

第 619 回 統計審議会議事録

- 1 日 時 平成 16 年 10 月 8 日（金） 14：00～15：10
2 場 所 総務省第 1 特別会議室（中央合同庁舎第 2 号館 8 階）
3 議 題

(1) 庶務事項

- 1) 統計審議会専門委員の発令について
- 2) 部会に属すべき専門委員の指名について

(2) 諮問事項

- 諮問第 296 号「賃金構造基本統計調査の改正等について」

(3) その他

4 配布資料

- (1) 統計審議会専門委員の発令について
- (2) 部会に属すべき専門委員の指名について
- (3) 諮問第 296 号「賃金構造基本統計調査の改正等について」
- (4) 指定統計調査の承認等の状況(平成 16 年 8 月・9 月分)
- (5) 平成 16 年 7 月指定統計・承認統計・届出統計月報（第 52 巻・第 7 号）
- (6) 平成 16 年 8 月指定統計・承認統計・届出統計月報（第 52 巻・第 8 号）
- (7) 指定統計の公表実績及び予定

5 出席者

【委員】

竹内会長、廣松委員、篠塚委員、舟岡委員、飯島委員、須田委員、菅野委員、清水委員、新村委員

【統計審議会会議内規第 2 条による出席者】

《国又は地方公共団体の統計主管部課の長》

総務省鈴木統計調査部長、厚生労働省恒川統計情報部長、
同清川賃金福祉統計課長、農林水産省小西統計部長、

経済産業省伊藤統計企画室長、国土交通省矢島企画調整室長、東京都北村調整課長

【事務局（総務省統計基準部）】

総務省渡辺統計基準部長、同熊埜御堂統計審査官、同桑原統計審査官

6 議 事

(1) 庶務事項

- 1) 統計審議会専門委員の発令について

竹内会長から、統計審議会専門委員が、資料 1 のとおり発令された旨報告があった。

- 2) 部会に属すべき専門委員の指名について

竹内会長から、資料 2 のとおり部会に属すべき専門委員の指名を行った旨報告があった。

(2) 諮問事項

○ 諮問第 296 号「賃金構造基本統計調査の改正等について」

総務省統計局統計基準部の熊埜御堂統計審査官が、資料 3 の諮問文の朗読及び補足説明を行った。続いて、厚生労働省大臣官房統計情報部の清川賃金福祉統計課長が改正計画案等の説明を行った。

[質 疑]

舟岡委員) 今回の改正については、常用労働者を対象とする調査から、新たに臨時労働者にまで調査対象を拡げ、「屋外労働者職種別賃金調査」(指定統計) との統廃合を行うことによって、臨時労働者と常用労働者の賃金の格差が各産業別にどれくらいあるのかを横断的に見られるようになることは評価できる。例えば、「屋外労働者職種別賃金調査」の日雇労働者は 5 パーセントぐらいであるが、その結果から見ると常用労働者との賃金格差が大きく、なおかつ高齢者に偏っているということからすると、臨時労働者の賃金水準を産業横断的に、また、常用労働者と比較して捉えられるということはいいことだと思う。その意味で言うと、「賃金構造基本統計調査」においても、これまで雇用形態の実態を「常用」と「臨時」の区分で把握するようにはなっていたが、それは単に後で確認するものでしかなかった。

そのことは評価できる点であるが、幾つか問題点もある。1 点目は、常用労働者を 100 人以上雇用する企業の労働者については、職種に優先して、従来は職階を調査することになっていたが、課長、部長等については、今回は「一般的な役職」を調査することになっている。しかし、役職といっても、かつてのようにラインの部長とか課長がいて、マネジメントを中心とした職務を遂行している、そういう時代だったらいいとは思いますが、スタッフ的な役職の人が随分と増えてきている時に、同一の役職ということだけの情報で賃金を捉えたとしても、同一役職での賃金の格差が大きく、職務と関連する職務内容によってもかなり違うのではないか。この辺は、こういう捉え方で賃金構造がきちんと把握できるのかどうか教えていただきたい。

2 点目は、賃金構造を明らかにする時によく言われていることであるが、賃金を決定する場合に、個人に付帯する属性として、性別と年齢、勤続年数、経験年数、学歴、雇用形態、職種といったようなものが関係すると言われている。その所属する企業、あるいは事業所について言うと、どの地域で雇用されているか、どういう産業に属しているか、それから、企業規模といったような属性が関係していると言われている。

企業規模については、常用労働者の全数で代理させているが、改正点の説明にもあるように、全労働者のうち約 3 割を非正規労働者が占めている。中でも、派遣労働者は当該企業、事業所の雇用者ではないが、それに置き替わっている状況が急速に進みつつある。そのような時に、賃金を決定する企業規模として、従来どおりの常用労働者の総数によることが適当であるのかどうか。例えば、従来の常用労働者が、それ以外の労働者に置き替わっていった

ときに、企業の経済活動そのものは変わらないけれども、労働者の中身自体が変わってしまい、常用労働者の総数でとると、階層を落としたところで高い賃金をもらっているというように、賃金の水準を明らかにする上で、多少のディスターバンス(不安)があると思う。

それから、職種については、今まで色々と改正され、改善されてきていると思うが、工業と建設業、製造業の職種をみると、生産労働者と管理、事務、技術労働者に区分されており、おまけに、製造業の職種が相変わらず4割近くを占めている。この調査がスタートした時点では、製造業のウエイトが大きかったということと、国民経済的にも非常に重きをなしたということであろうが、今や製造業の従業者の割合は、「事業所・企業統計調査」で見ると、20パーセントを切って、18パーセント台である。おまけに、製造業の中でのソフト化が進み、製造業の繁忙比率も20パーセント近くの18パーセントぐらになっている。ということは、製造業の職種は、経済活動全体の中で、そして、従業者の職業の中で過大でありすぎる。このところは、更に工夫をするとともに、特にホワイトカラーでIT絡みの職種は賃金等も大きくばらついているので、この辺がしっかり把握できるようになるといいと思う。

最後に、要望であるが、日本標準産業分類が改正され、それに併せて産業の結果表章も変わるわけであるが、新しく新設された産業あるいは改編された産業、例えば、教育学習支援業とか、医療福祉、情報通信業などは世の中の関心を呼んでいる産業でもあるので、そこでの賃金水準がどれくらいであるかというのが時系列で比較できるような組み替えを、過去についてもやっていただきたい。そんなに昔とは言わないが、ある程度の期間遡及して、継続して、その変化が捉えられるような努力も是非やっていただけたらと思う。

竹内会長) 御質問、御意見がいろいろあったと思うが、今のことについて一つひとつ答えていただくというよりも、他の方からも御意見、御質問があったら出していただいて、まとめて調査実施部局からお答えいただきたい。

廣松委員) 私も舟岡委員から指摘があったように、職種に関して、製造業が余りにも細かくなりすぎているという印象を大変強く持っている。ただ、それは職業分類の問題にまで遡ることになるので、今回の調査ですぐそこが改善できるかどうかは難しいと思うが、その点をまず申し上げたい。

別の論点として、今回、事業所票に大学院が入ったことは大変いいことだと思うが、大学院は「卒業」と言わないので、「大学院卒」とされているところから「卒」という文字を取って、単に「大学院」だけか「大学院修了」の方がいいと思う。また、事業所票では、大学院の場合、「事務系」と「技術系」とに区分されていないことから、大学と同じように大学院に関しても、「事務系」と「技術系」を分けていただくことはできないか。

それから、「個人票」の「(6)最終学歴」に関して、今、中学卒をはずすことはできないと思うが、せっかく初任給の方で大学院を入れていただいたのであれば、「最終学歴」の欄の「4」のところは「大学」と「大学院」とが一本になっているけれども、可能であれば、ここも「大学」と「大学

院」とに分けていただきたいと思う。

これ以外にも幾つかあるかもしれないが、それは部会の議論で色々出てくると思うので、取り敢えず今、気が付いた点だけを申し上げた。

飯島委員) 調査計画の改正等の趣旨については、時代を踏まえたものであり、雇用形態とか就業形態が極めて多様化していることから、そういう面で両方を包含した調査というのはいいのではないかと思う。

そういう中で、企業サイドから見ると、「事業所票」の社員区分、つまり常用労働者区分のところでの正社員以外というものと、臨時労働者との間で若干書きにくいところがあるかもしれない。つまり、たまたま4月、5月に18日以上雇用された人は「常用労働者」の方に入り、それ以下の短期雇用の場合には「臨時労働者」の方に機械的に入ってしまうことになる。

ところが、企業サイドの雇用という観点からいくと、この中の正社員というのは、会社では期限のない社員ということで雇用契約を結んでおり、臨時社員の場合も、パートであろうと嘱託であろうと、アルバイトであろうと、全部、雇用という形態で、すべて個人別に雇用契約を結んでいる。したがって、そういうものと乖離する場合が出てくると思うし、企業サイドで先入観をもって、アルバイト、パートはすべて「臨時労働者」だと考えているところもあるので、時間が基軸になっているということをきちんと示した上でないと、記帳ミスが起こり得る場合がある。社員区分については、雇用形態の多様化という点からみると、「雇用」という名前を使っていた方が企業サイドから見ると分かりやすいが、こういう方向で決めていただいても、企業サイドへの説明がしっかりしていれば大丈夫だろうと思う。

それから、職種の調査の変更についてであるが、時代のニーズを反映して、弁理士は入れておいていただきたいと思う。今、日本のグローバル化に対応した知的財産権をどのように維持していくのか、あるいは、係争があった場合、どのような係争で勝っていくかということで、国を挙げて力を入れている。確かに、調査をすると、公認会計士が大体2万人で、弁理士が5千人程度である。ところが、ここ2～3年、弁理士が急速に増えており、今年の弁理士の第二次試験の合格者は600人を超えている。そういうところから、弁理士というのは、これからの時代のニーズを反映した人材確保という視点からも、政策面において大事なポイントになるのではないかという気がする。

それから、今回追加される高度で専門的知識を要する職種の中に税理士というのがあるが、公認会計士も弁護士も、本人が希望して許認可されたら税理士になれる。したがって、資格間の重複が出る場合があるので、記入の際にどちらを書くのかということを確認していただかないとダブる可能性がある。公認会計士は大体2万人と申し上げたが、税理士は6万人を超えていることから、相当ダブった形で、弁護士を含めたものが入っているという感じがする。

もう一つは、「個人票」の賃金の手当の中で「精皆勤手当」というのがあるが、この手当は大企業にはほとんどない。中小企業には若干あるようだが、

むしろ明治時代の面影が残っているような賃金手当であり、そういうものをここで調査項目に入れなければいけないのかどうか。今は、もっと違った手当や大きなウエイトを持った手当が色々あるので、そういうものも手当という視点から研究していただいて、ウエイトの高い、現代のニーズにあった手当に軌道修正をしていただいた方がいいのではないかと。

それから、「事業所票」のところで「初任給額」を記載するところがあり、「大学院卒」とあるが、企業サイドからすると、初任給がマスター（修士課程修了者）とドクター（博士課程修了者）では違う。旧帝大とか一般のブランド大学の工学部や理学部の場合は、多くの人が大学院へ行く。今の場合は、ほとんどがマスターだろうと思う。それを考えると、マスターの方を明確にした方が書く方は書きやすい。大学院で平均すると、つまり、マスターとドクターを平均すると初任給の水準が分からなくなる。したがって、ドクターは少ないものの、大学とマスターの大学院のところを明確に分けた一つのマーケットができ上がっており、大学卒の初任給は各社によってまちまちであるが、マスターについては、横並びで意見交換をしながら各社で整合性をとっているのだから、そういう点も御検討いただけるとありがたい。

もう一つは、派遣労働者についてであるが、これは派遣元が記入するのか、それとも派遣先の企業サイドで記入するのか。これについては、各企業ともかなりの人数を入れているため伺いたい。

先ほどの舟岡委員からの御発言にもあったように、各企業では、常用労働者の正規社員を少なくして、正規社員とほぼ同等の能力を持った派遣労働者をフルタイムで使っているというのが大きな特徴である。派遣労働者は、人事評価や処遇が正規社員とは全く違うので、忙しくなければ首を切れるわけであるが、正規社員の場合は簡単には首を切れない。派遣労働者をどのように取り扱っていくのかは、説明の中には記載があると思うが、そういう点についても研究していただきたい。

それから、賃金については、「個人票」では賞与と例月賃金だけを調べるということなので、それはそれなりの意味があるだろうと思うが、ただ、最近退職金を払わずに、例月賃金の中に退職金を入れて、個人が401K的に運営するという方法を取っている企業もある。そういうことも念頭に置きながら、お考えいただく必要があると思う。企業によっては初任給がボーンと高いところがあるが、その分は退職金がないという前提でやっているため、賃金構造が大きく変わっているということも含めて御検討いただければありがたいと思う。

新村委員) 幾つか伺いたいことがあるが、一つは「正社員」という言葉である。非常にマイナーなことから申し上げますと、私の所属している生命保険会社の正社員というのは、普通の社員ではなくて、「契約者」である。そういう意味からすると、企業が正社員とみなすものという定義をなるべくやめた方がいいのではないかと。外形と言うか、ファンクショナルに定義をきちっとしてお使いになった方がいいのではないかと印象を受ける。もちろん、保険会社

については『記入の手引』で書けば処理できることかもしれないが、企業が定義する「正社員」という言い方でなく、もうちょっとファンクショナルに定義できるようなものにならないのかということをお伺いしたい。

それから、役職については、最近では課制がないところが増えており、先ほど舟岡委員も指摘されたが、少なくとも今の『記入の手引』にあるような職階を役職と呼び変えただけでは対応が難しいのではないかと思う。その辺をどうしたらいいか、いい案はないかもしれないが、検討していただきたい。

もう一つは、今の飯島委員の御発言と同じように、賃金形態も変わって、例月賃金が退職金の前倒し分である場合もあり、年俸制というものも導入されてきているので、そういうものをどのように、今の調査で上手に把握できるかという点について、部会においても検討させていただきたいと思っている。

篠塚委員) 1点だけ確認させていただきたい。別添資料6に集計事項の案が出ており、ここでは「常用労働者に関する事項」と「臨時労働者に関する事項」とに分かれていて、常用労働者に関する方は「一般労働者（短時間労働者を除いたもの）に関する事項」について詳細に集計するという形になっており、2番目として「短時間労働者に関する事項」というふうになっているが、これはここで今回新しく提案されているところの就業形態の変更にかかる、一般労働者と短時間労働者に区分したところの集計だと思う。

本来、今回の改正の趣旨は、雇用形態が多様化して様々な形の労働者が増えている中、微妙に変化している賃金をどのように把握するかということではないかと思う。この調査では短時間労働者の数はそんなに多くなく、一般労働者として正社員とそれ以外、つまり、正社員以外のところで期間の定めのある者とない者とに分けたところの雇用形態の把握が重要になってくるかと思うが、この集計事項ではそこが抜けているというふうに読めるので、是非それを入れてほしいと思う。そうでなければ、「違いますよ」と言っていたきたい。

竹内会長) 学卒に関して言うと、学校教育法に基づくということであれば、日本国内だけになりそうであるが、最近は外国の大学を卒業した人もいるので、外国の大学でもそれと同等とみなされるものは入れていいと思う。企業の方でも、採用に当たってそうしておられるのではないか。

というのは、大学の方でも「入学資格者は高校を卒業した者」となっているが、「高校を卒業した者」の中には、外国で日本の高校と同等とみなされる学校を卒業した者も含まれるし、大学院も同様に、外国の大学を卒業した人も含まれるので、外国の大学、それと同等のものも含むということにさせていただいた方がいいと思う。

それから、大学院については、先ほど飯島委員が修士と博士とに分けた方がいいのではないかとされたが、そのとおりかもしれない。特に、博士の場合、卒業というのは、正確に言えばドクターが学位を取ったということであるが、学位を取る前に課程を終えて就職している人も非常に多いため、卒

業という言葉はやめていただきたい。そうでないと、その人は博士課程の修了者ということにはならない。あるいは、飯島委員の意見では、大学院というのは修士又は博士に対応したものであるが、博士というのは別にした方がいいのではないかとのことであるので、その辺もよく考えていただければいいと思う。

少なくとも、「大学院卒」という言葉をストレートに出すと、それを形式的に解釈して困ることが起こる。

清川課長) 随分とたくさんのお質問、御意見を頂いたので、そのすべてについての確に答えられるか自信がないが、今現在の私どもの考え方だけ言わせていただき、残りはまた部会等で御説明させていただきたいと思う。

まず、役職と職種、片方だけ書かせるのはいかがかという御意見についてであるが、現在、役職と職種については、賃金の決定事情は役職が優先するのではないかという考え方、また、記入者負担の軽減という観点から、役職に就いている方については職種の記入は求めないでいるということで、この調査を設計しているが、この辺りについては役職者の就業実態とか賃金の決定事情などを踏まえて、これから検討していきたい。

それから、派遣労働者を企業規模に加えるかどうかという問題であるが、「賃金構造基本統計調査」以外の賃金を調べている調査は、企業規模あるいは事業所規模に派遣労働者を含んでいない。一つの理由としては、事業所を対象に調査するので、各個別の事業所になると、企業全体で派遣労働者をどれだけ雇っているのかということ必ずしも把握していない場合が多いことから、企業全体の派遣労働者を調査事業所において記入することは難しいという考え方もあり、現在、常用労働者数を企業規模としているわけである。企業規模に派遣労働者を含むべきかどうかというのは、調査方法なども含めて検討してまいりたい。

それから、職種の関係については、現在の職種が工業、建設業、製造業等にかかなり偏っていて、サービス経済化に十分対応していないのではないかという御指摘があり、それは私どもも痛感しているところである。これまでの経緯を言うと、平成7年に1級建築士、あるいは、歯科衛生士など9職種を追加し、平成13年には測量技術者や理学療法士、ホームヘルパーというような職種を追加した。今回の改正に当たっては、「屋外労働者職種別賃金調査」の中止に伴い、必要となったもの及びかなり賃金が高水準だろうと思われる専門的職種を追加するという事になったが、そこまでしか見直しをできなかったというのが本音である。しかし、情報関連職種とか介護関連職種といった、産業経済化に対応した職種、区分を設けるなど、より見直しを進めていく必要があるということについては、今後の課題として十分に認識しており、今後とも真剣に検討を続けていきたいと考えている。

それから、産業分類の変更に伴い、時系列での比較がどこまでできるかということであるが、平成15年については新産業分類での組み替えを予定しているため、いろいろ工夫しながら、できる限り時系列調査ができるように努

力したいと考えている。

それから、今回、大学院卒を新規学卒者で新たにとるようにしたということで、幾つかの御意見があったが、一つは、「大学と同じように大学院に関しても、事務系と技術系別にとれないか。」ということと、「修士と博士は別々にとれないか。」というようなことであったかと思う。しかし、大学院卒の就職者は約5万1000人であるが、博士課程の方はそのうち8,000人ということで、かなり少なく、ほとんどが修士課程ということもあり、これについては詳しくとることができればとりたいという希望がある一方で、記入者負担の問題等々、ちょっと難しい問題がある。

それから、文系と理系の別ということになると、「学校基本調査」によると技術系の大学院卒が85パーセントぐらい、文系の大学院卒が15パーセントぐらいということであるが、調査は「調査記入要領」等で「同じ職種、あるいは学卒区分で、複数の賃金がある場合には、一番多い方の部分を代表して書いてください。ただし、人数全体は書いてください。」というふうにしているので、大抵の企業では修士課程の技術系を中心にした人数が出てくるのではないかと考えている。今後、更に大学院卒の方が増えてきて、もっとウエイトが高まってきた場合には、更にこれを細分化していくというようなこともあり得ると思うが、現在のところは大学院卒一本というのはやむを得ないと思っている。

それから、記入方法として、正社員と臨時等の区分は分かりづらいということであるが、雇用形態、雇用期間により「常用労働者」と「臨時労働者」に区分されること、更に「常用労働者」が「正社員」と「正社員以外」に区分されるというようなことをきちんと説明し、『記入要領』でも分かりやすく書くということで、できるだけ記入者に分かりやすいようにやっていきたいと考えている。

それから、職種の変更のところで、「弁理士は重要性が高まっている職種であるので、入れることはできないか。」という御意見があった。弁理士がかなり増えているということは認識しているが、今回、検討した段階で、平成12年の国勢調査では弁理士と司法書士を合わせて2万300人という数になっており、その中で雇用者というのは「該当者なし」、いわゆる「一」で出てきており、雇用者として捉えられなかったので、今回は見送ったということである。ただ、御指摘の点については、弁理士の雇用、勤務の実態、あるいは、雇用者数はどれぐらいかというようなことを、もっと詳しく調査する等々、十分把握してみる必要があると思っている。

それから、税理士、公認会計士がダブらないようにということについては、記入の際、『記入要領』等で十分注意をしておきたいと思っている。

それから、「精皆勤手当」というものが、賃金手当として最近は少なくなったのではないかと御指摘であるが、この調査で出た数字については、最低賃金審議会が最低賃金を決める際に、最低賃金の中には精皆勤手当は除くということで決めているので、精皆勤手当がどれだけあるのかというのは

とっておかないと、賃金の低いところでは困るというようなことがあるので、小規模事業所に記入を求めているところである。平成15年調査では、調査対象のうち25.9パーセントと、4分の1強が精皆勤手当について記入されているという実態もあるので、少なくなったからといって削除するというのは、政策的なニーズもあり、難しいと思っている。

派遣については、賃金を支払っている事業所、すなわち、派遣元事業所で記入していただいて把握することとしている。

それから、退職金等々については、「賃金構造基本統計調査」は基礎的な調査であるので、所定内賃金と臨時給、ボーナスというふうにとらえているが、それとは別に私どもが行っている「就労総合条件調査」で、毎年ではないが、何年かに一度、退職金などについても、それは退職一時手当か退職年金か、あるいは、退職年金だと適年かどうかというような形で、かなり詳細に制度や実際の支給状態について調査しているので、そういったものと併せて、多角的に賃金状態について見ていきたいと思っているところである。

それから、「正社員」の定義であるが、今回、「正社員」については、事業所において「正社員」ということで賃金、雇用管理をなされているものと定めているところである。外形的に見るとということも考えられると思うが、一般的に「正社員」といった場合に、その基準を示すことが定義的に難しいのではないかとということが1点目の理由であり、2点目は、賃金、雇用管理がその企業ではどのようになっているのかということが賃金水準、賃金構造を決定する上で大きなファクターではないかと私どもは考えて、今回のように「企業が正社員として賃金、雇用管理をなしている労働者」を「正社員」としていただきたいというとり方を現在の案で示しているところである。

それから、役職については、課制がなく、最近ではスタッフ制のところはかなりたくさん出てきているというのは、そのとおりであると思うので、スタッフ制のところ、例えば課長代理とか調査役といった方々については、「部長」、「課長」及び「職長」と「その他役職」という記入欄があるうち、「その他役職」欄に記入してもらうことにしている。この「その他役職」というのは、非職階の方の賃金水準を出すために便宜上設けているものである。

それから、別添資料6の集計事項で非正社員というのを設けてないとの御指摘であるが、正社員と非正社員というものははっきり書いていないので、若干分かりにくかったのは申し訳ないが、その中に雇用形態というものを入れており、その中で今回の正に改正の目玉である「正社員」と「正社員以外」の方の賃金構造、賃金水準が出るように、きちんと集計したいと考えている。

それから、外国の大学の取り扱いについては、現在、まだ日本の大学卒業と同等とみなされるようにはなっていないが、検討していきたいと思っている。

駆け足での説明で、あまり的確でなかったかもしれないが、これからいろいろ検討してまいりたいと思っている。

竹内会長) 役職ということについてちょっと伺いたいですが、賃金との関係でいうと、身

分的な役職と職務的な役職とがあると思う。私自身のことを言うと、国立大学では学部長になると号俸が上がるが、私立大学では、学部長になってもベーシックな賃金は上がらない。これは、あくまで教授としての賃金であり、プラス役職手当がつく。役職手当がつく役職と身分が変わる役職とは違うと思うが、そこをどう扱われるのか。

逆に言うと、賃金の手当のところ、職務手当とか役職手当というのをとっていただく必要があるのではないかと思う。「精皆勤手当」よりずっとそっちの方が重要で、しかも役職手当の方はどこが違うかということ、学部長をやめたらそれがなくなって元に戻るわけである。ところが、国立大学だと号俸がそのまま残るというシステムになっている。厚生労働省は国立大学と同じだから、皆さんが一度役職に就けば役職手当はそのまま残るだろうが、民間では役職がなくなると賃金もその分なくなってしまうということが結構多いのではないかと思う。だから、役職手当あるいは職務手当的な部分というのは、賃金のうちということをとっていただいた方がいいのではないかと思う。

もう一つは、正社員の件だが、その企業で正社員と扱うものという定義で行うしかないというのはよく分かるが、正社員と臨時社員と2種類ぐらいしかない企業はそれでいいけれども、本来なら正社員になるところ、身分的には見習い社員といったようなもの、例えば裁判官と判事補というのがあるが、そういうふうなものをつくっているところがあった場合、一部の、上の方だけを正社員として扱うと考えられては困るので、正社員というのはこういうたぐいのものを言うという説明があった方がいいのではないか。

飯島委員に伺いたい、どんな企業でも正社員と非正社員の区別というのは直ぐに分かるものなのか。

飯島委員) 分かる。正社員というのは、期間を定めない、会社が正規社員として入社を認めた人である。

竹内会長) そうすると、見習い社員とか仮採用というのはまだ正社員に入らないのか。

飯島委員) 入る。一定期間、見習い扱いをする期間と、最初から見習い期間を設けずに、一般の社員と同じように使っていくという考え方がある。見習い期間を置くか置かないかは、企業によって違うだけであって、社員としては変わらない。

竹内会長) 見習い期間でも、正社員であることには変わらないのか。

飯島委員) 変わらない。

竹内会長) ということは、この調査の場合でも大丈夫ということか。

飯島委員) 大丈夫である。

正社員というのは、評価、処遇が全部違う。毎年評価されて、プロモーションにも結びついていく。非正社員は、評価はするが、プロモーションがない。原則として、課長になるとか部長になるというのは正社員以外にはない。

ただ、最近は、サービス産業でアルバイトとか嘱託の方が店長になるとい

うものもあるので、一概には言えなくなったが、メーカーの場合にはそういうことはまずない。

もう一つは、現在の賃金制度の原点になっているものとして、昭和50年前半に創られ当時の日経連がお神輿を担いでやった職能資格制度というものがある。各社によって違うが、資格がずらっとあり、その資格に見合って賃金が決まっていく。資格に見合って職位発令も決まっていくわけである。

つまり、役職と発令というのは各企業で違うため、部長とか課長とのディフニッションを厳格にされると、発令者だけを考えてしまうが、そうではなくて、部長職種とか課長職種というふうに、発令は課長ではなくて主任部員とか主査とか各社によって役職発令は違うけれども、役割自体からみたら課長職の仕事をやっていただいているとか、課制を廃止しているから当部には課はなくグループ制であるが、主任部員発令で課長職の仕事をやっていただいているといったような例がある。

竹内会長) その場合は、一度そうなると、それはその人の身分になるのか。それともそのポストにいる期間だけということなるのか、その辺はどうか。

飯島委員) ポストにいる期間だけである。

竹内会長) そのときの手当は、そういう仕事についているだけで、その人の身分についていないということか。

飯島委員) そう。会社によっては、課長手当がない会社もある。うちの会社などは、役職手当をつけていない。というのは、一度役職手当をつけると役職から降ろすのが大変だからである。ただ、会長がおっしゃるように、役職手当をつけている企業が多いのではないかという感じはしている。

竹内会長) 私立大学の学部長は忙しいから、役職手当がなくなっても学部長をやめる方がずっと楽でよろしいということもある。

飯島委員) 課長職とか部長職というのはライン職であるから、スタッフ職的な、むしろ専門職と言った方がいいかもしれないが、それが各企業では最近かなり増えているということである。だから、部長職とか課長級とか部長級というような、ゾーンを示す言葉を使っていただくと企業サイドとしては使いやすい。

竹内会長) 給与の方も、役職手当とか、そういう職務手当と本俸とは分けてとることはできるのではないか。

飯島委員) 役職手当というのを分けることはできる。

これは純然たる役職手当であるから。したがって、資格見合いの賃金があり、例えばある一定の資格は課長発令できて、課長になったとすると、企業によっては課長手当が3万円つくとか2万円つくとかいうことになる。それ以外に、企業の場合は勤務地手当が結構ある。しかも、東京、大阪の工場とは全然違う。愛媛の工場に行ったら3割ダウンくらいで、東京よりも、ものすごく楽な生活ができる。会社によっては、勤務地手当は大きい。

竹内会長) この調査の中に、勤務地手当があってもいいような気がする。精皆勤手当よりもそっちの方が重要そうな気がする。項目の数にも制約があるから、どれと何を入れられるかということはもちろん重要だと思う。

飯島委員) そういう意味から一般論として、現実に即した賃金体系を踏まえ、手当については研究していただけるとありがたいと申し上げた。

清川課長) そこだけお答えさせていただくと、まず原則として、部長あるいは課長は一定の組織を束ねる者というふうに位置づけているが、部長、課長と同程度の責任と重要度を持つ職務に従事する方は部長、課長でとっていただくということにしている。

もう一つの、いわゆる役職手当的なものについては、人事・雇用管理制度などとも絡んでいるのではないかと思ひ、今度の基本的な調査ではとっていないが、「就労条件総合調査」において、何年かに一度、調査項目の中で役付手当という形で調べている。そういった意味で、別の調査で制度と賃金を含めて多角的に調べてまいりたいということで、現在考えているところである。

飯島委員) 「精皆勤手当」にこだわるわけではないが、25パーセントあると聞いてびっくりしている。それをよく研究していただくと有り難い。

菅野委員) 今のところでちょっと分からなかったのが、正社員というもの。「正」というのは、ノーマティブ、規範的な言葉で「正しい」という字であり、これを当たり前であるとするのは当然であるが、正社員とそうでないものというのは時代の概念に合っているのか、ニュアンス的にちょっと引っかかる。かといって、他に何かいいものがあるかということないが。

今の飯島委員のお話はよく分かったが、私の知る限りでは、今、スーパーマーケットとかコンビニ辺りでは、ここで言う正社員でない人が店長になるようなケースがものすごく増えてきている。そういう人たちを正社員じゃないという言い方が何となく引っかかるというか、昔の日本的な旧来型の契約が正しい、あるいは、ノーマティブに一般的であるという概念が先にあるような気がするが、その辺はどうか。

竹内会長) しかし、他に適当な言葉もない。「正社員ではない人」は「不正社員」だということでは困るが。

清川課長) そこは言葉のニュアンス等々いろいろ難しい問題があると思うが、用語的には「正社員」あるいは「正社員・正職員」というような形で各種調査において使われているので、今回それを使っているわけである。その辺りについては、いろいろ検討してまいりたいと思っている。

舟岡委員) 先ほど飯島委員の御意見に対して、「就労条件総合調査」を組み合わせれば退職金制度がどう変わったかということを加味して、「賃金構造基本統計調査」における賃金の構造を明らかにできるといったような趣旨の御説明があったが、その二つを組み合わせても出てこない。特に、退職金制度が時間とともに大きく変わっていくとき、その変わり方によって平均賃金水準が変わってしまうということになると、「賃金構造基本統計調査」で何を見ているんだということになる。要するに、本来の賃金水準ではなくて、制度が変わったことで、退職金を報酬に組み入れたことによって賃金水準が上がったのか、それとも賃金の絶対水準、従来からの継続した賃

金体系が上がったのか、そこの区別がつかないということは非常に重要なことであり、例えば退職金制度があるとか、ないとか、そういう定性的な質問事項さえあれば、両者を区分して賃金水準を比較できるようになり、時系列の変化もより容易になると思うので、その辺を御検討いただきたいと思う。

竹内会長) いろいろ御意見もあると思うが、これはこれから審議していただくことになる。

他に御意見等がなければ、本件については、人口・労働統計部会でこれから審議していただくこととし、篠塚部会長に願する。

(3) その他

○ 指定統計調査及び統計報告の徴集についての承認の報告

総務省統計局統計基準部の熊埜御堂統計審査官及び桑原統計審査官から、平成16年8月及び9月における「軽微な事項」として統計審議会の調査審議の対象とならなかった「小売物価統計調査」の統計法第7条第2項による承認及び「平成16年国民健康・栄養調査」の統計報告調整法第4条第1項による承認について、資料4による報告が行われた。