

対応方針に対する回答（調査・統計に対する協力）

省庁名	厚生労働省
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 サンプルの重複是正については、人事院調査と標本設計を比較したところ、相当程度の重複是正が可能と考えられた。母集団情報の相違や、特定産業から抽出する必要がある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と思われるが、できる限り重複しないよう人事院と調整することとしたい。</p> <p>② 本調査の結果は、労災保険の給付額の算定基礎とすることが法令上規定されているほか、各種行政施策の基礎資料として、例えば、次のようなものに詳細な属性別の結果が利用されている：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中央最低賃金審議会で毎年行われている地域別最低賃金額改定の目安に関する調査審議において、本調査の都道府県別かつ就業形態別の賃金分布を用いて、最低賃金を引き上げた場合の影響などを確認 ・ 待機児童解消や介護離職ゼロなどの重要政策を推進する上で、本調査の職種別かつ勤続年数別の賃金を用いて、保育士、介護士等の処遇の実態を確認 ・ 本調査の役職者に占める女性割合を、女性活躍推進の進捗についての1つの指標として用いるほか、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」における企業認定基準を定める際の資料として利用 ・ ILO や OECD 等の国際機関への賃金データの提供 <p>本調査においては、統計理論に基づき、結果に一定の精度が保たれるよう調査対象事業所数を算出している。このため、仮にこれを減らした場合、上記のような重要政策に利用されている詳細な属性別結果の精度の低下は避けられず、国民生活に影響を及ぼすことが懸念されることや国際比較を行う上で支障を来すことから、対応は困難である。</p> <p>③ 調査項目について再度精査したところ、事業所票における新規学卒者の初任給に係る調査項目について、個人票の勤続年数・年齢に絞り込みをかけ新規学卒者に該当すると考えられる者について集計をすることにより代替することが可能と考えられることから、統計委員会に諮る必要はあるが、これを廃止する方向で検討したい。</p>	

これに加えて、オンライン調査の導入や、本調査の調査票様式に沿った形でのデータの出力機能を備えた人事・労務管理ソフトウェアの普及促進等の方策にも取り組み、本調査全体として行政手続きコストの2割削減を目指すこととしたい。

- ④ ①を行っても重複調査を行わざるを得ない調査対象について、共通フォーマットにより調査を実施することは、下記の課題等があるため、実施することは困難である。
- ・ 調査対象時期については、現状では厚労省調査が6月分、人事院調査が4月分としているが、これをいずれかに統一する必要があるため、調査対象時期を変更した場合、時系列比較が困難になるなど利用者への影響が生じる。
厚労省調査を4月分に変更した場合は、その年の暦の影響を大きく受けることにより、6月分よりも一部の労働者については賃金水準の各年の変動が大きくなることが想定され、地域別最低賃金額改定の目安に関する調査審議への影響等が出かねない。
 - ・ 重複調査を行わざるを得ない調査対象への調査方法については、両調査の調査対象となる労働者の抽出方法を比較すると、厚労省調査では全体の縮図となるよう無作為に抽出しているが、人事院調査では公務と類似の職種の労働者について調査対象としており、調査客体への負担を減らすことは困難である。
また、厚労省調査では、事業所が調査票を作成しているのに対し、人事院調査では、公務と類似した職種や役職を精密に比較するために調査員が事業所の職員と面接して調査票を作成しており、調査票の配布、回収における統計調査員の関与の方法などについても、効率的かつ実効性のある手法を見出だす必要がある。