雇用動向調査の代替可能性について

資料1

〇雇用動向調査において把握している項目について、雇用保険と年金の情報を活用することで、下記の論点について代替可能性があるかを検討した。
〇雇用保険と年金の行政記録情報は、行政目的で必要な情報しか収集していないため、活用に向けては下記のような困難な点が多い。

論点①　離職率や転職に関する状況

〇雇用保険では、被保険者となった者及び受給する者の給付に必要なデータしか把握しておらず、全ての雇用者を把握できない（適用要件は３、４ページ参照）。また、雇用動向調査のように最終学歴など個人の属性や転職前事業所の正確な勤務地情報（論点③関係）などを把握していない。
〇厚生年金では、被保険者の要件として、週労働時間20時間以上、月額賃金8.8万円以上などの要件（１０ページ参照）あるため、必ずしも全ての雇用者を把握できない。

論点②　労働者の賃金に関する状況

〇雇用保険においては、被保険者資格取得時の賃金月額や、基本手当等の受給資格決定された者の離職時の賃金月額を把握している（参考資料２の９、１１ページ参照）が、受給しない者及び受給資格がない者の離職時賃金月額を把握していない。また、保険料の納付においても、事業主は雇用する労働者に支払う賃金総額から保険料率をかけて、保険料を納めており、個々の労働者の賃金額を把握していない。
〇雇用保険受給者の転職前後の賃金変化は、前職の離職時と現職の入職時の賃金を見ることで把握は可能だが、雇用動向調査のように死亡と転籍出向を区分することや、離職理由の詳細は把握していない（参考資料２の１１ページ参照）　。また、受給しない者及び受給資格がない者の賃金変化は把握できない。
〇厚生年金については、被保険者個人の標準報酬月額を把握できている（参考資料２の１４、１８ページ参照）。しかし標準報酬月額は実際の賃金よりも大まかな区分（３２区分）にすぎず、わずかな賃金変化を捉えることが出来ない（１１、１２ページ参照）
〇また、厚生年金については、個人の標準報酬月額を把握できるが、国民年金については、保険料が一律のため、賃金に関する情報を収集していない。

論点③　地域別に詳細な集計の出来る可能性

〇雇用保険も厚生年金も、企業が一括に申請をすることが可能であり、地域による区分について、データから事業所情報を正確に把握できない（８ページ参照）。

雇用動向調査について

１　概要

本調査は、主要産業の事業所における入職、離職と未充足求人の状況並びに、入職者、離職者について、個人別に属性、入職及び離職に関する事情等を調査し、雇用労働力の地域間、産業間、規模間及び職業間の移動の実態を明らかにするものである。

２　内容

（1）調査の対象及び客体

16大産業（鉱業，採石業，砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業，郵便業、卸売業，小売業、金融業，保険業、不動産業，物品賃貸業、学術研究，専門・技術サービス業、宿泊業，飲食サービス業、生活関連サービス業，娯楽業、教育，学習支援業、医療，福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの））

常用労働者5人以上の事業所、入職・離職者

（2）調査回数及び実施時期

年2回　　上半期調査（1月～6月）　調査実施年の6月～8月

下半期調査（7月～12月）　調査実施年の12月～調査実施翌年の2月

（3）主な調査事項

ア　事業所調査

事業所の属性及び企業全体の常用労働者数、性、年齢階級及び就業形態別常用労働者数

イ　入職者調査

（ア）属性に関する事項・・・性、年齢、最終学歴及び卒業した年

（イ）入職に関する事項

求職活動でのインターネットの利用の有無、入職経路、就業形態、職業、前職の有無、入職前の勤め先の所在地又は入職前の居住地及び現在の勤めの有無

（ウ）前職に関する事項

産業、職業、従業上の地位、離職期間、企業規模、前の勤め先を辞めた理由、現在の勤め先を選んだ理由及び転職による賃金変動状況

ウ　離職者調査

（ア）属性に関する事項・・・性、年齢階級、最終学歴及び卒業時期

（イ）離職直前の雇用状況に関する事項・・・就業形態、職業、勤続期間及び離職理由

（4）調査方法

通信調査（事業所調査はオンライン併用。初回、平成28年7月）

（5）調査経路

事業所調査　厚生労働省　－　民間事業者　－　報告者

入職者調査　厚生労働省　－　民間事業者　－　事業所調査客体事業所　－　報告者

離職者調査　厚生労働省　－　民間事業者　－　報告者

雇用保険について①

1　雇用保険とは何か

雇用保険とは、
①労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に、生活及び雇用の安定並びに就職の促進のために**失業等給付及び育児休業給付を支給する**とともに、
②失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための二事業を行う、
雇用に関する総合的機能を有する制度である。

2　雇用保険の適用事業及び被保険者について

〇雇用保険は、一部の事業（農林水産業の個人事業で常時5人以上を雇用する事業以外＝暫定任意適用事業）を除き、労働者が雇用される事業を強制適用事業としている。【法5】
〇雇用保険の適用事業（※1）に雇用される労働者を被保険者としている。【法4I】

＜適用除外＞【法6】
①1週間の所定労働時間が20時間未満である者
②同一の事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者
③季節的に雇用される者であって、4月以内の期間を定めて雇用される者又は一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者
④日雇労働者（※2）であって、適用区域（※3）に居住し適用事業に雇用される等の要件に該当しない者
⑤国、都道府県、市町村等に雇用される者
⑥昼間学生

※1　労働者が雇用される事業（農林水産の事業のうち常時雇用する労働者の数が5人未満の個人事業は暫定任意適用事業）
※2　日々雇用される者又は30日以内の期間を定めて雇用される者
※3　東京都の特別区もしくは公共職業安定所の所在する市町村の区域又はこれらに隣接する市町村の全部又は一部の区域であって、厚生労働大臣が指定するもの

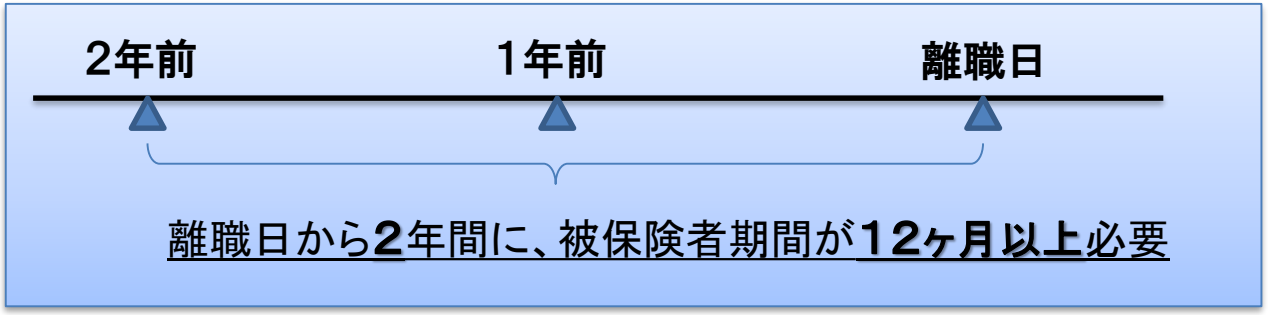
雇用保険について②

3　受給資格について（基本手当【雇用保険法第13条】）

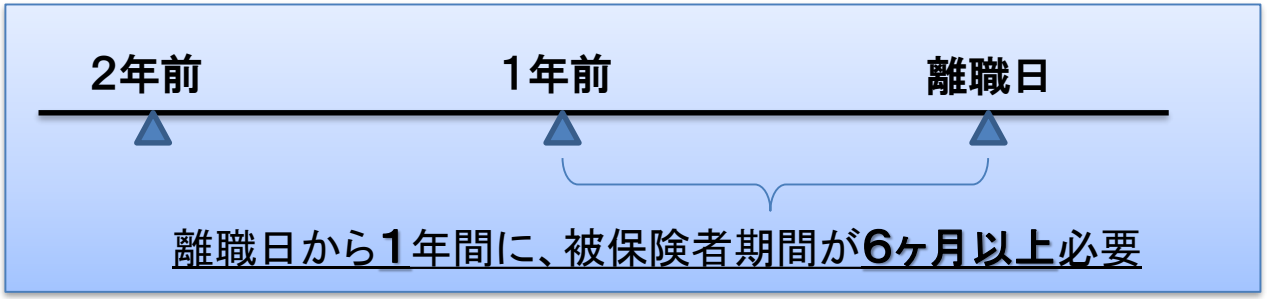
○一般被保険者が失業した際、（ｉ)(ⅱ)のいずれかに該当する場合に支給。

※４週間に１回、公共職業安定所において、失業状態にあることの認定を行う。

（ｉ）一般被保険者が離職した場合



（ⅱ）倒産、解雇等による離職者又は有期労働契約が更新されなかったこと等による離職者で、（ｉ)の条件で受給資格を得られない場合

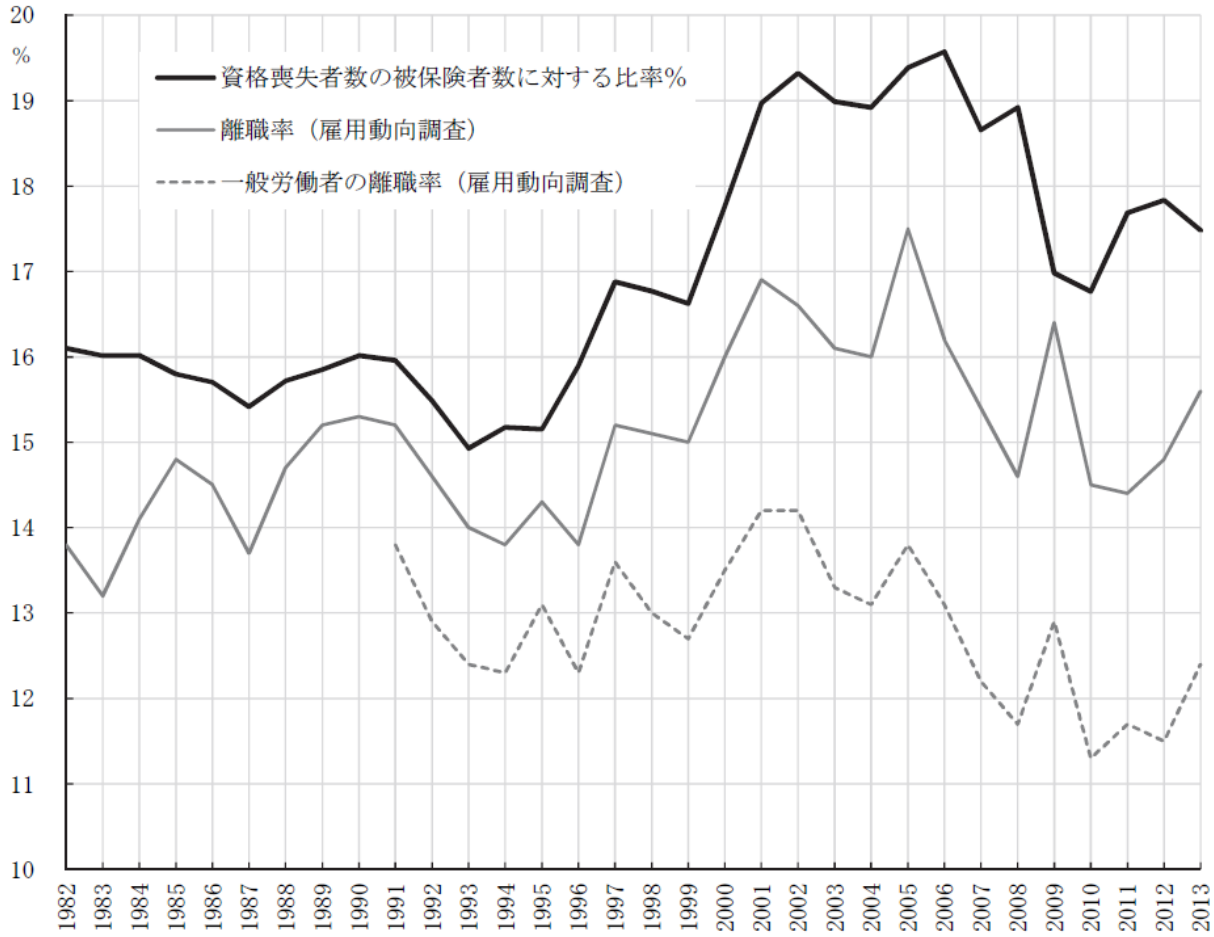


注）「この法律において「失業」とは、被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあることをいう」（雇用保険法第４条3項）

一般被保険者の資格喪失と雇用動向調査の離職率との比較

〇離職は、雇用保険における一般被保険者の資格喪失に相当することに注目し、資格喪失者数の一般被保険者数に対する比率と、雇用動向調査による年間の離職者数の年初の常用労働者数に対する離職を比較した。
〇資格喪失者の比率の方が一環として高いが、2009年など年々の変動に違うところが見られる。

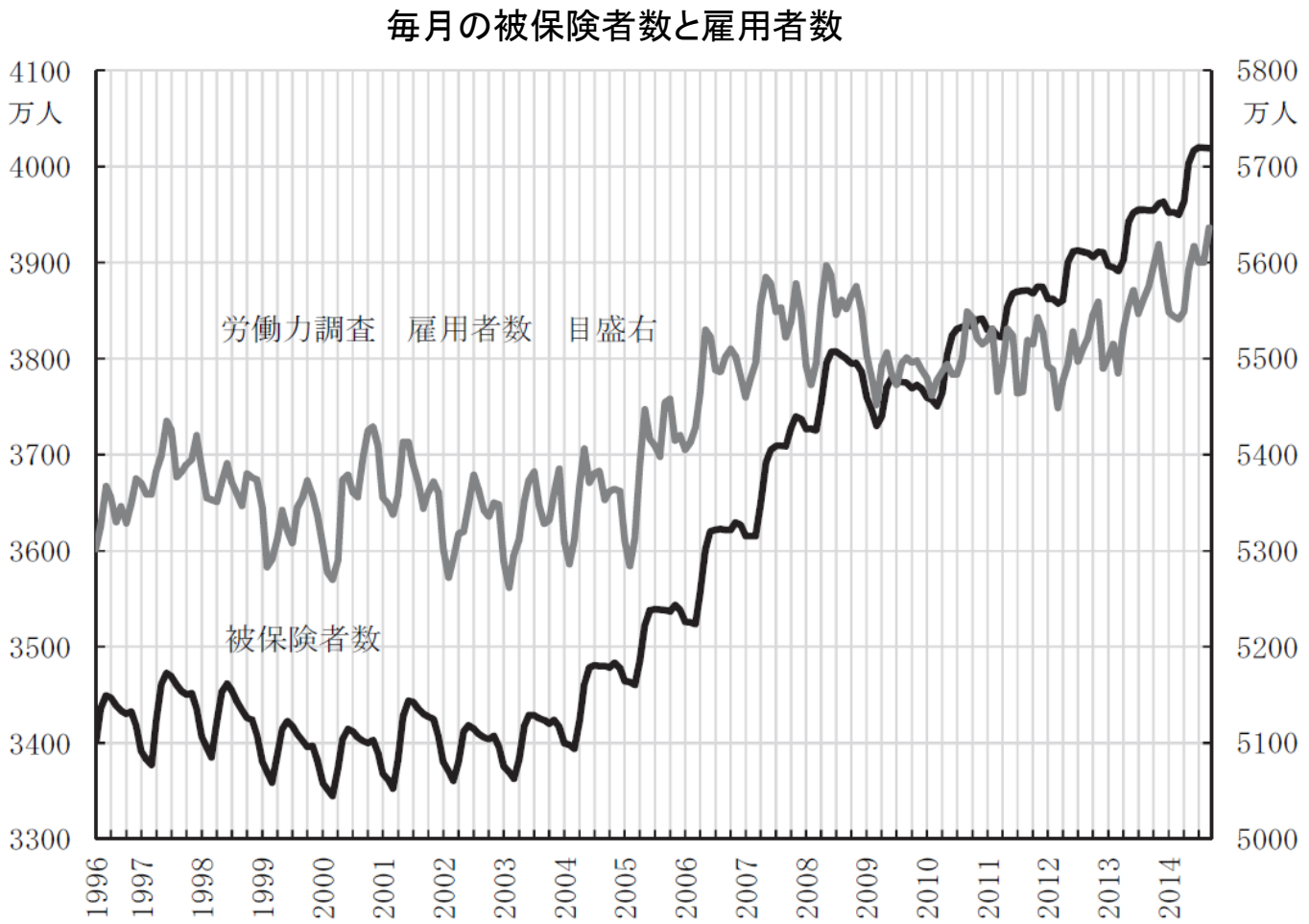
資格喪失者の一般被保険者数に対する比率と雇用動向調査による離職率



出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構『雇用保険業務統計分析II』資料シリーズNo.152 図1－25より抜粋

被保険者数と労働力調査の雇用者数との比較

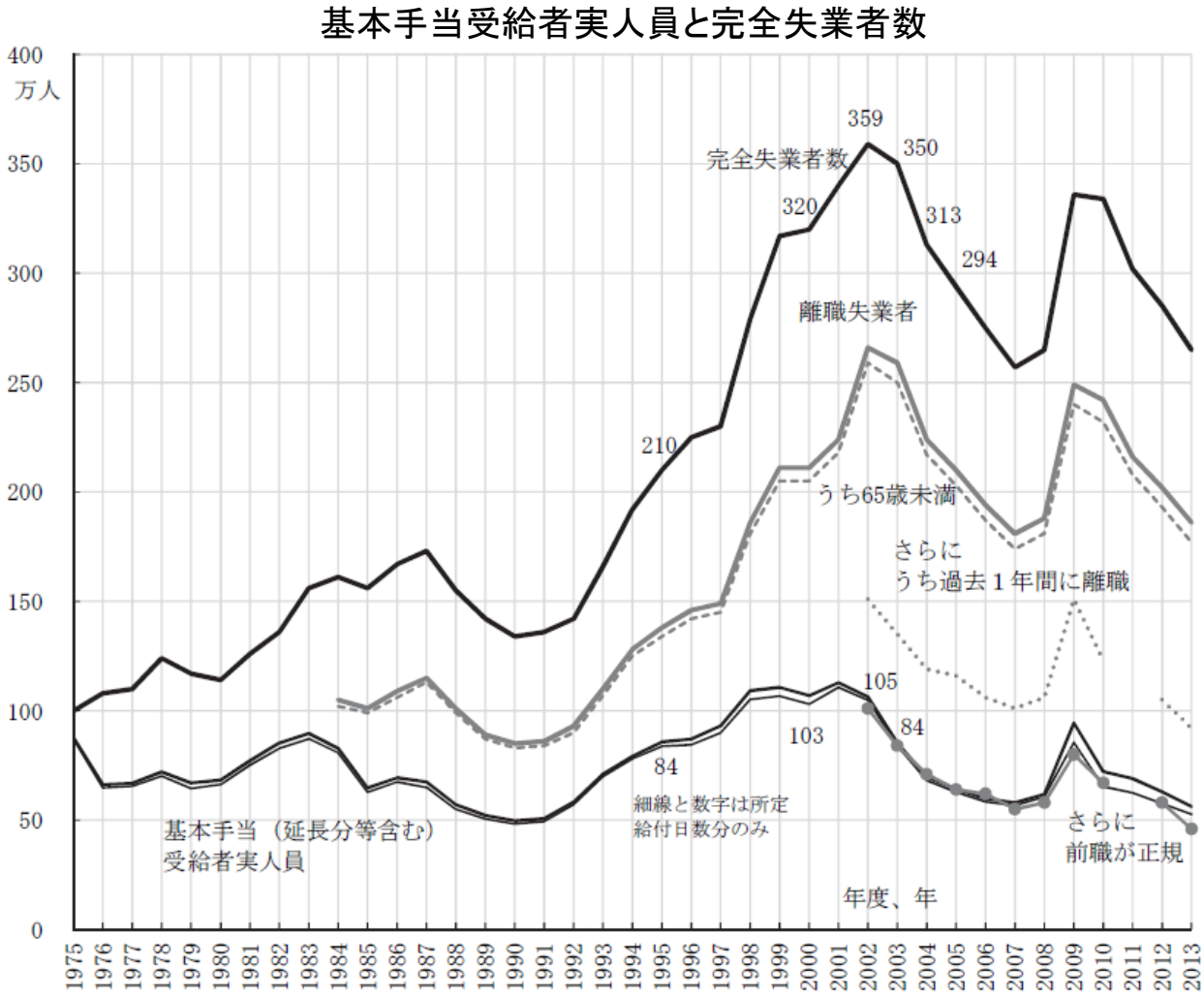
〇雇用保険に加入する被保険者数と労働力調査の雇用者数を比較すると、雇用者数は2014年９月で5,600万人を超えているのに対し、雇用保険被保険者数は4,000万人を超えた水準と、水準に大きな違いがある。
〇変動の季節パターンが異なる点だけでなく、グラフで示した期間では、雇用者数は5300万人から5600万人に300万人増えたのに対し、雇用保険は制度改正の影響もあり、被保険者数は約600万人ほど増加している。



出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構『雇用保険業務統計分析II』資料シリーズNo.152 図２－１より抜粋

基本手当受給者実人員と労働力調査の完全失業者数との比較

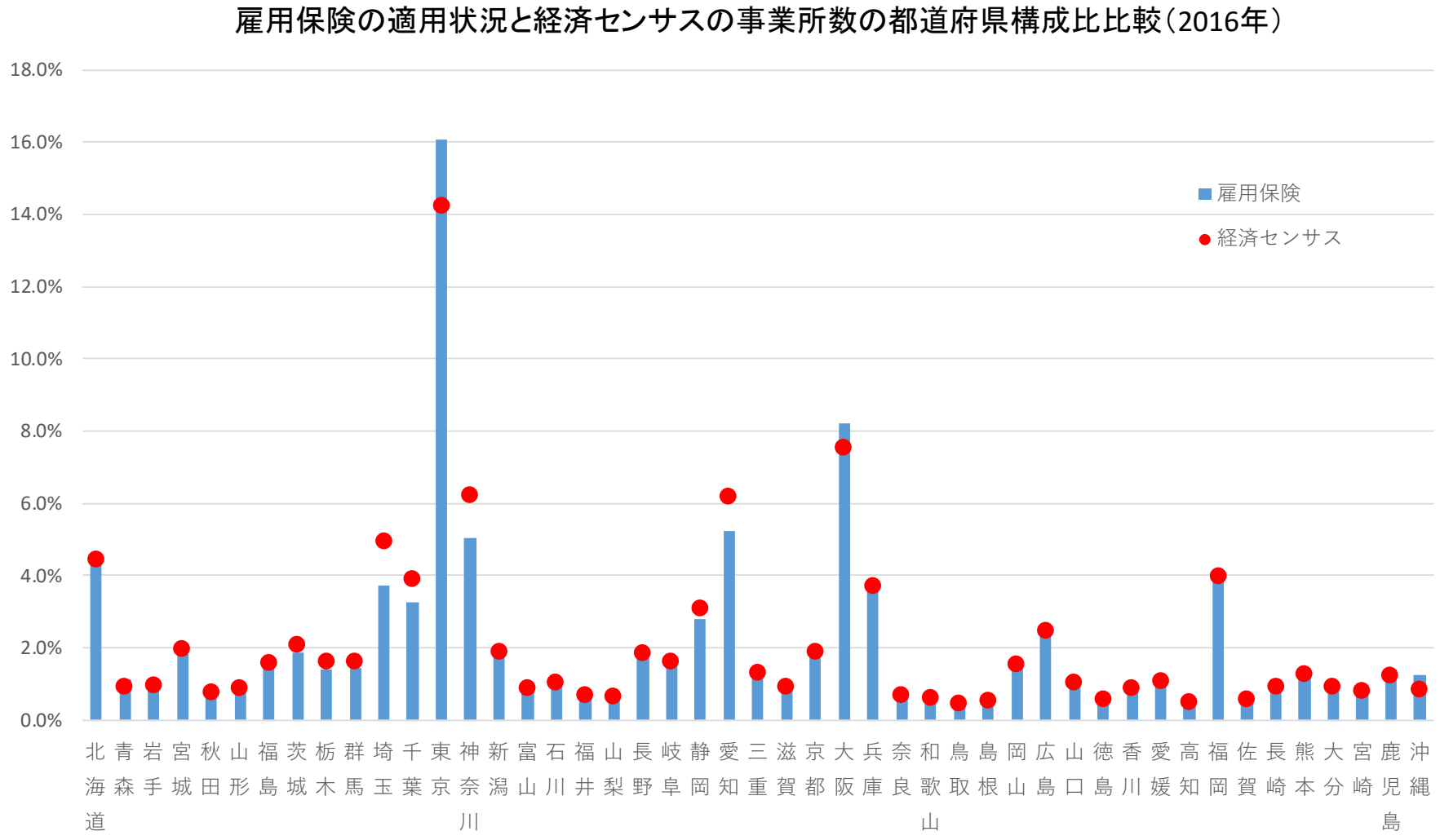
〇雇用保険の基本手当は失業しかつ求職活動をしている日について支給されるものであり、完全失業者数とは把握しているタイミングも含め、定義は一致しないため基本手当受給者実人員と労働力調査の完全失業者数との差が大きい。



出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構『雇用保険業務統計分析II』資料シリーズNo.152 図1－57より抜粋

雇用保険の適用状況と経済センサスの事業所数の都道府県構成比比較

○雇用保険業務年報では、都道府県労働局別に雇用保険の適用されている事業所数が掲載されている。2016（平成28）年の経済センサス活動調査と比較すると、東京や大阪など、本社の集中する地域においては、経済センサスの事業所数の構成比よりも、雇用保険の適用事業所の構成比の方が高い。雇用保険の手続きを事業所一括で行っている点が一因となり、両者の構成比に差が見られる。



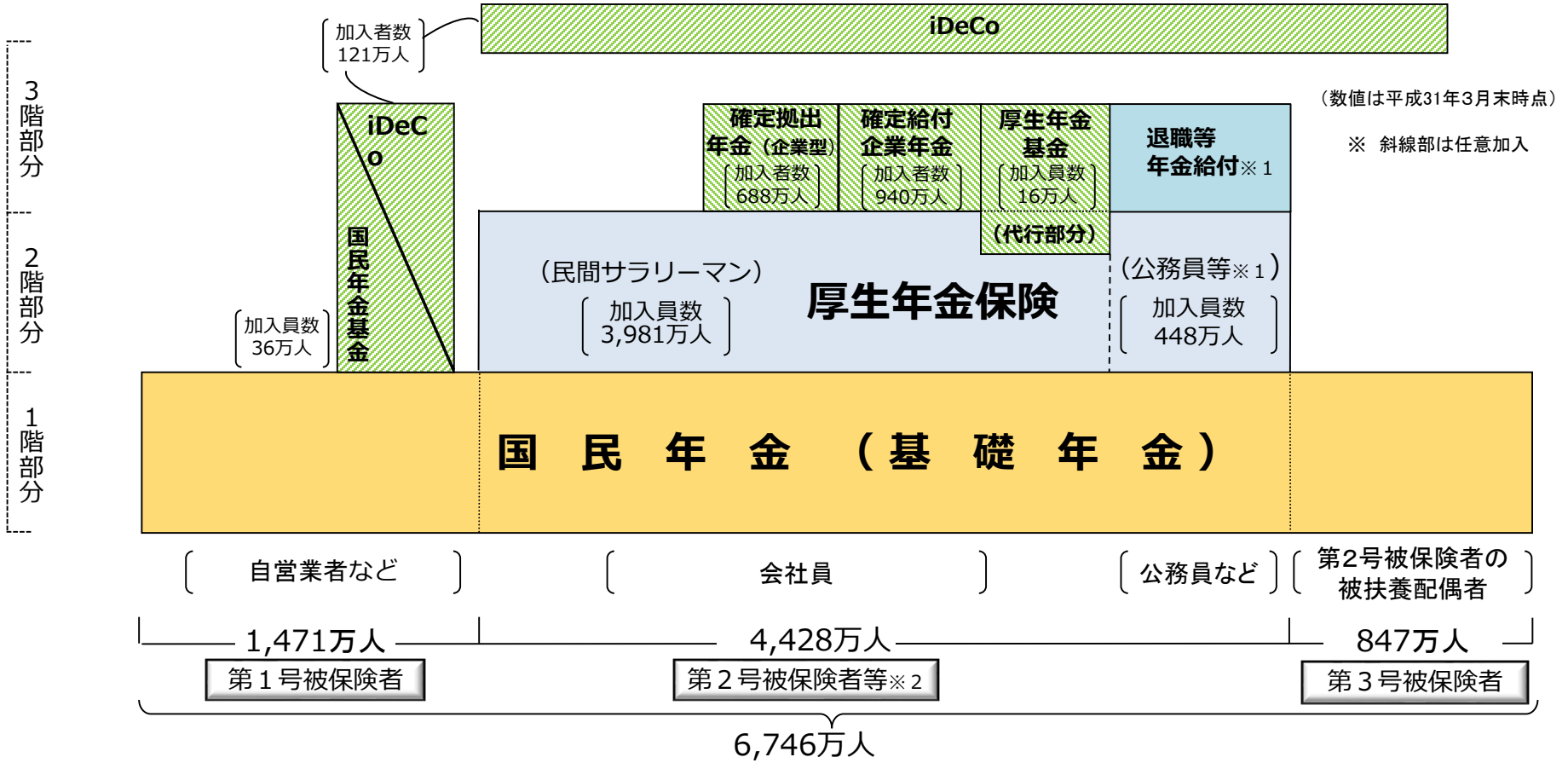
出所）厚生労働省『雇用保険業務統計』（平成28年）、総務省統計局「経済センサス活動調査」（平成28年）

年金制度の仕組み

○　現役世代は**全て国民年金の被保険者**となり、高齢期となれば、基礎年金の給付を受ける。（1階部分）

○　民間サラリーマンや公務員等は、これに加え、**厚生年金保険**に加入し、基礎年金の上乗せとして報酬比例年金の給付を受ける。（2階部分）

○　また、希望する者は、iDeCo（個人型確定拠出年金）等の**私的年金**に任意で加入し、さらに上乗せの給付を受けることができる。（3階部分）



※１　被用者年金制度の一元化に伴い、平成27年10月1日から公務員および私学教職員も厚生年金に加入。また、共済年金の職域加算部分は廃止され、新たに退職等年金給付が創設。ただし、平成27年9月30日までの共済年金に加入していた期間分については、平成27年10月以後においても、加入期間に応じた職域加算部分を支給。

※２　第２号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう（第２号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む）。

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。

① （2016年10月～）**500人超の企業で、月収8.8万円以上等の要件を満たす**短時間労働者に適用拡大。

② （2017年４月～）**500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、**短時間労働者への適用拡大を可能とする。（国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする）

③ 2020年の改正では、**50人超規模の企業まで適用範囲を拡大**。（500人超（現行）→100人超（2022年10月）→50人超（2024年10月））

（適用拡大前）
週30時間以上

① 2016年10月～
(1) 週労働時間20時間以上
(2) 月額賃金8.8万円以上（年収換算で約106万円以上）
（所定労働時間や所定内賃金で判断し、残業時間(代)等を含まない）
(3) 勤務期間1年以上見込み
(4) 学生は適用除外
(5) 従業員500人超の企業等
（適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定）

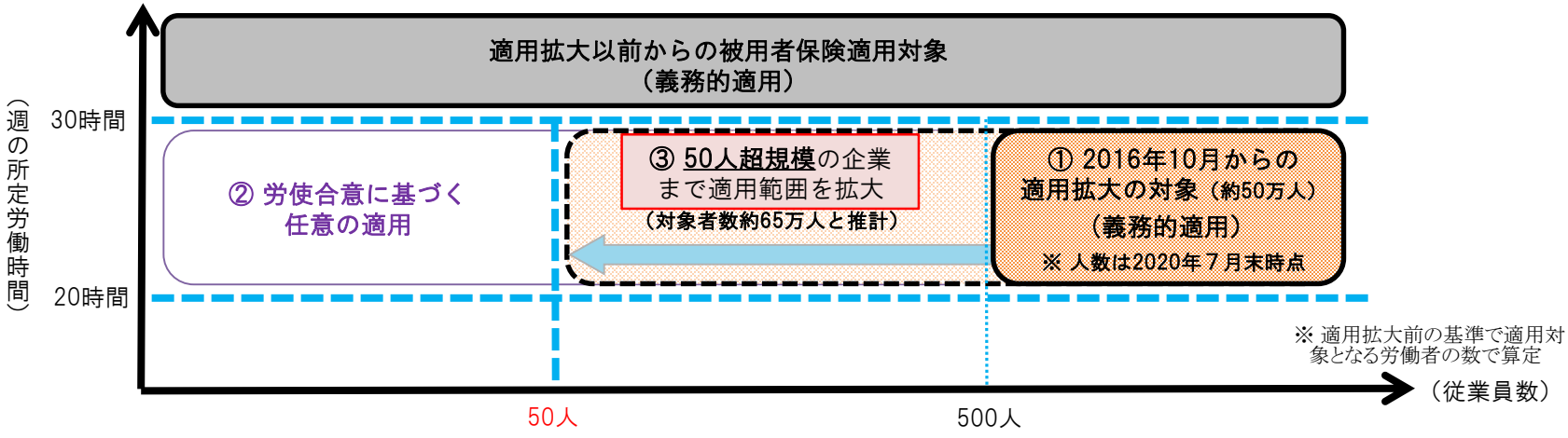
② 2017年４月～
500人以下の企業等について、
・**民間企業は、労使合意に基づき、適用拡大を可能に**
・**国・地方公共団体は、適用**

③ 2020年の改正内容
(3) 勤務期間1年以上見込み
→ 実務上の取扱いの現状も踏まえて**撤廃**
（フルタイムの被保険者と同様の2ヶ月超の要件を適用）
※ 2022年10月施行

(5) 従業員　500人超の企業等
→ **50人超規模**の企業まで適用範囲を拡大
（2022年10月）100人超規模の企業まで適用
（2024年10月）50人超規模の企業まで適用

※ その他(1)(2)(4)の要件は現状維持

＜被用者保険の適用拡大のイメージ＞



厚生年金の標準報酬月額について

厚生年金の標準報酬月額とは

〇会社から支給される基本給のほか、役付手当、通勤手当、残業手当などの各種手当を加えた1ケ月の総支給額（臨時に支払われるものや3カ月を超える期間ごとに受ける賞与等を除いたもの）を「報酬月額」といい、報酬月額を保険料額表の1等級（8万8千円）から32等級（65万円）までの32等級に分け、その等級に該当する金額のことを「標準報酬月額」という。
〇被保険者の「標準報酬月額」は、事業主から提出された届書に基づき日本年金機構（年金事務所）が決定する。

標準報酬月額の決定のタイミング

（1）資格取得時の決定
事業主は、従業員を雇用したときに就業規則や労働契約などの内容に基づいた報酬月額を届け出を行うが、このときに標準報酬月額が決定される。これを資格取得時の決定といい、その年の8月まで使用する。ただし、6月1日から12月31日までに資格取得した人は、翌年の8月まで使用する。

（2）定時決定
その後は、毎年1回、7月1日になる前の3か月（4月、5月、6月）に支払った報酬月額が事業主から提出され、このときに、その報酬総額をその期間の月数で除して得た額で標準報酬月額を再度決定する。これを定時決定といい、その年の9月から翌年の8月まで使用する。定時決定は、3か月（4月、5月、6月）に支払われる報酬月額のうち、支払いの基礎となる日数が17日以上あるもので算定する。
例えば、4月と6月は30日分の報酬が支払われたが、5月は休職したため16日分しか支払われなかった場合には、4月と6月の報酬総額を2（か月）で除した額をもとに標準報酬月額を決定することになる。

（3）随時改定
昇給や降給により、支払われる報酬月額が大幅に変動した場合に、事業主からの届出に基づいて標準報酬月額を改定する。
これを随時改定といい、その年の8月まで使用します。ただし、その年の7月以降に改定された場合は、翌年の8月まで使用します。
随時改定は、固定的賃金（残業代などの非固定的賃金ではありません。）に変動があり、継続した3か月間に支払われた報酬総額を3（か月）で除した額の標準報酬月額を従前と比べてみて、2等級以上の差が生じたときに改定する。この改定の背景は、定時決定まで標準報酬月額を決め直さないと、実態と大きくかけ離れることになるために設けられている。

厚生年金保険（第1号） 標準報酬月額別・年間標準賞与額別被保険者数

（1）標準報酬月額別被保険者数（総数）　（平成３０年度末現在）

標準報酬月額	総数	男子			女子
			一般男子	坑内員	船員	
	人	人	人	人	人	人
合計	39,806,245	24,689,241	24,636,524	534	52,183	15,117,004
万円						
8.8	234,057	123,083	122,809	–	274	110,974
9.8	246,183	130,016	129,764	1	251	116,167
10.4	91,593	24,470	24,383	–	87	67,123
11.0	155,587	40,623	40,515	–	108	114,964
11.8	266,353	73,167	72,958	4	205	193,186
12.6	321,766	74,884	74,812	–	72	246,882
13.4	460,865	114,101	113,812	3	286	346,764
14.2	588,377	147,039	146,753	–	286	441,338
15.0	937,112	295,471	294,532	3	936	641,641
16.0	1,030,973	298,163	297,468	6	689	732,810
17.0	1,125,804	351,400	351,077	4	319	774,404
18.0	1,266,993	444,125	443,541	3	581	822,868
19.0	1,249,682	446,772	446,328	9	435	802,910
20.0	2,254,166	960,270	958,857	9	1,404	1,293,896
22.0	2,774,585	1,267,368	1,266,375	14	979	1,507,217
24.0	2,727,142	1,409,563	1,407,986	26	1,551	1,317,579
26.0	2,768,490	1,616,690	1,614,412	30	2,248	1,151,800
28.0	2,403,121	1,527,113	1,525,275	52	1,786	876,008
30.0	2,354,686	1,613,141	1,609,944	49	3,148	741,545
32.0	1,929,178	1,397,621	1,395,423	42	2,156	531,557
34.0	1,697,904	1,283,871	1,281,655	33	2,183	414,033
36.0	1,616,303	1,266,239	1,263,487	44	2,708	350,064
38.0	1,652,243	1,338,892	1,335,741	39	3,112	313,351
41.0	1,768,027	1,466,889	1,463,062	35	3,792	301,138
44.0	1,361,780	1,165,714	1,162,217	26	3,471	196,066
47.0	1,063,206	929,718	926,663	25	3,030	133,488
50.0	996,911	866,262	863,329	19	2,914	130,649
53.0	696,236	626,433	624,056	18	2,359	69,803
56.0	580,833	525,478	523,538	10	1,930	55,355
59.0	519,533	465,297	463,649	4	1,644	54,236
62.0	2,666,556	2,399,368	2,392,103	26	7,239	267,188

（2）年間標準賞与額別被保険者数（総数）　（平成３０年度末現在）

年間標準賞与額	総数	男子				女子
			一般男子	坑内員	船員	
	人	人	人	人	人	人
合計	39,806,245	24,689,241	24,636,524	534	52,183	15,117,004
0万円	11,813,315	6,714,762	6,692,266	40	22,456	5,098,553
万円超　万円以下						
0 ～ 10	2,623,516	1,159,444	1,158,598	17	829	1,464,072
10 ～ 20	1,851,634	920,468	919,355	12	1,101	931,166
20 ～ 30	1,740,578	916,703	915,412	16	1,275	823,875
30 ～ 40	1,797,504	967,655	966,272	77	1,306	829,849
40 ～ 50	1,778,057	996,017	994,667	106	1,244	782,040
50 ～ 60	1,713,954	1,000,175	998,506	29	1,640	713,779
60 ～ 70	1,603,441	948,155	946,525	27	1,603	655,286
70 ～ 80	1,525,112	922,210	920,395	37	1,778	602,902
80 ～ 90	1,424,445	882,359	880,279	32	2,048	542,086
90 ～ 100	1,347,751	866,783	864,635	16	2,132	480,968
100 ～ 110	1,193,971	795,011	792,845	19	2,147	398,960
110 ～ 120	1,065,919	740,693	738,707	13	1,973	325,226
120 ～ 130	934,329	671,389	669,559	13	1,817	262,940
130 ～ 140	825,634	609,745	608,177	9	1,559	215,889
140 ～ 150	910,537	709,354	707,976	10	1,368	201,183
150 ～ 160	631,854	490,153	489,085	12	1,056	141,701
160 ～ 170	556,488	440,569	439,638	10	921	115,919
170 ～ 180	494,437	401,817	400,983	6	828	92,620
180 ～ 190	427,842	353,876	353,282	4	590	73,966
190 ～ 200	391,081	329,383	328,775	7	601	61,698
200 ～ 210	340,311	291,278	290,821	4	453	49,033
210 ～ 220	299,221	259,571	259,263	6	302	39,650
220 ～ 230	273,790	239,739	239,503	2	234	34,051
230 ～ 240	241,253	213,753	213,611	–	142	27,500
240 ～ 250	219,844	196,302	196,166	4	132	23,542
250 ～ 260	197,328	178,485	178,344	2	139	18,843
260 ～ 270	174,432	158,388	158,305	–	83	16,044
270 ～ 280	159,603	145,855	145,784	–	71	13,748
280 ～ 290	143,987	131,546	131,455	1	90	12,441
290 ～ 300	911,708	860,557	860,377	3	177	51,151
300 ～ 310	46,780	43,104	43,087	–	17	3,676
310 ～ 320	31,818	29,118	29,107	–	11	2,700
320 ～ 330	21,628	19,433	19,421	–	12	2,195
330 ～ 340	16,932	15,386	15,378	–	8	1,546
340 ～ 350	15,518	14,320	14,315	–	5	1,198
350 ～ 360	10,773	9,870	9,867	–	3	903
360 ～ 370	7,889	7,180	7,177	–	3	709
370 ～ 380	6,835	6,255	6,252	–	3	580
380 ～ 390	5,508	5,076	5,075	–	1	432
390 ～ 400	5,777	5,312	5,311	–	1	465
400 ～ 410	3,818	3,527	3,524	–	3	291
410 ～ 420	3,112	2,854	2,854	–	–	258
420 ～ 430	2,558	2,360	2,359	–	1	198
430 ～ 440	2,040	1,888	1,887	–	1	152
440 ～ 450	9,452	8,656	8,637	–	19	796
450 ～	2,931	2,707	2,707	–	–	224

出所）厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業年報」（平成30年度）