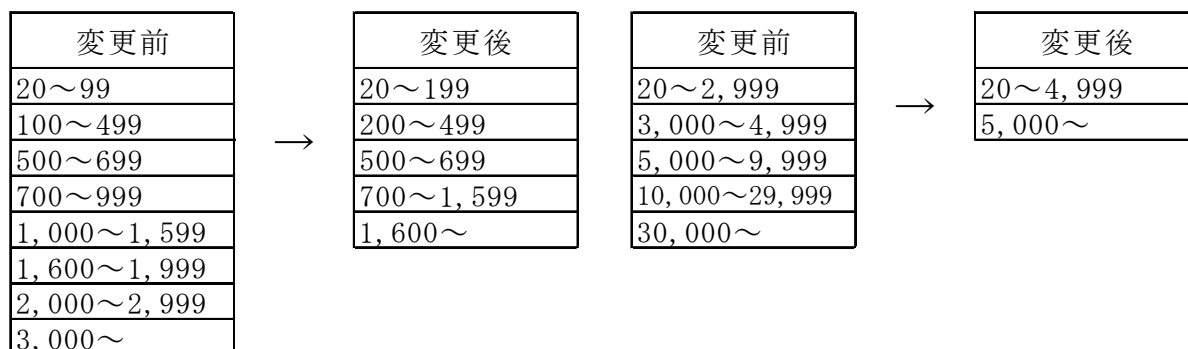


図6 トン数（船舶の総トン数）階級区分の変更

g (b) 基本計画に記載された「事業所を単位とした標本設計の採用を含めた抜本的な見直しを検討する。」旨の課題について、検討状況はどのようになっているか。

<回答>

事業所単位の標本設計は、母集団情報として事前に把握可能な事業所規模等を表す指標と、当該事業所における報酬に相関関係があれば、層化基準が設定でき、標本設計の確立は可能であると考えたため、船員労働統計調査及び船員労働統計予備調査の調査票情報を事業者ごとに集約したうえで、資本金の情報が収録されている船員法第 111 条に基づく業務報告を用いて、相関分析を実施しました。また、事業所母集団データベース平成 30 年年次フレーム（以下、「事業所母集団 DB」という。）を活用して、同様に分析を実施しました。

なお、基本計画において指摘されているのは「事業所」を単位とした標本設計ですが、本調査の母集団情報における船舶所有者は、事業者・事業所の別はなく、大宗は事業者であるため（事業所別となっているのは 6 事業者程度）、分析にあたっては、事業者を単位として実施しました。

母集団の事業者数は 1,590 であり、そのうち予備調査及び本調査のいずれかまたはその両方に回答のあった事業者は 884 でした。また、そのうち、母集団情報に資本金の情報が収録されている事業者は 814 でした。予備調査において調査した法人番号をキーとして事業所母集団 DB とマッチングした結果は 642 であり、そのうち資本金の情報が収録されている事業者は 519 でした。

資本金、船員数（事業所母集団 DB では従業員数）と報酬の相関分析を行った結果、以下のとおり相関はみられず、層化基準の設定は困難であると考えます。

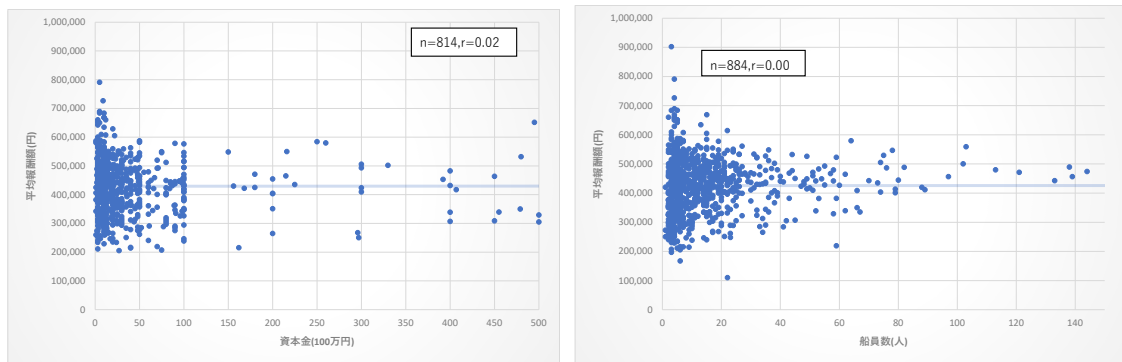


図 7、8 資本金、船員数と平均報酬額の相関（行政記録情報）

表 4、5 資本金、従業員数と平均報酬額の相関（事業所母集団 DB）

	N数	線形回帰分析			非線形回帰分析
		決定係数R <sup>2</sup>	ピアソンの相関係数	スピアマンの相関係数	対数関数曲線の決定係数R <sup>2</sup>
資本金と報酬の相関分析	519	0.000	-0.050 (p = 0.259)	-0.043 (p = 0.329)	0.002

	N数	線形回帰分析			非線形回帰分析
		決定係数R <sup>2</sup>	ピアソンの相関係数	スピアマンの相関係数	対数関数曲線の決定係数R <sup>2</sup>
従業員数と報酬の相関分析	642	0.001	-0.028 (p = 0.480)	0.071 (p = 0.073)	0.002

この要因として、船員の報酬は、資本金や船員数・従業員数等の事業者規模ではなく、船舶の用途や総トン数に依ることが想定されるため、要因分析として、事業者個別分析及び統計数値を用いた分析の2つの分析を実施しました。

事業者個別分析としては、本調査及び予備調査に回答があった884事業者のうち、複数隻の船舶について回答があった234事業者（ここでいう「複数隻の保有」について、分析にあたっては、3隻以上の回答を閾値として行ったため、3隻以上の回答を指す。なお、2隻以上の回答は420事業者）について、用途区分、総トン数階級区分別に保有状況をまとめるとともに、分散、標準偏差及び変動係数により傾向を把握しました。

その結果、複数の区分で2隻以上回答のあった事業者全てについて、合計の標準偏差よりも小さいものが存在する結果となりました。

また、統計数値（公表値）を用いて、10年分の用途別平均報酬額を分析したところ、全体、用途別のいずれにおいても、群間の平均値の違いがみられる（F値の有意確率が0.05未満）結果であり、全ての用途の報酬平均額が同じとはいえない状況でした。

表6-1 用途別内航船の報酬額平均値（円）に関する記述統計量

	N数	平均値	標準偏差	標準誤差	平均値の95%信頼区間*	
					下限	上限
旅客船	10	397379.70	12483.015	3947.476	388449.89	406309.51
貨物船	10	517969.20	24555.692	7765.192	500403.12	535535.28
RORO船	10	461766.50	43270.193	13683.237	430812.87	492720.13
専用船	10	472869.10	12462.227	3940.902	463954.16	481784.04
油送船	10	464071.80	7703.538	2436.072	458561.02	469582.58
自動車航送船	10	412243.30	10023.227	3169.623	405073.12	419413.48
液化ガスタンカー	10	482569.30	5465.799	1728.437	478659.30	486479.30
ケミカルタンカー	10	575256.30	32785.113	10367.563	551803.24	598709.36
合計	80	473015.65	57182.533	6393.202	460290.30	485741.00

※ N=10であるため、自由度9のt分布の95%信頼区間の値より、平均値±2.262157163標準誤差の範囲

表6-2 用途別内航船の報酬額平均値（円）に関する分散分析

	平方和	自由度	平均平方	F値	有意確率
グループ間	221858771607.200	7	31694110229.600	62.591	0.000
グループ内	36458753129.000	72	506371571.236		
合計	258317524736.200	79			

以上を踏まえ、母集団情報として事前に把握可能な情報として、資本金や船員数（従業員数）など事業所の規模を表す指標が層化基準として不相当であると考えられるなか、無理に標本設計を行ったとしても、統計数値の不安定化を惹起すると推測され、事業所単位の標本設計に積極的に変更する理由はないと考えます。

なお、報告者における賃金、労働時間等の管理状況については、船員法によりそれぞれ備置することが定められていますが、労働時間に管理に関する船内記録簿については、電子化せず、調査に回答する都度船舶から船内記録簿をとりよせ、調査票に転記しているケースがありました。その場合、事業所単位とすると、電子化及び合計値の計算に係る負担が過度に増加することとなります。

よって、統計数値の継続性の観点も含めて、引き続き船舶を単位とした標本設計を行い、調査を実施すべきであると考えます。

#### 船員法（昭和二十二年法律第百号）（抄）

##### （報酬支払簿）

第五十八条の二 船舶所有者は、国土交通省令の定めるところにより、報酬支払簿を備え置いて、船員に対する給料その他の報酬の支払に関する事項を記載しなければならない。

##### （記録簿の備置き等）

第六十七条 船長は、国土交通省令で定めるところにより、船内に帳簿を備え置いて、船員の労働時間、補償休日、休息时间及び第六十六条（第八十八条の二の二第四項及び第五項並びに第八十八条の三第四項において準用する場合を含む。）の割増手当に関する事項を記載しなければならない。

c 賃金構造基本統計調査（厚生労働省所管の基幹統計調査）など、本調査と類似の賃金統計調査との統合等について検討を行っているか。

#### <回答>

上記のとおり、引き続き船舶単位の標本設計により調査を実施する場合、一体的に実施するメリットは想定されないと考えます。

d 他の賃金統計との比較を可能とする観点から、「企業規模」及び「勤続年数」等についての調査事項を追加する必要はないか。

#### <回答>「企業規模について」

上記の分析結果から、船員の報酬に関しては企業規模に因るものではなく、「企業規模」に係る調査事項を設け調査・公表しても有用な統計の作成にはならないと考えることから、「企業規模」に係る調査事項の追加は適当ではないと考えています。

<回答> 「勤続年数について」

過年の課題及び陸上労働者に係る統計との比較にあたって有用な統計表作成が可能であるかを検証するため、「船員労働統計予備調査」において調査した勤続年数と、経験年数との比較等を行ったところ、概ね同様の傾向を示しました。

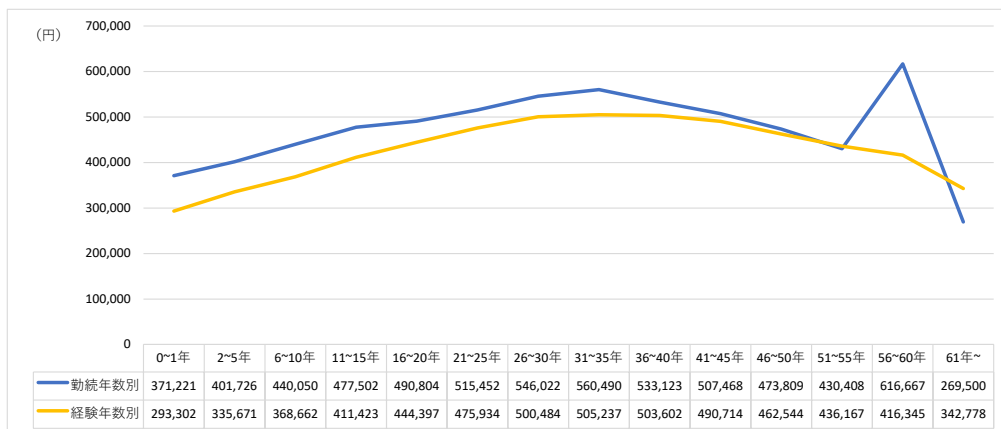


図9 【職員・部員計／内航・外航計】一人一か月当たり平均報酬額

次に、年齢別の、勤続年数別及び経験年数別のそれぞれにおける一人一か月当たり平均報酬額の比較結果は以下の通りでした。

勤続年数、経験年数のいずれの合計欄においても、年齢が上がるにつれて報酬額は上昇し、50歳代でピークに達したのち、緩やかに減少となる傾向は同じでした。

一方、合計欄以外でみると、経験年数では、年齢にかかわらず経験年数が上がることで報酬が大きく推移する傾向にありました。

例えば、勤続年数でみると、表7の「0～1年」では、「26歳～30歳」は294,529円、「56～60歳」は403,452円であり、10万円程度の差です。「11年～15年」になると、「26歳～30歳」は298,367円、「56～60歳」は447,370円であり、15万円程度の差でした。

経験年数で同様にみると、表8の「0～1年」では、「26歳～30歳」は238,832円、「56～60歳」では320,382円であり、10万円程度の差であるのは勤続年数と変わらないものの、「11年～15年」になると、「26歳～30歳」は312,310円、「56～60歳」では364,789円であり、5万円程度の差となり、年齢による差は小さくなります。また、「26歳～30歳」を年数階層別にみると、報酬の変化は経験年数の方が顕著にみられます。

そのため、報酬額の推移は、年齢や勤続年数による影響はあるものの、経験年数の大小による影響が大きいことを改めて定量的に確認しました。

表7 勤続年数別、年齢別、一人当たり平均報酬額（内航）

年齢	勤続年数														
	合計	0年 ～1年	2年 ～5年	6年 ～10年	11年 ～15年	16年 ～20年	21年 ～25年	26年 ～30年	31年 ～35年	36年 ～40年	41年 ～45年	46年 ～50年	51年 ～55年	56年 ～60年	61年～
合計	371,476	319,706	343,907	380,177	397,398	416,098	419,747	444,621	463,990	455,207	434,872	439,999	416,831	616,667	269,500
～20歳	220,317	219,497	225,626	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21～25歳	257,239	257,581	257,352	249,530	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
26～30歳	298,793	294,529	299,368	301,343	298,367	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
31～35歳	327,303	308,893	329,984	321,936	340,314	361,548	-	-	-	-	-	-	-	-	-
36～40歳	359,030	332,830	361,256	354,285	355,593	384,255	425,534	-	-	-	-	-	-	-	-
41～45歳	376,139	354,730	370,960	382,609	394,465	386,131	379,011	373,793	-	-	-	-	-	-	-
46～50歳	411,240	380,459	397,673	408,533	419,550	404,882	446,924	428,360	451,072	-	-	-	-	-	-
51～55歳	429,742	386,800	401,698	429,722	431,520	468,377	429,669	460,261	492,162	396,813	-	-	-	-	-
56～60歳	436,083	403,452	407,988	428,669	447,370	454,488	434,298	481,899	455,044	482,178	412,001	-	-	-	-
61～65歳	429,301	418,318	417,071	420,956	430,672	431,015	455,512	462,072	439,545	442,945	492,969	459,246	-	-	-
66～70歳	415,202	389,967	403,021	433,661	409,552	399,946	463,530	448,893	414,058	429,991	366,394	420,182	428,968	-	-
71歳～	402,191	402,007	380,412	405,888	380,769	409,578	508,452	478,333	402,333	300,000	421,550	440,927	406,429	616,667	269,500

表8 経験年数別、年齢別、一人当たり平均報酬額（内航）

年齢	経験年数														
	合計	0年 ～1年	2年 ～5年	6年 ～10年	11年 ～15年	16年 ～20年	21年 ～25年	26年 ～30年	31年 ～35年	36年 ～40年	41年 ～45年	46年 ～50年	51年 ～55年	56年 ～60年	61年～
合計	370,047	238,350	281,839	324,672	354,098	383,118	396,256	425,356	437,723	438,823	435,618	421,082	408,091	400,615	336,667
～20歳	219,894	214,715	239,997	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21～25歳	256,851	234,433	261,457	286,981	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
26～30歳	296,482	238,832	285,311	309,895	312,310	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
31～35歳	325,020	259,967	292,274	319,388	340,405	349,497	-	-	-	-	-	-	-	-	-
36～40歳	358,439	264,174	310,204	344,355	362,169	376,601	398,437	-	-	-	-	-	-	-	-
41～45歳	375,468	289,113	315,615	351,027	378,327	377,903	384,116	398,625	-	-	-	-	-	-	-
46～50歳	410,629	286,586	343,150	356,796	387,742	404,519	425,956	428,647	424,339	-	-	-	-	-	-
51～55歳	427,621	295,436	358,039	371,074	386,372	403,233	426,380	437,963	444,591	429,065	-	-	-	-	-
56～60歳	435,046	320,382	350,203	375,470	364,789	414,015	390,244	439,851	448,140	451,728	441,805	-	-	-	-
61～65歳	427,090	356,186	384,595	362,323	402,997	428,242	400,033	422,182	407,267	429,219	441,249	420,363	-	-	-
66～70歳	409,756	292,925	403,333	382,336	396,309	411,679	354,726	404,336	389,387	379,174	400,967	425,169	411,889	-	-
71歳～	388,497	301,200	312,000	208,000	226,574	271,032	337,975	389,664	379,521	392,657	375,091	392,951	402,654	400,615	336,667

上記の通り、比較・検証を行った結果、年数に応じた報酬の傾向は勤続年数と経験年数で同様の結果を示しました。年齢を加味すると勤続年数と経験年数の傾向の違いが明らかになりました。

但し、船員労働統計予備調査は悉皆調査で行ったのに対して、船員労働統計調査の調査事項に勤続年数を加え、表章を行おうとすると、標本の小ささにより、この傾向はみられないことが予見されます(年齢も加味すると、更に傾向把握は困難になると想定されます)。その場合、行政上の利活用としても、有用な統計数値にならないと考えます。

よって、報告者負担を課してまで調査する必要性は乏しいため、「勤続年数」を調査事項とすることは適当ではないと考えます。但し、悉皆調査による結果であれば一定の傾向の把握が可能であったことを鑑み、今後実施する母集団調査(概ね5年周期で実施する一般統計調査)において把握する必要性については、改めて整理して参りたいと考えます。



h (a) 現行計画では全数調査として実施しているが、報告者負担の軽減の観点から、標本調査へ移行することについて検討したか。(略)

<回答>

第1号調査における事業所単位の標本設計に係る分析手法(上記(b))と同様に、第2号調査では漁業種類別に、第3号調査では用途別(引き船、はしけ及び官公署船の船種別)に、事前に把握可能な船舶の総トン数と報酬について相関分析を行いました。

その結果、第3号調査のはしけについては、0.6の相関がみられましたが、はしけは隻数が少なく、標本調査にすることの有効性は見込めないこと、また、同一の第3号調査の中で悉皆調査と標本調査を混在させることは難しいため、標本調査への移行は困難であると考えます。

表9 漁業種類別、総トン数と報酬の相関分析結果

漁業種類区分	N数	線形回帰分析			非線形回帰分析
		決定係数R <sup>2</sup>	ピアソンの相関係数	スピアマンの相関係数	対数関数曲線の決定係数R <sup>2</sup>
底びき網漁業(沖合底びき網)	287	0.029	0.171 (p = 0.004)	0.376 (p < 0.001)	0.085
まき網漁業(大中型まき網)	140	0.151	0.388 (p < 0.001)	0.517 (p < 0.001)	0.200
釣漁業(かつお一本釣り)	305	0.025	0.157 (p = 0.006)	0.339 (p < 0.001)	0.027
釣漁業(いか釣)	199	0.010	0.102 (p = 0.151)	0.344 (p < 0.001)	0.034
はえ縄漁業(その他のはえ縄)	715	0.034	0.184 (p < 0.001)	0.191 (p < 0.001)	0.036

表10 用途(船種区分)別、総トン数と報酬の相関分析結果

船種区分	N数	線形回帰分析			非線形回帰分析
		決定係数R <sup>2</sup>	ピアソンの相関係数	スピアマンの相関係数	対数関数曲線の決定係数R <sup>2</sup>
引船	1,185	0.009	0.029 (p = 0.310)	0.263 (p < 0.001)	0.021
はしけ	45	0.400	0.632 (p < 0.001)	0.706 (p < 0.001)	0.500
官公署船	1,208	0.040	0.199 (p < 0.001)	0.151 (p < 0.001)	0.036

h (a) (略) また、検討した結果、引き続き全数調査で実施する場合、報告者負担の軽減策として何か検討しているのか。

(b) 上記(a)以外の点でも、調査計画の更なる見直しの余地はないか。

<回答>

利活用ニーズを踏まえ、また、調査事項の代替可能性を含めて、調査事項の削減や、調査対象範囲、調査周期について、引き続き検討して参ります。