

賃金構造基本統計調査の改善に関する ワーキンググループ報告書（概要）

厚生労働省 政策統括官（統計・情報システム管理、労使関係担当）

賃金構造基本統計調査の改善に関するワーキンググループ報告書の概要

- 賃金構造基本統計調査（以下「本調査」という。）は、主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等の属性ごとに明らかにすることを目的とした統計法に基づく基幹統計調査。
- 本調査は、令和元年及び令和2年において多岐にわたる改善を行ったが、引き続き検討すべき課題も残されており、本ワーキンググループにおいて今後の改善に向けた検討を行い、「標準誤差率の算出方法」、「外国人労働者に係る国籍の把握等」、「集計要件の見直し」の3点について検討した結果を取りまとめた。
- なお、今後においては、本ワーキンググループでの意見や指摘を踏まえ、統計の品質向上に必要な検証・検討を行うことにより、不断に改善を図っていく必要がある。

現状と課題

標準誤差率の算出方法

達成精度においては、簡便な手法である副標本方式により算出してきたが、理論式に基づく分散推定方式への見直しの検討を行う。

外国人労働者に係る国籍の把握等

令和元年の調査票より在留資格番号を追加しているが、総務大臣に当該追加内容に係る承認申請を行った際、統計委員会より、

- ・外国人労働者に係る調査事項について、「国籍」等の把握も検討すること
- ・外国人労働者の在留資格に関連した集計事項について、性別、地域別等の集計の充実を図る余地を検討すること

といった答申があった。

集計要件の見直し

週休2日制を採用する企業が増加したことに加え、有給休暇を数日取得した場合には集計要件から除外される可能性もあるため、見直しの検討を行う。

検討結果

現在、採用されている副標本方式から、理論式に基づいた計算手法である分散推定方式へ移行する。

- ・国籍：把握しない
- ・在留資格区分別と性別の統計表：作成する
- ・在留資格区分別と地域別の統計表：作成しない

- ・実労働日数の要件（一般労働者）
←現行の18日以上のままとするが、今後とも状況を注視する。
- ・1日当たり所定内実労働時間の要件
←現行（一般労働者は5時間以上、短時間労働者は1時間以上9時間未満）のままとする。
- ・所定内給与額の要件（一般労働者）、1時間当たり所定内給与額の要件（短時間労働者）
←廃止する。

(参考) 標準誤差率の算出方法

現状と課題

- 現在、本調査では、副標本方式により達成精度を算出している一方、標本設計に使用する目標精度を分散推定方式により算出している。
- 平成29年7月に設置された「賃金構造基本統計調査の改善に関するワーキンググループ」において、復元方法の見直しを検討する過程で標準誤差率の評価を行った際に、副標本方式と分散推定方式により推計した標準誤差率の水準に乖離があったことから、標準誤差率の推計方法についても検討した。
- 検討の結果、今後の達成精度の算出について、プログラム修正に係る事務処理コストが大きいこと等から、当面は簡便な手法である副標本方式（ただし、分散推定方式による標準誤差率との乖離が一定程度に収まったことから、事業所を考慮して組分けする方法に変更）を採用することが適当とされたが、分散推定方式への移行を早期に目指すとされたことも踏まえ、今般、分散推定方式への見直しの方針について検討を行う。



検討の方向性

- 分散推定方式及び副標本方式の精度を検証するため、平成29年調査から令和3年調査までのデータを用いて、両方式により算出される標準誤差率を比較する。



検討結果

- サンプルサイズが小さいほど、各方式により算出される標準誤差率の差の絶対値が大きくなる傾向が認められる。また、特に各方式により算出される標準誤差率が乖離しているところについては、副標本方式により算出される標準誤差率が分散推定方式により算出される標準誤差率と比べて、年ごとの振幅が大きい傾向も認められる。ただし、各方式により算出される標準誤差率が乖離しているのは一部だけであり、全体的にみると大きな乖離はないことがうかがえる。
- 以上の検証結果に加えて、現状、達成精度と目標精度の算出方法が異なっていることや、以前はシステム環境や処理能力が十分ではなかったが、現在は改善されていることを踏まえ、達成精度の算出について、分散推定方式へ令和6年調査を目途に移行することは適当。

(参考) 外国人労働者に係る国籍の把握等

現状と課題

- 外国人労働者の就労状況及び賃金の実態を的確に把握するための調査事項として、令和元年の調査票から「在留資格番号」を追加し、在留資格に係る現在の統計表は、一般労働者・短時間労働者別に「在留資格区分別かつ産業大分類別」及び「在留資格区分別かつ企業規模別」等で作成しているところ。
- 「在留資格番号」の追加に係る調査計画の変更申請を行い、統計委員会に意見を求めたところ、以下の2つの課題が与えられた。
課題1：外国人労働者に係る調査事項について、外国人労働者の就労状況及び賃金の実態のよりの確な把握や国際比較の観点から、今回の調査結果や利活用ニーズも踏まえ、「国籍」等の把握も検討すること
課題2：外国人労働者の「在留資格」に関連した集計事項について、今回の調査結果を踏まえつつ、性別、地域別等の集計の充実に余地を検討すること

検討の方向性

- 厚生労働省では、今後の外国人雇用対策立案のための基礎資料とすることを目的として、令和5年から外国人雇用実態調査を実施している。
- 本調査に対する統計委員会の課題が提示された当時、外国人雇用実態調査の実施は想定されていなかった。また、現在、外国人雇用実態調査においては、外国人が就労可能な範囲を規律する在留資格と異なり、国籍は事業主が把握しておくべき事項ではないため、事業主に回答を求めることは記入者負担となることから、国籍は事業所票の調査項目とされず、労働者票の調査項目の1つとされていることを踏まえ検討を行った。

検討結果

【課題1】

- 本調査においても外国人雇用実態調査と同様に、事業主に労働者の国籍を尋ねることは報告者負担につながり、回収率が低下するおそれがあることや、本調査の調査対象となった事業所で外国人を雇用している場合しか外国人労働者を把握できないということも踏まえ、国籍を把握しないこととしても問題はない。

【課題2】

- 在留資格区分別と性別のクロス表については、本調査では表章に当たって必要なサンプルサイズが一定程度存在すると見込まれるため、作成することが適当。
- 在留資格区分別と地域別のクロス集計については、本調査においては現在、地域別の集計区分として都道府県別としており、本調査の本体集計との比較可能性の観点から、在留資格区分別と都道府県別のクロス集計が考えられるが、大部分のサンプルサイズが小さく、表章不可能になることが見込まれ、また、本調査の調査対象となった事業所で外国人を雇用している場合しか外国人労働者を把握できないということも踏まえ、作成しないこととしても問題はない。

(参考) 集計要件の見直し

現状と課題

- 本調査は、労働者の雇用形態や年齢など、属性と賃金の関係を明らかにすることを目的としているため、集計対象として労働日数や時間に一定の要件を設けている。
【一般労働者】（①は昭和42年、②は昭和49年から）
調査月に ①実労働日数：18日以上、②1日当たり所定内実労働時間：5時間以上、③所定内給与額：5万円以上
【短時間労働者】（①は昭和48年、②は昭和59年から）
調査月に ①実労働日数：1日以上、②1日当たり所定内実労働時間：1時間以上9時間未満、③1時間当たり所定内給与額：400円以上
- 今般、集計要件が設定されたのは昭和時代であり、当時と現在では働き方等について変化していることや、週休2日制を採用する企業が増加したことに加え、有給休暇を数日取得した場合には集計要件から除外される可能性もあることにより、集計要件の見直しについて検討する。



検討の方向性

- 集計要件に該当するか否かは、3つの要件のうち、①実労働日数の要件が最も大きく寄与していることを踏まえ、一般労働者について実労働日数階級別のサンプルサイズの割合を分析した。
- また、一般労働者及び短時間労働者について、1日当たり所定内実労働時間の要件あるいは所定内給与額の要件を変更した場合、所定内給与額（短時間労働者については1時間当たり所定内給与額）にどのような影響が生じるか試算を行った。



検討結果

- 分析結果を踏まえ、現状は、週休2日制による月8日程度の週休日に加えて、有給休暇等を数日程度取得する労働者が一定数いると考えられること等も踏まえ、実労働日数の要件については、現行の18日以上そのままとすることが適当。ただし、今後とも状況を注視する。
- 1日当たり所定内実労働時間の要件を1時間以上に変更（事実上除外）し、所定内給与額の要件を除外しても、所定内給与額への影響は軽微であるものの、一般労働者については労働時間が極端に短い者を、短時間労働者については労働時間が極端に長い者をそれぞれ集計対象から除外することは一定の意義があると考えられるため、1日当たり所定内実労働時間の要件について、一般労働者は現行の5時間以上そのまま、短時間労働者は現行の1時間以上9時間未満のままとすることが適当。
- 一方で、本調査における一般労働者及び短時間労働者の定義において所定内給与額に係る条件を課していないことを踏まえると、実労働日数の要件及び1日当たり所定内実労働時間の要件と比較して所定内給与額の要件を課す必要性が乏しいと考えられるため、所定内給与額の要件を廃止することが適当。