

# 賃金構造基本統計調査の 学歴区分の見直しについて

# これまでのWGでの御指摘

## <学歴区分について>

- 「大学・大学院」については、「大学」と「大学院」に細分化することが適当（6年制学部卒業者は「大学」扱いとする。）
- 「高専・短大」については、他調査の動向も踏まえ「専門学校」を分離してはどうか。

## <短時間労働者の学歴の調査について>

- 短時間労働者の状況は時代背景とともに変わっており、以前は中・高卒程度の学歴で20～40代の女性が想定されていたが、今は大きく状況が変わっている。短時間労働者の学歴と賃金の関係が把握できない状況はこの段階で対応する必要があるのではないか。
- 一般労働者については、正社員以外の学歴も聞いているので、短時間労働者について学歴を調査してもそれほど事業所の負担にならない可能性はある。
- 短時間労働者に関しても学歴の情報があると分析の幅が広がる。今後、同一労働同一賃金が法制化されていく中で、何をもちて均等・均衡待遇なのかというような議論をする際にも必要な情報である。
- 短時間労働者については雇用契約の際に学歴を尋ねていないケースが多いとすると、「その他」や「不明」という欄を設ける必要があるのではないか。
- 試験調査でどの程度の企業が実際に回答可能なのかというところを見きわめるべき

# 試験調査の結果

## 1. 最終学歴の記入状況

- 一般労働者の最終学歴の未記入率は、企業規模計（10人以上）で2.6%であった。企業規模別に見ても、おおむね同様の水準となっている。
- 短時間労働者の最終学歴の未記入率は、企業規模計（10人以上）で20.6%と一般労働者より高くなっている。また、企業規模が大きくなるほど未記入率も高くなる。
- 雇用形態別にみると、同じ雇用形態でも短時間労働者は一般労働者より未記入率が高い傾向にある。
- 産業別にみると、一般労働者については産業間の違いはあまり大きくないが、短時間労働者は「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「その他の産業」で未記入率が高くなっている。

最終学歴の未記入率(回答労働者数ベース)

(%)

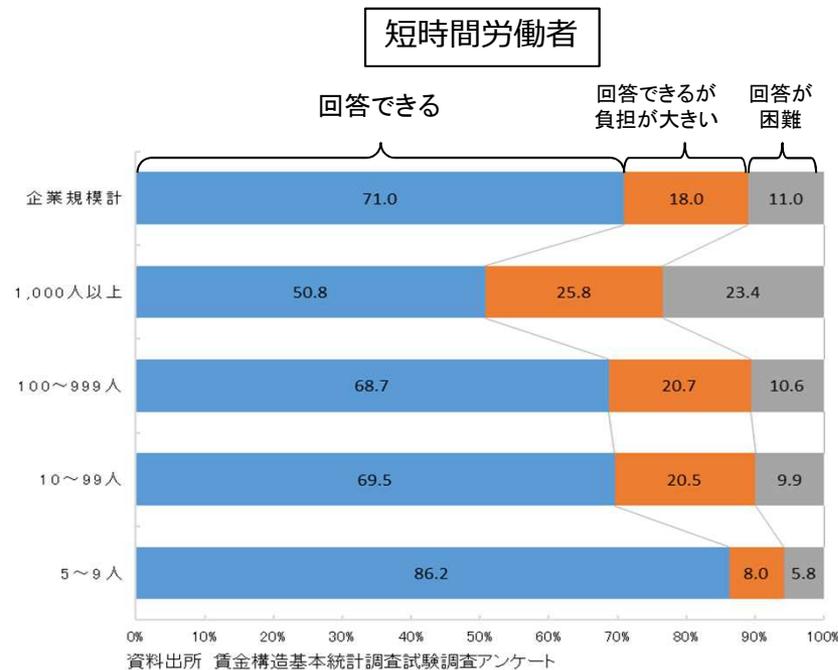
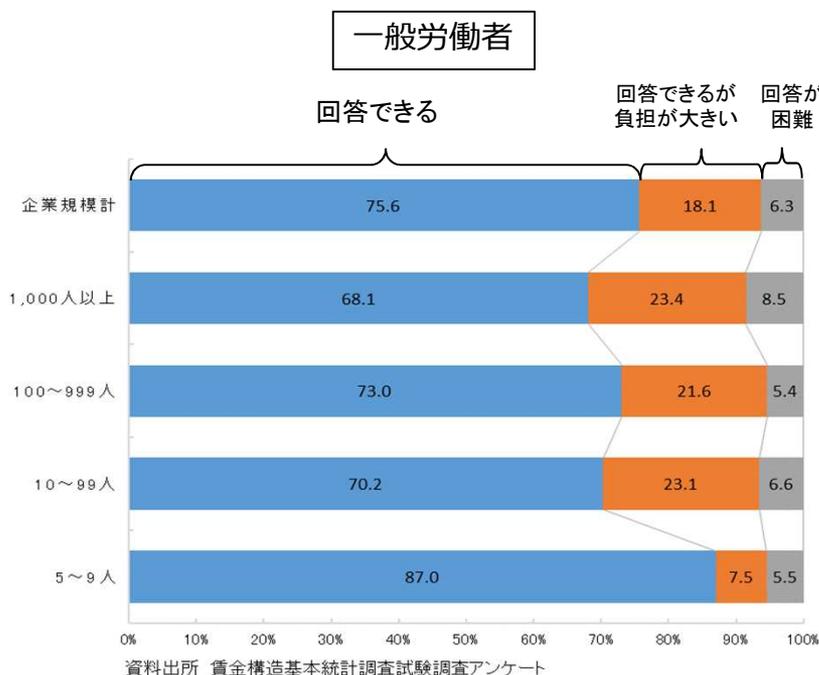
雇用形態、産業	一般労働者					短時間労働者				
	企業規模計 (10人以上)	1000人以上	100~999人	10~99人	5~9人	企業規模計 (10人以上)	1000人以上	100~999人	10~99人	5~9人
計	2.6	2.0	2.8	2.8	2.1	20.6	38.1	15.7	7.5	5.3
正社員・正職員	2.3	1.0	2.5	2.8	2.0	7.6	0.0	2.5	11.4	1.9
正社員・正職員以外	4.4	6.1	4.6	2.8	3.5	21.2	38.8	16.1	7.2	6.1
雇用期間の定め無し	2.4	1.1	2.9	2.7	2.0	15.1	38.0	17.2	7.3	5.0
雇用期間の定め有り	3.8	5.9	2.5	3.4	5.6	24.0	38.1	15.0	7.9	7.8
建設業	2.2	0.0	0.2	3.2	0.0	8.8	10.0	0.0	10.1	0.0
製造業	3.2	0.0	2.7	4.1	3.2	6.1	50.0	3.3	3.1	11.2
卸売業、小売業	2.2	2.6	2.2	1.9	2.7	29.9	42.0	11.2	8.9	0.0
宿泊業、飲食サービス業	4.6	3.3	5.4	4.7	4.9	30.8	52.7	19.4	12.4	11.4
医療、福祉	0.6	2.6	0.0	0.7	4.6	8.7	11.4	12.5	5.5	1.4
その他の産業	3.9	2.4	7.7	2.2	0.0	15.0	12.2	32.1	7.7	0.0

※未記入率は、民間事業者により疑義照会及び修正を行った後の数値である。

最終的な未記入率は、厚生労働省により補定を行っている場合があるためこれとは異なる。

## 2. 最終学歴の記入の負担感（アンケート調査結果）

- 短時間労働者については、学歴を「回答できる」とする事業所が一般労働者よりも若干低くなっている。
- 企業規模別にみると、小企業では一般労働者、短時間労働者の違いはそれほどないが、企業規模が大きくなるにつれて、一般労働者と短時間労働者での負担感の差が大きくなる。



### ○回答が困難とする主な理由

一般労働者	短時間労働者
<ul style="list-style-type: none"> <li>・履歴書等から別途調べる必要があり、非常に時間がかかる。</li> <li>・学歴を考慮しない人事制度なので採用時に確認しておらず、調査のために確認することは不要の心配を従業員に与える。</li> <li>・勤続年数の長い社員は、資料が残っていない場合がある。</li> <li>・正規職員以外の学歴は分からない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間労働者は最終学歴のデータ管理を行っていない。</li> <li>・履歴書から別途調べる必要があり、非常に手間がかかる。</li> <li>・採用の際に学歴の確認を行っていないが、個人情報なので聞きづらく、調査のために確認を取ることに抵抗がある。</li> </ul>

⇒ 履歴書から調べることで、履歴書に学歴情報がない場合に労働者から聴取することの負担感があるとする意見が多数。

### 3. 記入内容

- 学歴の記入内容を確認したところ、一部に「高専」と「専門学校」を混同しているケースがあったが、おおむね適切に記入できていると思われた。
- 学歴別構成比を就業構造基本調査と比較しても、ほぼ同様の構成となっている。

学歴別労働者数及び構成比

学歴	試験調査(企業規模10人以上計)						H29就業構造基本調査	
	一般労働者		短時間労働者		常用労働者計		役員を除く雇用者 (卒業者)	
	労働者数	学歴別 構成比	労働者数	学歴別 構成比	労働者数	学歴別 構成比	人数	学歴別 構成比
	人	%	人	%	人	%	人	%
学歴計	29,192,630	100.0	7,058,950	100.0	36,251,580	100.0	53,829,300	100.0
中学	729,820	2.5	662,210	9.4	1,392,030	3.8	3,222,500	6.0
高校	10,335,970	35.4	4,031,020	57.1	14,366,990	39.6	23,000,600	43.0
専門学校	3,298,560	11.3	688,920	9.8	3,987,480	11.0	4,797,000	9.0
短大	1,952,800	6.7	773,160	11.0	2,725,960	7.5	4,691,100	8.8
高専	291,530	1.0	32,440	0.5	323,970	0.9	609,900	1.1
大学	10,356,010	35.5	748,430	10.6	11,104,440	30.6	15,373,800	28.7
大学院	2,227,940	7.6	122,780	1.7	2,350,720	6.5	1,843,200	3.4

※「大学」は修業年限4年以上の専門学校を含む。

試験調査の労働者数は回収率を考慮した復元倍率により推計した。なお、学歴不明は含まない。

# 見直しの方向性:①学歴区分について

- 試験調査及びアンケートの結果からは、現行の「大学・大学院」「高専・短大」を細分化しても調査は可能と考えられる。

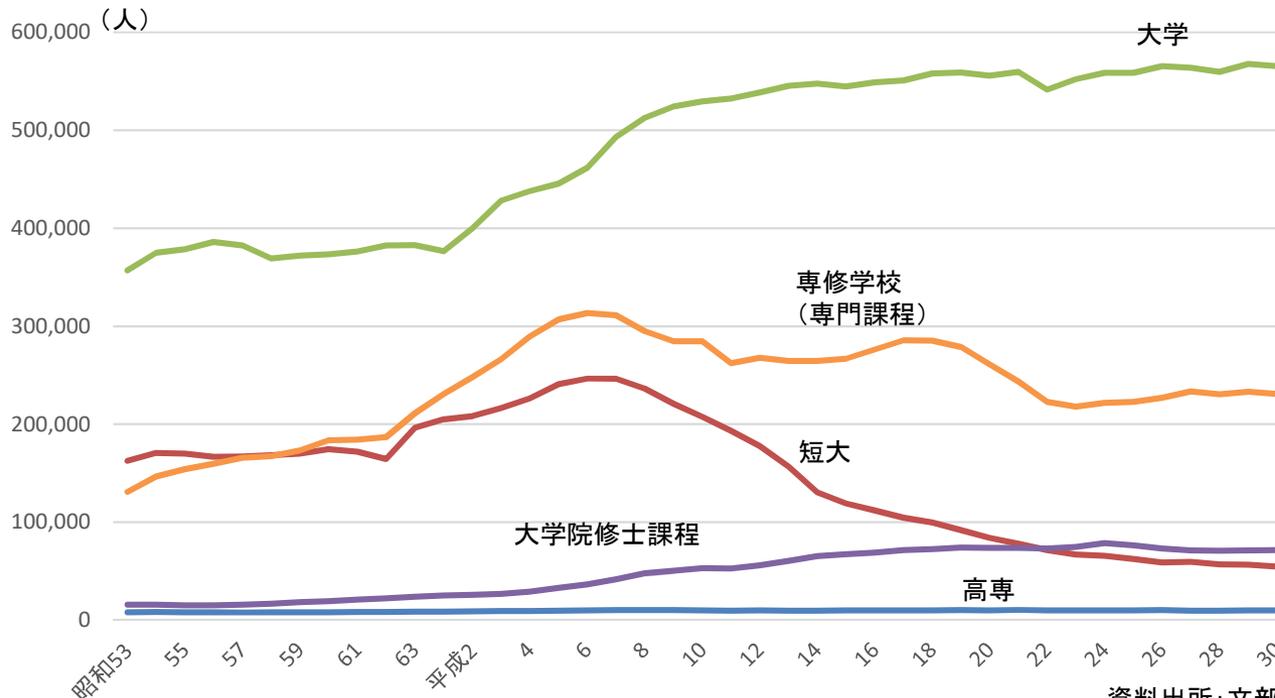
## <論点1 「高専」と「短大」の細分化について>

試験調査では、「高専」と「短大」についても分離して調査したところ。しかし、

- 高専の卒業者は毎年1万人前後と少なく、高専を単独で分離させた場合に性・年齢等の属性別賃金を集計するための十分なサンプル数を得ることが困難と推測。
- 短大の卒業者数は減少傾向にあり、今の段階において短大を単独の区分として新たに設定する意義に乏しい。

⇒ 「高専」と「短大」は分離せず、現行の「高専・短大」は「高専・短大」「専門学校」の2つに細分化することとしてはどうか。

(参考) 卒業生数の推移



## <論点2 専門学校卒業者の修業年限による区分について>

現行調査及び試験調査での専門学校（専修学校専門課程）の卒業者の区分は修業年限によって分かれている。

	現行調査	試験調査
高校を卒業してから2年又は3年の修業年限で卒業	「高専・短大」	「専門学校」
高校を卒業してから4年以上の修業年限で卒業	「大学・大学院」	「大学」

新たに「専門学校」の区分を新設するに当たり、専門学校（4年以上の修業年限）の扱いについては以下の考え方がある。

- ① ・現行調査との接続性
  - ・4年制専門学校卒業者は「高度専門士」の称号を得られ、大学院入学資格を得られること
  - 「大学」として扱う。
- ② ・他調査では、修業年限2年以上を全て「専門学校」として扱っている調査が多数であること
  - ・企業において専門学校卒業者の修業年限を把握していないケースも多いと考えられる中、修業年限により扱いを分けるのは煩雑になること
  - 「専門学校」として扱う。

⇒ 他統計との比較可能性及び簡素な区分とすることを重視し、②の考え方を採用してはどうか。

### 見直し後の学歴区分(案)まとめ

現行調査の区分	見直し後の区分
中学	中学
高校	高校
高専・短大（修業年限2～3年の専門学校を含む）	専門学校（修業年限2年以上）
	高専・短大
大学・大学院（修業年限4年以上の専門学校を含む）	大学（6年制学部を含む）
	大学院

(参考) 専門学校卒業者の賃金の格付けに関する企業ヒアリング結果

- 専門学校卒業者の初任給の扱いは、修学年限1～2年は「専修」、3年は「短大」としている。(製造業／中規模)
- 初任給は高専、短大、専門学校卒が同じ区分となっているが、専門学校の修学年限の違いによる差はない。(製造業／中規模)
- 大学、専門学校、高校は全て同じ区分で採用しているが、初任給は年齢に応じて変えている。(小売業／大規模)
- 初任給は、「高校」「短大」「専門学校」「大学・大学院」の4区分がある。専門学校の修学年限による差はなく、システムでも修学年限を把握していない。(小売業／大規模)
- 専門学校卒業者の修学年限はシステムで把握できるが、修学年限による初任給の差はない。(医療業／大規模)

⇒ 専門学校の学歴の格付けは、企業により多様な在り方となっている。

(参考) 他調査における専門学校の扱い(第2回WG資料2-2より抜粋)

調査名	専門学校の区分	備考
就業構造基本調査 (総務省)	『専門学校(1年以上2年未満)』 『専門学校(2年以上4年未満)』 『専門学校(4年以上)』	平成24年調査より修業年限別の区分となった。  ※「短大・高専」から「専門学校」が区分されたのは平成19年調査であったが、そのときの定義は「専修学校専門課程(修業年限2年以上のもの)」であった。
国民生活基礎調査 (厚生労働省)	『専門学校』	専修学校専門課程・各種学校(新高卒を入学資格とする <u>修業年限2年以上のもの</u> ) ※専門学校高等課程は『2 高校・旧制中』に区分。 ※修業年限について更なる細分化はしていない。
雇用動向調査 (厚生労働省)	『専修学校(専門課程)』	専修学校の専門課程(高校卒を入学資格とする <u>修業年限2年以上のもの</u> ) ※専修学校(高等課程)は『高校』に区分。 ※専修学校(一般課程)や各種学校(自動車教習所等)は学歴に含めない。 ※修業年限について更なる細分化はしていない。
職種別民間給与実態調査 (人事院)	『短大卒』	専修学校専門課程( <u>修業年限2年以上</u> )を含む

# 見直しの方向性：②短時間労働者の学歴の調査について

○短時間労働者の学歴管理に関する企業ヒアリングの結果

業種	ヒアリング結果
製造業	○パートの学歴は、正社員と同様にシステムで管理しているが、パートの仕事に学歴は求めていないため、パートの処遇に学歴が影響するということはない。
卸売業、小売業	○パートタイムの学歴は管理していない。2、3ヶ月ほどで退職する場合もあり、外国人が多くなっていることもあり、学歴を管理するのは相当負担になる。また、学歴によって処遇が変わるものではなく、管理するメリットもない。 ○パートから正社員登用した者について、採用時に学歴を記録していないため、現在もシステム上学歴を保持していない。学歴・国籍等による差別は一切なく、必要性もあまり無いため追加で学歴情報を求めることは考えていない。
飲食業、宿泊サービス業	○パートの採用で提出された履歴書は必要な情報(住所・連絡先・保護者・国籍)を抽出し、返却している。学歴情報は記録していない。

⇒ 短時間労働者については、

- 雇用形態、産業によっては半数近くが無回答になると見込まれ、調査しても集計に耐えうる結果を得られない
- 記入を求めた場合、多数の短時間労働者の履歴書を確認する、労働者に直接学歴を確認するといったことが予想され、事業所・労働者双方に過剰の負担を強いる可能性があり、一般労働者に対する学歴調査よりも記入者負担が大きい

ことから、現状においては学歴を調査することは困難。

代替案として、以下の案1～3について検討

案1 短時間労働者のうち、「正社員・正職員」のみ学歴を調査

案2 短時間労働者全員について学歴を調査(「不明」の選択肢あり)

案3 短時間労働者全員について学歴を調査(「不明」の選択肢なし)(未記入は「不明」として集計)

# 短時間労働者の学歴の調査(代替案の検討)

代替案	メリット	デメリット
案1 短時間労働者のうち、「正社員・正職員」のみ学歴を調査する	・正社員・正職員については短時間労働者でも記入率が比較的高く、企業の負担も少ないと推測される	・短時間労働者の正社員・正職員は少数にとどまり、 <u>属性別表章に十分なサンプル数を確保できない</u>

(参考)性、就業形態、雇用形態別の労働者構成割合(常用労働者計=100)

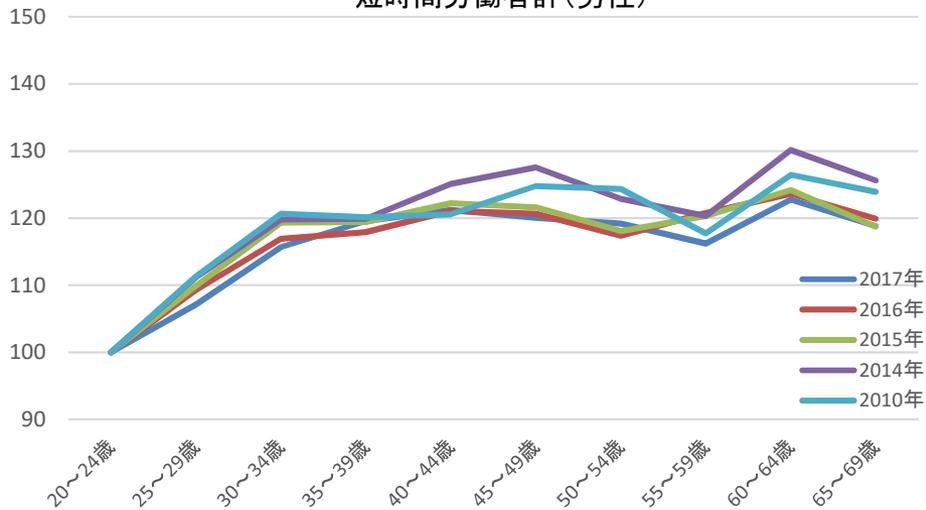
	(%)		
	就業形態計	一般労働者	短時間労働者
雇用形態計	100.0	75.0	25.0
雇用形態計(男)	55.5	48.8	6.7
雇用形態計(女)	44.5	26.1	18.3
正社員・正職員	64.3	63.2	1.1
正社員・正職員(男)	43.6	43.3	0.3
正社員・正職員(女)	20.7	19.9	0.7
正社員・正職員以外	35.7	11.7	24.0
正社員・正職員以外(男)	11.9	5.5	6.4
正社員・正職員以外(女)	23.8	6.2	17.6

資料出所:平成29年賃金構造基本統計調査

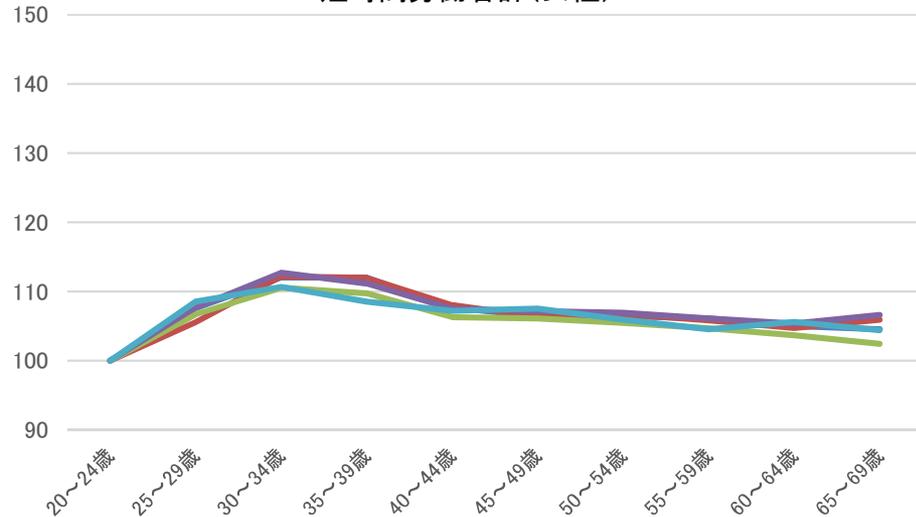
短時間労働者の正社員・正職員はごく少数

(参考)短時間労働者の雇用形態別賃金カーブ(賃金構造基本統計調査(本体調査))【学歴計】  
 (20~24歳の1時間当たり所定内給与額を100とした数値)

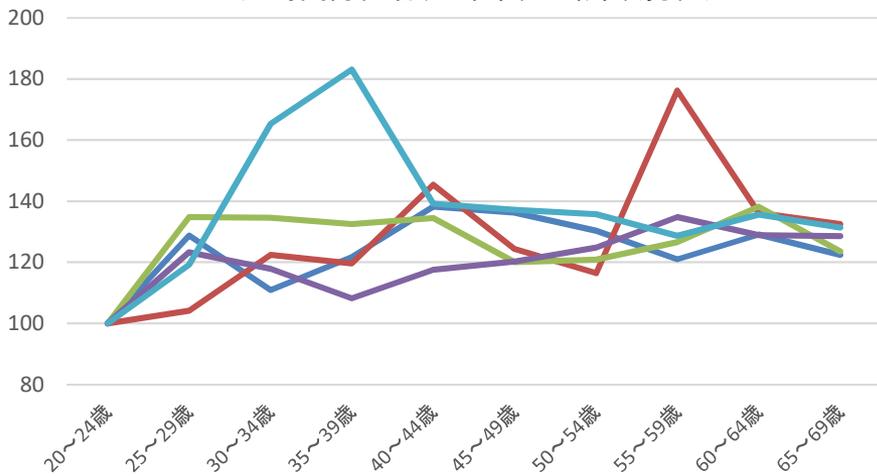
短時間労働者計(男性)



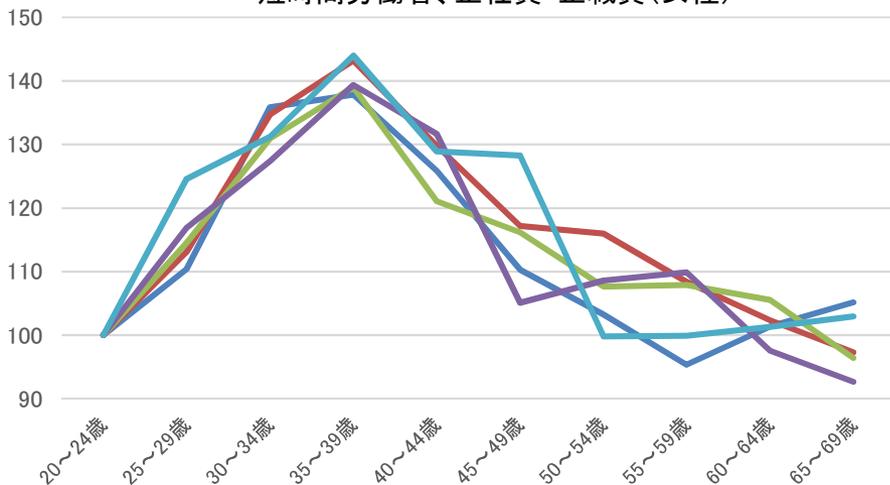
短時間労働者計(女性)



短時間労働者、正社員・正職員(男性)



短時間労働者、正社員・正職員(女性)



短時間労働者の正社員・正職員は、本体調査(学歴計)でもやや不安定な推計結果となっている。



さらに学歴別に調査した場合、集計に耐える結果が得られないおそれ

代替案	メリット	デメリット
案2 短時間労働者全員について 学歴を調査 (「不明」の選択肢あり)	・学歴を把握していない企業は「不明」を選択することができ、労働者に確認して回答することの懸案を解消	・選択肢は一般労働者、短時間労働者で共通のため、 <u>一般労働者について「不明」の回答が増えるおそれがある</u>
案3 短時間労働者全員について 学歴を調査 (「不明」の選択肢なし)	・「不明」の選択肢を設ける場合と比べて、一般労働者の学歴の調査に与える影響が少ない	・短時間労働者の学歴を把握していない企業は、 <u>労働者に確認して回答する必要があると認識するおそれがある</u>

(参考)企業における学歴情報の管理状況

従業員の賃金、労働時間の管理方法別企業割合

	合計	自社で独自のシステムを構築し、管理	他社(関連会社を含む)に管理を外注	市販の人事・労務管理ソフト等で管理	紙ベースで管理	無回答
賃金	100.0	24.7	9.7	44.6	18.8	2.2
労働時間	100.0	24.3	5.3	28.6	37.9	3.9
職務経歴・学歴等従業員に関する情報	100.0	20.0	2.5	13.9	56.4	7.2

(%)

非正規従業員の人事情報の管理項目別企業割合(複数回答)

	該当者あり	学歴	人事評価	保有資格	職務経歴	その他
契約社員	100.0	36.8	19.7	40.9	54.2	14.4
再雇用社員	100.0	29.8	19.4	37.2	49.6	17.6
パート・アルバイト	100.0	23.3	14.4	28.0	42.4	24.0

(%)

学歴の選択肢に「不明」を設けると、紙ベースで管理している企業は「不明」を選択しがちになるおそれ

資料出所: JILPT「企業における雇用形態別労働者の労務管理等に関する調査」

⇒案1～3のいずれも、デメリットが無視できないことから、現状においては代替案でも短時間労働者の学歴を調査することは困難ではないか。