

対応方針に対する回答（調査・統計に対する協力）

省庁名	人事院
対象統計	職種別民間給与実態調査（人事院）、賃金構造基本統計調査（厚生労働省）
対応方針 （案）	<p>① 双方の調査対象が極力重複しないようにサンプル調整を行う。</p> <p>② 調査対象事業所を2割程度減らす。</p> <p>③ 調査項目数を極力減らす。</p> <p>④ 重複調査を行わざるを得ない調査対象については、共通の項目は重複して記載せずに済むよう人事院と厚労省が共通フォーマットを作成し、共同調査を実施する。</p>
<p>【対応方針（案）に対する回答】</p> <p>① について</p> <p>サンプルの重複是正については、厚生労働省の調査と標本設計を比較し、どの程度の重複是正が可能か検証を行ったところ、相当程度の調査対象事業所で重複是正が可能と考えられた。層ごとの抽出率の相違等の理由により重複して調査の対象とせざるを得ない場合も若干生じる可能性は否定できないが、できる限り重複しないよう厚生労働省と調整することとしたい。</p> <p>② について</p> <p>調査対象事業所の削減が事業者のコスト削減のための一方策であることや、統計理論に基づき精度の低下を招かない範囲で削減の余地がある可能性については認識している。</p> <p>他方、人事院の調査は、毎年、国会及び内閣に対し、国家公務員の重要な勤務条件である給与に関する勧告・報告を行うためのものであり、この勧告に基づき、法律が改正され、一般職国家公務員の給与が改定されている。</p> <p>このような形で、民間企業における労使交渉に代わるものとして給与水準を決定することから、調査においても、労使双方の納得性と信頼性を確保することが不可欠であり、そのためには、従来からの抽出率を維持した上で一定数の事業所データに基づく結果を提示することが重視される。また、国家公務員の給与決定に当たっては、納税者である国民の理解を得ることも重要であり、その代表者である国会における議論等でも、十分な調査事業所数を確保した上での詳細な調査を求める意見が多いことから、仮に調査対象事業所数の削減をした場合には、人事院勧告に対する国民の信頼を損なうおそれがある。</p> <p>したがって、国家公務員給与が引き続き広く社会的な納得を得るためには、現在把握している事業所データを維持する必要性が高く、対応は困難である。</p> <p>③ について</p> <p>「『行政手続コスト』削減のための基本計画」で定めたとおり、現在の調査項目の必要性について改めて精査し、調査項目を必要不可欠なものに限定すること等により、事業</p>	

者コストの削減を行うこととしている。さらに、基本計画の改定により、オンライン調査の導入等を実施することとしており、これらにより、本調査全体として行政手続コストの2割削減を目指すこととしたい。

④について

「①について」で記載した措置を講ずれば、相当程度の調査対象事業所について厚生労働省と重複是正が可能となり、重複が発生するとしても限られた事業所にとどまると考えられる。また、そうした事業所のみを対象に、共通フォーマットを別途作成するとした場合、下記の課題等に対応するため、実質的に時期をずらして二通りの調査を行う形とならざるを得ないことから、コスト削減効果はほとんどなく、実施は困難である。

- ・ 調査対象時期の相違

人事院の調査は、速やかに国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準に合わせる必要があることから、4月分の給与及び前年8月から当年7月まで1年間の特別給を調査する必要がある。一方、現状において、厚生労働省の調査は、6月分の月例給と前年1年間の賞与の支給状況を調査するものとなっている。

- ・ 調査内容の違い

人事院の調査は、詳細に定義された公務と類似する職種ごとの給与データを収集した上で、官民給与の同種・同等比較を行う必要があるのに対し、厚生労働省の調査は、調査する役職段階が、部長、課長、係長（企業規模100人以上）に限定されている。