

## 第10回点検検証部会 議事録

1 日 時 令和元年8月28日（水）16:00～18:05

2 場 所 総務省第2庁舎7階大会議室

3 出席者

【委員】

河井 啓希（部会長）、西郷 浩（部会長代理）、川崎 茂、嶋崎 尚子

【専門委員】

大西 浩史（株式会社リアライズ代表取締役社長  
一般社団法人日本データマネジメント・コンソーシアム理事兼事務局長）

川口 大司（東京大学大学院経済学研究科教授）

【審議協力者】

内閣府、総務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、  
国土交通省、埼玉県、東京都

【説明者】

厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官

厚生労働省大臣官房人事課調整官

厚生労働省労働基準局賃金課長

厚生労働省労働基準局賃金課課長補佐

厚生労働省労働基準局総務課 総務専門官（賃金課併任）

【事務局（総務省）】

小森大臣官房審議官、岩佐大臣官房審議官

統計委員会担当室：櫻川室長、永島次長、柴沼次長

政策統括官（統計基準担当）付統計審査官室：金子統計審査官

4. 議 題

（1）重点審議（最低賃金に関する実態調査）について

（2）重点審議（毎月勤労統計調査）について

（3）「見える化状況検査」結果について

（4）その他

5. 議事録

○河井部会長 それでは、ただ今から第10回の点検検証部会を開催いたします。

本日は、最低賃金に関する実態調査及び毎月勤労統計調査について、厚生労働省からのヒアリング及び再発防止や統計の品質向上の観点からの審議、次に、「見える化状況検査」の結果報告を行いたいと思います。

それでは、事務局から資料の確認をお願いいたします。

**○永島総務省統計委員会担当室次長** それでは、資料の確認をさせていただきます。本日、主な議題が3つあります。まず1点目の最低賃金に関する実態調査の関係の資料といたしまして、資料1というホチキス止めの束になっているものがあります。それから、参考資料の1も最低賃金の関係の資料です。

それから、2つ目の議題、毎月勤労統計調査の重点審議ですが、資料が5点あります。資料2-1として、前回の部会審議、あるいはその後に委員の方からいただいた御質問とその回答ということで、クリップでとめてある一連のものです。それから、資料2-2がA4の横長の1枚紙の資料です。それから、資料2-3が、縦長の資料ですが、A4、1枚紙の資料があります。それから、資料2-4と2-5が、先月公表されました厚生労働省統計改革ビジョンの関係で、概要の資料が資料2-4、本体の資料が資料2-5となっています。それから、参考の2という資料がこの関連の参考資料です。

それから、3つ目の議題が「見える化状況検査」の結果ですが、この資料が資料3として、A4の横長のものが添付してあります。もし不足があれば、お知らせいただければと思います。よろしいでしょうか。

事務局から以上です。

**○河井部会長** ありがとうございます。

それでは、議事に入りたいと思います。まず最低賃金に関する実態調査についてです。厚生労働省から報告があるということなので、厚生労働省からまず御説明をお願いいたします。

**○五百旗頭厚生労働省労働基準局賃金課長** 厚生労働省労働基準局賃金課長の五百旗頭でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

大阪労働局で実施しました最低賃金に関する基礎調査におきまして、職員2名が調査の必要数を確保するため不適切な処理を行っていたことが判明しまして、8月26日付で厳正な処分を行いましたので、本事案について御報告をいたします。

まず初めに、社会的に関心の高い最低賃金行政におきまして、不適切な事務処理が確認され、統計調査への信頼を揺るがすことになってしまいましたことをおわび申し上げます。

説明は、資料1の2ページ以降に沿っていたします。まず本事案の経緯についてです。本調査は、中小零細企業の労働者について、当年の賃金を把握し、各都道府県内の賃金分布を調査するもので、最低賃金の改定額を審議する際の参考指標の1つになります。

令和元年調査の集計作業中に数字誤りの可能性に職員が気づいたことが端緒でありまして、今年度の審議スケジュールに合わせて、調査対象事業所に問い合わせるなどによって、令和元年調査の是正及び平成30年調査の再集計を行いました。7月3日に大阪労働局より大阪最低賃金審議会へ報告をいたしました。

その際、審議会より、最低賃金は、様々な要素を考慮して、総合的に決定するものであり、このたび基礎調査の結果に誤りがあったことが過去の最低賃金の改正額の議論の結果に影響を与えるものではないとの御見解をいただいております。

その後、平成26年から29年の調査においても同様の誤りの可能性を把握いたしました

ので、本件の詳細を把握する調査を実施しまして、その結果を今般取りまとめましたので、大阪地方最低賃金審議会に報告の上、8月26日に公表をいたしましたところであります。

次に、調査の方法です。事実関係を把握する調査は、基礎調査を担当する部署とは別の部署である総務部において実施いたしました。調査は、現存する平成26年以降の調査票全てを1枚ずつ確認するとともに、ヒアリング対象は、後述いたします職員Aが調査担当として在籍する前年の平成23年度以降に在籍した賃金課の管理職、及び調査の取りまとめ担当、そして、調査票が現存する平成26年度以降に賃金課に在籍した調査関係者の合計28名で聞き取り調査を行いました。

また、平成30年調査の再集計作業で把握された事実とも照らし合わせて確認を行っています。

次に調査の結果ですが、調査票から2つのことが確認されました。17ページに調査票の様式を付けておりますので、そちらを御覧いただけますでしょうか。調査票の左上の空欄は事業所名を記載する欄になります。ここには住所と事業所名が印字されていますが、手書きで記載され、かつ、その横にあります記入担当者名を書く欄が空欄のものがあることが確認されました。

次いで、労働者数をその下に書く欄がありますが、この数値が変更をされ、それに対応する数の労働者に関する事項、これは下の2のところにあります。この項目が削除されているものがあることが確認されました。

こうした調査票の中には、当時事業所に問い合わせをした上で、正しく作成、補正されたものも含まれると考えられますが、それも含め、不適切な処理の可能性がある調査票の数は、平成26年から30年について、それぞれ3ページの4のところの一覧で記載をしているとおりです。

なお、各年の回収率はおおむね3割から4割程度で、集計対象事業所数は、各年、約1,800事業所分前後となります。

次に、平成30年調査に関する事業所への問い合わせの結果です。316票あります調査票のうち、おめぐりいただきまして次のページですが、調査票の修正が当時の事業所の実態と合っていることが確認されたものが5つ、本来印字されているはずの住所・事業所名が手書きされており、かつ、事業所に調査票の提出した事実がない、または、提出した事実が不明なものが134、労働者の数の不適切な変更とそれに対応する労働者の個別データ欄の変更が行われたものが111、事業所の確認が取れず修正の経緯が不明なものが66という状況でした。

また、聞き取り調査で分かったことといたしましては、職員A、これは局の専門官に当たるレベルの者です、及び、その指示を受けた職員B、こちらは局主任クラスの者ですが、平成29年及び平成30年について、また職員Aは平成26年から平成28年までについても不適切な事務処理を行った事実を認めたところあります。

なお、聞き取り調査からその他の職員の不適切な事務処理はありませんでした。

このようなことが生じた原因ですが、職員Aは調査票を勝手に修正することが不適切であるとの認識はあったものの、企業規模を変更する程度は問題ないと考えていたことや、

一部の業種で回収率が悪いことを理由に調査事業所数を確保するため調査票を書き換えるなど、統計に対する誤った認識とコンプライアンス意識が欠如していたこと。また、管理職員が業務のチェックや進捗管理、必要に応じた局内の支援体制の構築をしておらず、職員Aの不適切な事務処理を把握できていなかったことにあると考えています。

これらを踏まえ、まず大阪局としての再発防止策は、新たに配置された職員に対し、研修を行うとともに、毎年度、今回の事案も踏まえて不適切な事案の例示を行いながら、適切な事務処理の実施やコンプライアンス意識の徹底に向けた教育を行うこととしております。

また、組織的な業務を実施する観点から、調査に当たって管理職によるチェックをマニュアル化し、必要に応じて局内における支援体制を構築する。

また、管理職が進行管理をしながら、1人の担当が長期に業務を抱え込むことがないよう、1つの業務を複数職員が担当して、相互に指摘し合える体制を構築し、組織的な業務の実施を行うようにしてまいります。

また、本省としての再発防止策は、16ページの方に記載をしておりますので、御覧ください。

16ページの(1)、(2)につきましては、大阪労働局の取組同様、関係者への研修の実施、組織的な業務の実施を掲げておりますが、これに加えまして、(3)に本省管理の強化を記載しております。今後は、各労働局で進捗管理をしっかりと行うことはもちろんですが、本省でも各労働局の調査票の回収状況をウオッチして、回収状況が悪い労働局などの指導を行ってまいります。

また、既に6月の点検検証部会で御報告させていただいておりますように、記入済みの調査票や調査票の内容を記録した電磁的記録媒体は本省で一元管理することとしたところですが、本省でも調査票を確認し、適切な事務処理がなされているかどうかチェックをして、必要な労働局への指導を行ってまいります。

また、調査の実施状況を本省に報告させ、その内容に応じて調査の改善に向けた調査計画の見直しや調査の手引きの改定の検討を行うこととします。

さらに本章の担当者が定期的な地方監査を実施し、事務処理のチェック、業務改善の指導を行うことによって、本省としても調査の適切な実施に努めてまいります。

最後になりましたが、今後とも適正な調査の実施に向けて必要な改善を凶ってまいりたいと考えておりますので、どうぞ御指導いただけますようお願いいたします。

**○河井部会長** ありがとうございます。

それでは、ただ今の御説明につきまして、御意見、御質問がありましたら、よろしく御願いたします。いかがでしょう。では、大西専門委員。

**○大西専門委員** 御説明ありがとうございます。4ページ目の「労働者の数の不適切な変更」といった抽象的な表現が使われていますが、これはどういう状況で発生したのでしょうか。例えば、そもそも調査票を集めていなくて、どうせ現地調査しても数値がそんなに変動がないため、行くのが手間だから過去のをコピーしていたという話なのか、この理由、何でこういう行為を行ったのかがもう少し詳しく分からないと対策の打ちようがな

いと思うのですが、その辺りの実態は、どうなのでしょう。

○五百旗頭厚生労働省労働基準局賃金課長 本人にヒアリングをしたところ、回答がなかなか得られにくい例えば小さい事業所規模ですね、10人未満のところについては、調査票の数を集めるために、例えば本来は10人ということで回答が得られていたのですが、それを9人ということにして、そして1人分のデータを消してしまったというようなこと。あるいは、なかなか回答数が集まりにくい産業については、回答をいただいていないにもかかわらず、1から調査票を本人が作成をするということをしてしまったということでありました。

いずれにしても、調査の数を少しでも確保するべきというようなことで、本人としてはこのようなことをしてしまったという状況でした。

○大西専門委員 正しい調査結果に対して変えた、その元があれば変えた前の時点のデータと変えた後のデータを比較できるのですが、どうやってそれが分かったのでしょうか。調査員に元から書かれてしまったら、良いも悪いも分からないし、行ってなくて調査員が書いてしまった、という話ですよ。どうやってそれを検出できたのですか。

○五百旗頭厚生労働省労働基準局賃金課長 この30年については、事業所の方に問い合わせをしまして、状況が答えた内容と違う、あるいは、答えていないのにそういう調査票があるということで状況が分かったところであります。

○嶋崎委員 今お話を伺っていますと、明らかに改竄と捏造、メイキングがされております。この報告書の中で、3ページでは「不適切処理が疑われる」とあり、4ページの表の下では「不適切な事務処理を行った」とあります。今大西専門委員もおっしゃったように、これは、不適切な事務処理というような表現で、すむ事柄ではありません。もう少し実際になされた改竄、捏造、あるいはメイキングという調査実施上での不適切な行為として、通常の専門的な表現できちんと報告していただくことが適切だと思います。

○河井部会長 ほかにいかがでしょう。

○川崎委員 私も今の嶋崎委員の御意見に全く同感で、問題のあるレベルをきちんと認識、評価して記述することは大事だと思います。これも、出された資料をそのまま配られたので、これはこれでやむを得ないことだと思いますが、こういう問題を一般的な不適切というだけで済ませるのは少しよくないなという印象を持ちました。

その上で、なのですが、こういうことに至るには、多分回収が難しいので、つい怠けてそういうことをしてしまったということが起こったのかなと思うのですが、回収が難しい場合に、どうやって回収を高めるのかとか、そういうことについては、現場で一緒になって考えるとか、指導するとか、例えば督促の仕方とか、そういう研修とか、指導とか、あるいは仲間内での横での情報交換とか、そういうことはされているのでしょうか。そういうことをしていかないと、ただノルマがあるだけで、達成できなかつたら後が厄介だからこういうことをしてしまうというふうなインセンティブが働きやすいところがあるので、困ったときにどことどう相談したらいいかという、何かそういうものをもう少し用意されるのが必要かなと思うのですが、そのあたりはどんなお考えなのでしょう。

○五百旗頭厚生労働省労働基準局賃金課長 督促につきましては、はがきによる督促など

を行ったり、あるいは電話をしたりということを行っています。通常は、賃金課長、あるいは室長という管理職が回収状況をチェックして、これだと数として足らなさそうだから督促しようかというようなことでやるわけなのですが、今回の件につきましては、管理職の方できちんとした進捗管理が行われていなかったということも1つ大きな問題であると認識をしております。

したがって、今後は、各労働局できちんと、当然のことなのですが、管理職が進捗管理をした上で適切なタイミングで督促をしていくようにするということとともに、本省の方でも各労働局の回収状況などをきちんとチェックをして、このタイミングで督促をした方がいいのではないかなというようなことの助言・指導ということをしてまいりたいつもりです。

○河井部会長 いかがですか。

○川口専門委員 メイキングについてなんですけど、3ページ目の表の134件のところは、調査票を提出した事実がないことが判明したということで、先ほど嶋崎委員や川崎委員から、大西専門委員からもそうですが、皆さんから指摘があったように、捏造だと思うので、やはりこの文章を読むと、その部分とほかの部分の記述にかなりギャップがあるなという印象がありまして、その点は、繰り返しになってしまうのですが、私も同じ認識を持ちましたということをお伝えしたいと思います。

それと、今回のこういう個人的な問題というよりも、組織としての問題ということもあると思うのですが、今回のこの事案を受けて、例えば賃金課長とか、主任賃金指導官というのが進行管理をするということが書いてあるのですが、実際に統計資料を作成して、誰が決裁をするのかとか、組織としての対応という部分を一体どういうふうに今後対応されていくのかということ、何か御予定があったら教えていただきたいのですが。

○五百旗頭厚生労働省労働基準局賃金課長 業務につきましては、当該業務、特に最低賃金を決定するという業務を持っている賃金課室において引き続きやっているとありますが、作成から決裁に至るまでの業務の流れや、どのタイミングでどういうことをしなければいけないかといったことについては、業務フローを精査して、本省の方から統一的に各局に対してこのようにやっていくようにというような指示をしてまいりたいつもりです。

○川口専門委員 では、最高の決裁権限者を替える予定はないという、そういうことでよろしいですか。

○五百旗頭厚生労働省労働基準局賃金課長 現時点ではその点は考えておりません。

○河井部会長 私からもいいですか。今回、この事案が発見されたというのは、対象企業に対して調べて、調査されていませんということを回答していただいたということなのですが、必ず本人ではなくて、調査者以外が調査対象というか、企業に対して確認するという体制にはなっていないのですか。別の方が、きちんと調査に行っていますかというのを必ず確認すると。問題が起こったから確認するのではなくて、必ず確認するという体制にはなっていないのですか。

○五百旗頭厚生労働省労働基準局賃金課長 一般的な業務としてという御指摘かと思うのですが、それについてはそのような体制にはなっておりません。

○河井部会長 だとしたら、必ず確認するようにした方がいいのではないかと思います、難しいですか。

○五百旗頭厚生労働省労働基準局賃金課長 全ての回答をいただいたものについて1件1件お電話をしてということになりますと、調査の回答数というのもかなりの数になりますし、ご回答いただく際の御負担等もあることを考えますと、そこまでを全ての件数についてやるということまでは現時点では考えていないところであります。

ただ、他方で、このようなことが起こらないようにという対策はしっかりとっていくべきと思っておりますので、まずは、御報告を申し上げましたような再発防止策ということで、しっかり対応をしていきたいと思っております。

○菱谷厚生労働省大臣官房人事課調整官 すみません。後の説明になりますが、この後のビジョンというのを今度取りまとめまして、その中でも記載しておりますのは、調査員の業務の履行状況を厚生労働省が直接確保する取組ということで、コンプライアンスチェックをきちんと導入していこうということで、それをどの程度やっていくかということではありますが、そういった取組を進めていくということについては、今後厚生労働省として推し進めていきたいと考えております。

○永島総務省統計委員会担当室次長 事務局から補足をさせていただきますが、今のお話は調査員調査についての話ですが、今御説明あった最低賃金に関する調査の方は、郵送調査ですので、少し調査の手法が異なりますので、多分調査の手法、特性に応じてまた御議論いただく必要もあろうかと思います。この点、補足させていただきました。

○河井部会長 あと、もう1点ありますが、先ほど、本省でも回収率等を管理されるということなのですが、数量目標を設定すると、それに合わせて、誤ったこととか、不正が行われやすいようなインセンティブが生まれるので、そういったことが起きないように情報を共有する。どうしたら回収率を改善できるかというのを組織として問題点を共有して、回収率を高めるためにどのような試みができるのかということをお互いに理解し合うとか、どんなふうにしたら改善できるのかということ、厚生労働省だけではなくて、ほかの省庁での試みとか、そういうのを参考にしながら改善していくという取組を進められるのがいいのではないかと思います。数字だけを目標設定すると、どうしても不正が行われるというのがやはりあると思うので、その点は気を付けていただきたいなと思います。

ほかに。大西専門委員。

○大西専門委員 回収率を上げるために不正まで行うという状況にならないために、回収率を上げるための有効な方策として答えやすくすることが重要だと思うのです。この調査の回答フォーマットもやはり複雑ですし、民間企業側は「これ、どう答えればいいのか」とって、見ただけで戦意喪失するようなどころがありまして、そうした難解で複雑な現状の調査票をよりシンプルに、どう答えたらよいか分かりやすく、回答しやすいフォーマットに改善するとか、もしくは、ネットで簡単に、基本的にはクリックや選択するだけで回答を入れられるようにするとか、そうした形で回答者フレンドリーにしていくということも、回収率を上げるために現場に追い詰めることを減らす1つの大切なアクションにな

るのではないかと思いますので、是非御検討いただけると幸いです。

**○河井部会長** ありがとうございます。ほかにありませんか。大丈夫ですか。

ただ今御報告していただいた件につきましては、あつてはならない事態であつて、大変残念だというふうに思います。ただ、今回の改定の議論の結果につきましては、影響を与えていないというふうに判断されたということなので、我々の基準であります不適切事象の影響度区分という観点でいうと、利用上は重大な影響は生じないと。修正はあるが、利用上の重大な影響は生じないとⅢという分類として考えられると思っております。

今後の再発防止と信頼回復を早急に講じていく必要がありますが、その点を含めて、最低賃金に関する実態調査について、再発防止や統計の品質向上の観点から審議を進めて行きたいということです。

ありがとうございました。それでは、本議題の議論は以上とさせていただきたいと思えます。本日の議論を踏まえた本部会としての取りまとめは、私の方から事務局と一緒に今回の部会でお示ししたいと思っております。

それでは、時間の関係上、次の議題に移らせていただきたいと思います。次は、毎月勤労統計についてです。具体的な審議に入る前に、関連が深いと思われまますので、厚生労働省で策定されました統計改革ビジョン2019の内容について、それから、報道でも出ておりましたが、大阪府での調査員の不適切な事務処理の影響で公表が延期されたことにつきまして、併せて情報提供をいただきたいと思います。

それでは、厚生労働省から説明をお願いいたします。

**○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官** 厚生労働省で毎月勤労統計調査を担当しています統計管理官でございます。では、資料の順番と少し違いますが、今、部会長からのお話がありました順番で御説明させていただきたいと思えますので、よろしくお願ひいたします。座って説明させていただきます。

まず資料2-3を御覧いただければと思えます。ビジョンの前に今回の事案のことを先に進めさせていただければと思えますので、資料2-3、大阪府における毎月勤労統計調査の不適切な事務処理への対応についてというものです。

これにつきましては、1の「事案の概要」のところにあります。毎月勤労統計調査では、常用労働者5~29人規模の事業所、いわゆる小規模の事業所ですが、これにつきましては統計調査員による調査というものを行っておりますが、毎月勤労統計調査、御承知のとおり、都道府県において実施していただいているものですが、今般、大阪府において2名の統計調査員が不適切な事務処理を行っていたというものです。

これにつきましては、「経緯」のところにありますように、ことしの1月に同じく大阪府の方で実施しておりました小売物価統計調査において統計調査員の不適切な事案が判明したというものがありましたので、大阪府の方で他の調査について確認をしていたところ、統計調査員を使った調査の中で毎月勤労統計調査において事案が判明したというものです。

具体的なものは、そこの(2)にありますように、統計調査員が事業所に訪問して調査をするわけですが、当初は事業所の方に調査に行つて調査を作成したのですが、途中から事業所から聞き取りを行うことなく、前月の調査結果を用いるなど、不適切な方法により



調査票を作成したというものです。

実際、これらについて確認された期間としましては、平成 26 年 1 月から 31 年 2 月分まで、事業所数でいきますと、担当していた事業所 177 事業所中の 47 事業所で何らかの不適切な方法による調査票作成というのが確認されたというものです。

これにつきましては、先週の 8 月 22 日に大阪府の方からこの事案についての公表がありました。毎月勤労統計におきましては、令和元年の 6 月分の調査の確報公表というのが翌日の 23 日に予定をしておりましたが、これにつきましては、大変恐縮ですが、延期をさせていただきます。

その間に、延期させていただいている間に、大阪府で発生いたしました件、不適切な調査票につきまして、それを除いた形で改めて集計をし直したというものでありまして、その結果分かった訂正内容というのが 2 のところですが、実際に計算をし直した結果、期間につきましては、そこにありますように、平成 26 年 1 月以降の分の調査票で正しくないものを抜いたという結果、数字が動いた部分が出たというのですが、訂正の程度につきましては、これは代表的な例であります。調査産業計、事業所規模 5 人以上、就業形態計で見直したところ、実数で、現金給与総額でいいますと、各月でマイナスの最大が 27 円、プラスの最大が 31 円の訂正があった。きまって支給する給与につきましては、マイナス 17 円～10 円の訂正があったというものです。

指数につきましては、現金給与総額、名目・実質賃金指数及び前年同月比ですが、これにつきましては、金額が 20 円とか 30 円ということもあり、訂正はありませんでした。

きまって支給する給与につきましては、平成 31 年の 3 月のところで、指数及び前年同月比に 0.1%ポイントの訂正というのが発生いたしました。それ以外の部分には訂正はなかったという状況でした。これにつきましては、今週の月曜日に訂正した形で 6 月分の確報を公表させていただいた、過去の分も含めて訂正したもので公表させていただいたというものです。

今後の対応ですが、まずはこういう形で今回の大阪府の事案の部分の訂正というのをさせていただいたところではありますが、大阪府以外でこのようなことがないかどうかというのを点検することといたしました。毎月勤労統計調査におきましては、御承知のとおり、大きな問題を発生させてしまいまして、国民の皆様大変御迷惑をかけ、また信頼を失ったという状況ですので、今、信頼回復に努めている中で、このような事案が判明したということですので、ほかの都道府県においてもこういうことがないかどうかというのをしっかり把握して、その上で信頼をきちんと確保するために努力するということが必要かと思っておりますので、これも月曜日付けで大阪府を除く全都道府県に対して点検の依頼をさせていただきます。

締切りににつきましては、9 月末を予定しておりまして、その結果を踏まえて最終的な対応というのを決めていきたいと考えております。

この事案についての概要は以上です。

○菱谷厚生労働省大臣官房人事課調整官 続きまして、資料 2-4 と資料 2-5 に基づきまして、厚生労働省統計改革ビジョン 2019 について御説明させていただきます。

まず資料 2-4 を御覧ください。厚生労働省統計改革ビジョン 2019 につきまして御説明させていただきます。

厚生労働省では、一連の統計問題を踏まえまして、厚生労働省が真に統計ユーザーや国民の視点に立った公的統計を作成できる組織へと生まれ変わり、政府全体の公的統計を牽引できるような統計行政のフロントランナーに将来的になれるようなことを目指すために、有識者による懇談会を 7 月に設置いたしまして、これまで 3 回にわたる議論をいただきました。川口専門委員にも入っていただいていたところです。

こうした議論の結果を踏まえまして、本年 8 月 20 日に厚生労働省統計改革ビジョン 2019 の策定に向けた提言を取りまとめていただきました。また、その内容を踏まえまして、8 月 27 日に厚生労働省として統計改革を進めていく上での羅針盤となる厚生労働省統計改革ビジョン 2019 を策定したところです。

まず第 1 章です。こちらは厚生労働省が統計改革を行っていく上で意識しなければならない統計の重要性、哲学などについて記載しているところです。統計情報は、国民から負託された財産であるといったこと、あるいは、統計の利活用を通じて統計の質を向上させていくといった意見をいただいていたところです。

第 2 章が今回の統計問題の整理を踏まえた再発防止策です。こちらにつきましては、厚生労働省、あるいは厚生労働省所管統計が失った信頼を回復するために必要不可欠な取組でありまして、総務省統計委員会や統計改革推進会議などの政府全体の見直しの方向性と整合性をとっていくということを非常に意識しております。

その中身につきましては、3 本柱です。まず、1 点目が問題を引き起した組織のあり方などの見直しに関する組織の改革とガバナンスの強化。2 点目が、統計業務のあり方やその進め方など、統計業務の改善。3 点目が、職員の資質・能力、それから法令遵守意識など、職員一人一人に求められる統計に関する認識・リテラシーの向上の 3 本柱から再発防止策を整理しているところです。

さらに、単なる再発防止策にとどまらない、厚生労働省が政府全体の公的統計を牽引できるような、生まれ変わっていくための更に一步踏み込んだ独自の取組を第 3 章というふうに整理しております。

最後に、再発防止策等の取組が着実に実施できるよう、統計改革の工程表の作成であるとか、その進捗状況の管理、フォローアップを担ってもらう常設の検討会の設置などについて取りまとめているところです。

また、今回の大阪で起こりました毎月勤労統計の事案などにつきましては、まず、2 ページ目ですが、第 2 章「今回の統計問題の整理を踏まえた再発防止策の詳細」のところです。

まず 1 点は、2 ポツ、「統計業務の改善」の中の（４）のところですが、調査員の業務の履行状況を厚生労働省が直接確保する取組、コンプライアンスチェックを導入していくこと。それから、（３）のところですが、ICT を活用した業務プロセスの見直し、こういう中ではオンライン調査の推進であるとか、そういったことも推進していくことによって都道府県への事務負担なども軽減していきたいと考えております。

こうしたことを通じまして再発防止に取り組んでいきたいと考えております。

また、それから、第3章のところ、『統計行政のフロントランナー』を目指した取組の詳細」というところの中ですが、1ポツ、「速やかな実施が求められる取組」の中の(5)のところですが、統計委員会との連携強化及び政府方針に対する迅速な対応というところでは、現在も進んでおります点検検証部会における重点審議の結果、あるいは、統計改革推進会議における統計行政新生部会における検討なども踏まえまして、そうした検討状況にも今後とも迅速かつ適切に対応してまいりたいと考えております。

そうした状況につきましては、第4章のところ記載しております工程表の作成、あるいはその常設の検討会を通じて、適宜、このビジョンの方も見直しして、あるいは必要なフォローアップをしてまいりたいと考えております。

私からの説明は以上です。

**○河井部会長** ありがとうございます。まず、調査員の不適切な事務処理につきまして、あつてはならない事態であつて、大変残念であるということを重ねて申し上げたいと思います。

あと、影響度につきましては、全都道府県に対して同様の事案がないかということを中心点検されているということなので、現時点では確定的なことは申し上げられないという状況です。

ただ、賃金指数の指数の修正はほとんどないと。訂正幅も小さいということなので、今の段階、暫定的ですが、影響度の分類としてはⅢ、先ほどのⅢですね、同じⅢで、数字の変更はありますが、重大な影響がないに該当するのではないかと考えることができると思います。

それでは、ただ今の御説明につきまして、何か御意見とか、あるいは御質問がありましたら、お願いいたします。いかがでしょう。川崎委員。

**○川崎委員** ありがとうございます。最初の2-3の方について少し質問させてください。大勢の調査員がいると、中にはこういう不屈きな人がいるというのは大変な残念なことですが、それでも正確性や信頼性を確保しなくてはならないから、大変難しい仕事だとは思いますが、その上で、そうすると、ここで発見された方法、端緒というのはどういうことだったのでしょかというのをお尋ねしたいのが1点。

それから、もう1点は、そういう調査員を、これは大阪府下でのことでしょうか、大阪府の中でどういう指導体制をとっておられたのだろうかというのが気になります。そのあたりが今後の再発防止に役立つのではないかと、あるいは、ほかの統計でもこういう事案が起りかねない要素は常にあるわけで、そこへの教訓というのは何か引き出せないだろうかと思うのですが、そういう2つの観点、発見の方法とその指導の体制について、何かその後検討されている、あるいは今後検討されていることがあるかどうか、教えていただきたいと思つています。

**○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官** まず発見の端緒ですが、この経緯のところにも書いてあるのが、小売物価統計でこういう問題が発生したということがありまして、これを受けて、統計調査員で行っている調査について、大

阪府が調査員全てに対してアンケート調査をとるということをまずされました。それで、やりましたという人が出てくれば、もちろん発見という形になったわけですが、実は、その段階では統計調査員の方は全員適正にやっていますという答えしか返ってこなかったというのがあります。

ただ、今回、このような事案があったということで、大阪府の方が事業所に対して、直接、きちんとこういう調査員来ていますかということ、電話ではあるのですが、確認作業をしていた中で、いや、そういう人は来ていませんということが分かったということで、この端緒となったということでもあります。

そういう意味では、来ていないという疑いが見つかった調査員に対して、今度はそこを集中的に、その方が担当している事業所を丹念にチェックして行って、全部が分かるようにしたということなのです。

あと、実際こういうことが起きてしまった背景に、これは大阪府の調査がまとまった時点で、我々と大阪府の方で話し合いとか、情報交換をさせていただいた中でお聞きした話ではありますが、なぜこういうことをやってしまったかということに関して、悪意は当初もちろんなかった。何か偽造してやろうとか、あるいは仕事をサボろうとしたということではなく、調査はきちんとやろうとしていたのですが、事業所の方で拒否をされた。もうこんな調査、面倒くさいからやっていられないみたいなことがあって、その中で、決してノルマがあったというわけではないのですが、やはり調査員としては、例えばこれまでの実績も考えると、ある程度はきちんと集めないといけないところで、こういうことに至ってしまったということで、中には、全部の項目を聞いているわけではないのですが、例えば先月まではきちんと回答を行っていたところに対しては、例えば電話で、常用労働者数の変化だけを聞いて、それで賃金額とかは聞かずに、前月の賃金額を想定して、毎月勤労統計調査は、賃金総額を出す必要がありますので、労働者の変化だけを使って勝手に計算して、それを調査票に書いたという形で、まさに、先ほど御指摘のあった捏造に当たるとは思いますが、何とか作ろうしてやってしまったというものです。そこを受けて、大阪府としては、事業主が例えば拒絶したときに、どうしたらいいだろうか、どうやって説得したらいいだろうかということに関して、やはり1人で悩んでしまったところが問題だと考えておられまして、調査員に対して、府の職員に気軽に相談できるとか、困ったことがあったときには何でも言ってくださいというような体制が十分できていなかったのではないかと。いろいろな調査員の方が、実際現場で事業所に行って御苦労されていることに対して、きちんとそれに対して府としても責任を持って対応することが十分できていなかったことがこういうことに対しての1つの反省だろうという話を聞いておりまして、我々としてもそういう体制をしっかりとっていただきたいということでお話はさせていただいております。

○河井部会長 ほかにいかがですか。では、大西専門委員。

○大西専門委員 この9月末締切りの点検については、全国に対してどのような問い合わせをしたのでしょうか。先ほどのように、きちんとしていますかと言われたら、きちんとしていますと皆が答えると思うので、そうすると、先ほどのように、大阪府がしたようなや

り方をしないとあぶり出せないのではないかと。本当に大阪府だけなのかということ、非常に怖いなと思っていて、その辺をどう問い合わせたのか、具体的な確認作業を各県にどのように依頼したのかということをお教えいただけますか。

**○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官** おっしゃるとおり、今回、大阪府のような事案がないかということを確認していただくというのが依頼の主たる柱であります。その方法としましては、まずは調査員に対しての調査を聞き取りといたしますか、アンケート調査をしっかりと実施してくださいというのは、まず1つ挙げております。

ただ、おっしゃるとおり、今回、大阪府ではそれでは出なかったという事実がありますので、大阪府と同じように、その調査員が担当している5～29人規模の事業所でも一部は、実際、オンラインで回答していただいたところありますので、それは調査員を経由しておりませんので、そこは除いて、調査員経由で調査票が提出されているところについては、全ての事業所に対して電話をして、この調査員から、調査票が出ていますが、これは御回答いただいているものですかという確認をするように依頼をしたところです。

**○大西専門委員** そのやり方であれば、「実際に現地に行っていないが、なぜか回答データがある」という問題事象を見抜けますので、胸をなで下ろしました。本当に膿を早く出し切りたいと思います。

**○河井部会長** ほかにいかがですか。先ほどの話にも非常によく似たようなことが行われているなど。調査される方の状況とかというのは、問題を共有するというのが大事なのではないかと思えますね。

**○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官** よろしいですか。その点で、先ほどのこの前の議題のときのお話を聞いていて、我々も1つ思ったことがあります。実は、調査員の方からではなく、我々の場合は基本的にブロック会議等で都道府県の方とお話する機会があるわけですが、そのときに、調査拒否をしている事業所に対してどう対処したらいいだろうかという質問が都道府県の方からあって、そのあたりにつきまして、各都道府県がどういう対応をしているかについて、できるだけブロック会議等で共有しようという努力はしております。

その中で、我々も、そういう情報が何か貢献できることはないかということで、実は、少し前ですが、私は、その直前まで知らなかったのですが、過去にある都道府県の担当者の方が拒否している事業所に対してどういう対応をして、どう言ったらうまく出していたかという成功事例をまとめていただいたのが、大分前なのですが、ありまして、それを改めて共有させていただくということをおっしゃっていただきました。これはもちろん1つの事業所でうまくいった事例がほかでうまくいくということではないのですが、やはりそういう事例を積み重ねていって、少しでもそういうことに対して、都道府県、そして、それが統計調査員に共有できるような努力はさせていただきたいと思っております。

**○河井部会長** ありがとうございます。大西専門委員。

**○大西専門委員** それこそ、そういうファクトもデータで共有すべきだと思うのです。こ

うこう会社が答えてくれないという個社の名前を出すような形はまずいと思うのですが、こんなに行政機関の調査員も頑張っているけど、こんなに訪問しても回答を拒否されている率がこんなにあるとか、例えばそれを数字で公表していくべきでないかと。それによって国民側も統計に協力してきちんと回答しない行為がこうした問題の一因につながっていることを正しく認識すること、回答拒否もこんなに発生しているという窮状をデータで定量的に示して、調査依頼者も回答者もみなで改善していこうという雰囲気、土壌をつくっていくことが重要なアクションだと思います。あくまで、ジャストアイデアですが。

○河井部会長 ありがとうございます。回答率については、公表するということが及ぼすプラスの影響とマイナスの影響、両方あるので、その点は注意した方がいいかなとは思いますが。

ほかにいかがでしょうか。よろしいですか。

○永島総務省統計委員会担当室次長 すみません。事務局から1点確認をさせていただきたいのですが、資料2-4のビジョンの方ですが、2ページ目のところに、先ほどお話がありました、4章のところで工程表の作成ということを書き添えていただいておりますが、この工程表については、非常に有益な情報だと思っておりまして、いつぐらいまでに作成の御予定なのかということをお教えいただければと思うのですが。

○菱谷厚生労働省大臣官房人事課調整官 まずビジョンを策定いたしまして、それを踏まえて、まず概算要求と組織・定員要求を何とかこぎ着けたところですが、工程表につきましては、大体9月中旬までで作成しようと考えております。

○河井部会長 ありがとうございます。ほかに御意見がなければ、次の案件に移らせていただきたいと思っております。

それでは、前回の審議及びその後に各委員の方々からいただいた御意見を踏まえて、厚生労働省の方に追加の質問をお願いいたしましたので、厚生労働省から回答をお願いいたします。

○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官 では、引き続き、今度は資料2-1以下、別紙等に基づきまして説明させていただきたいと思っております。

資料2-1です。御質問いただいた部分についての回答という形で記載させていただいておりますが、まず雇用保険データ、母集団労働者数の補正に使っております雇用保険データの関連です。

まず、データの中に、新設事業所、編入事業所等々の言葉があったわけですが、これはいかなる定義かということです。言葉上、誤解されやすい向きもあったかと思っておりますので、その四角、回答の下のところの四角のところ具体的に書いております。

新設は、これは5人以上の事業所、毎月勤労統計調査としては5人以上が対象となりますので、5人以上の事業所で新しく成立されたもの。これは言葉どおりです。

次の編入ですが、これは編入という言葉で、他地域から移転してきたような誤解が起り得るということで、ここに定義を書いておりますが、これはあくまでも4人以下であった事業所が5人以上になった場合を編入という形にさせていただいております。地域の移転等というのは全く関係ないものです。

同じように、廃止につきましては、これは廃業された事業所。

転出というのは、5人以上から4人以下になったというものです。

ですので、あくまでも毎月勤労統計の5人以上の枠内に入る、あるいはそこから出ていくというところの観点からの補正を雇用保険データでは行っているということでありまして、産業間の移動でありますとか、規模間の移動でありますとか、あるいは、もちろん地域というのものもあるかもしれませんが、それらについては全て毎月勤労統計調査のデータでやっているということで、雇用保険データによる補正はないということで、そこは重複なく、それぞれでの補正をしているというものです。

これが最初のところの回答です。

この後、このページの下の方で、産業分類、事業所規模別の労働者区分・定義について、雇用保険データと一致しているものかどうかということですが、その下の回答にあるとおり、産業分類については、雇用保険データも日本標準産業分類に基づいております。

それから、労働者につきましては、雇用保険データはあくまでも被保険者になる、ならないという形になりますので、被保険者というのを労働者とみなしてという整理にしているというものであるのと、事業所につきましては、書き方自身は、毎月勤労統計調査の定義の書き方と雇用保険データの形態と若干違っておりますが、基本的には同じ概念だということで、補正を使うものとしては同一視できるものであると考えております。

なお、そこにありますが、補正に当たっては、一番下の2行ですが、実際の数を使うというよりは、補正率という割合でもって補正をしているということを補足させていただきたいと思います。これが最初のページです。

続いてのところですが、補正率、最初の3行のところは先ほどの続きで、産業変更等については、これは毎月勤労統計調査のデータを使って、雇用保険の中での変更というのは補正には使っていないというものです。

次が業務のプロセスのものです。これにつきましては、資料2-1の横の方ですね、別紙2の①というものです。先ほど紹介し忘れてましたが、その前に資料2-1の別紙1というのは、雇用保険データのレイアウトはこういうものをデータとして担当局からいただいているというものです。これは資料2-1の別紙でありました。

次に説明させていただくのは、資料2-1の別紙2の①というものでありまして、これは先般説明させていただいた資料なのですが、これの5ページ、6ページを御覧いただければと思います。ここにつきましては、前回御説明させていただいた資料のうち一部をブラッシュアップということで、まず1つが年次フレーム、事業所の母集団データベースとなっております年次フレームをどういう形で使っているかというところですが、それにつきましては、5ページの上の方、点線で四角に囲っているのが3つ並んでおります。これの左側のところの母集団労働者数ですが、これにつきましては、サーバー内に蓄えている前月のデータを使うというのが基本ですが、その下の括弧で書いてありますが、「ただし」のところですね、経済センサスなどの全数調査により真の労働者数が得られた際には、それを踏まえて再度作成するというところで、我々、ベンチマーク更新と言っておりますが、ベンチマークとしての経済センサスが変わったときには、それによる補正がかかるというも

のがあるということと、あと、一番右側ですが、年次フレームから母集団をとるということで、抽出率逆数も、年次フレームをとるときに変わる、新たなものにするということですので、今の時点では1年に1回、1月時点になりますが、そこで、ここのd、抽出率逆数というのを、年次フレームを活用して変えるというものです。

それがここの部分の回答です。

それから、続きまして、ローテーションサンプリングをする中で、組が変わるということの説明させていただきましたが、組とはいかなるものかというもので、それを整理させていただきましたのが、次の2-1の別紙2の②の方は、これは前回の流れ図ですので、これは省略させていただきますが、その次に資料2-1の別紙3というのがあります。これがローテーションサンプリングの現状でありまして、第一種事業所と第二種事業所ではローテーションサンプリングのサイクルが違っておりますが、上の方でいきますと、ローテーションサンプリング、基本は1事業所、3年間を調査期間として、1年に3分の1ずつ入れ替わるというローテーションサンプリングで、それにつきまして、令和2年のところからがきっちり始まるということで、そこから001組、002組、003組という形で順次入れ替えを行っていきます。

ただ、その前の平成30年、あるいは31年あたりにつきましては、今まで総入れ替えで行っていたものを順次部分的に2分の1入れ替えを通じて3分の1に入れ替えるということになっておりますので、過渡的に027組とか038組とかというものを作っているというのをここで見ていただければと思います。

第二種の方は、これは以前からずっと、調査期間は1年半で、半年ごとに3分の1を入れ替えるというパターンをとっておりますので、4、5、6組、7、8、9組という形で組を付けて管理をしているものです。

これごとに抽出、あるいは調査票上の管理、集計上の管理をさせていただいているというものです。

続きまして、もとの資料の方に戻って御説明させていただきますが、経済センサスに基づく5年に一度の母集団数の見直しにつきましては、そこは経済センサスなどで真の値が得られた、真の常用労働者数が得られた際に母集団労働者数の見直しを行って、それに伴ってベンチマークの更新をさせていただいているというもので、直近で言いますと、平成30年1月に26年経済センサスを使った見直しを行っているというものです。

あと、詳細は省略しますが、次のところは、数式の添え字等に一部分かりにくい、あるいは文字のダブリとかがありましたので、その部分を修正させていただいています。これは先ほど見ていただきました別紙2の①の5ページ、6ページのところですが、詳細は省略させていただきます。

続きまして、調査設計、精度に係る一層の透明性確保というのですが、これにつきましては、標本設計や結果精度に関する情報というものの提供状況ですが、毎月勤労統計調査におきましては、毎年7月分調査のものに対して結果精度を公表しているということで行っておりまして、これについても引き続きやっていきたいということと、それに付随する形で調査対象事業所数や回収率の公表というのもさせていただきたいと思っております。



なお、調査全体の回収率は毎月の公表時に既に公表させていただいているところではありません。

続きまして、今度は、毎月勤労統計の地方調査の集計です。これにつきましては、どのような形で集計しているかということ、厚生労働省が提供しているシステムによるものかということ、これはそのとおりです。毎月勤労統計調査オンラインシステムと呼んでおりますが、国が提供しているこのシステムを使って都道府県の職員の方が集計をしているというものです。

それから、続きまして、毎月勤労統計の公表につきましては、もちろん1回公表したものが変わらないというのが、本来目指す、そうあるべきものではあるとは認識しておりますが、やはり何らかの事情で修正する場合があります。それはホームページで公表させていただいているところですが、具体的に最近あったものについて、どのような理由によるものかというのに対してですが、直近、6月にありましたが、その前の部分で、30年の12月、あるいは30年の11月、同じく30年の6月というものに関しましては、これは都道府県から事業所から連絡によって調査票が少し間違っていたという話で再集計をしたことがありましたので、それについて修正という形で公表させていただいたものです。なお、地方調査については、都道府県の責任で行っているというものであります。

なお、今年の6月28日の地方調査の結果の集計は、これはそういう地方の調査での問題ではなく、大変恐縮ではありますが、国が提供している先ほどのオンラインシステムの中で抽出率逆数が間違ったものが入っていました。これは厚生労働省がこのシステムの運用・保守を委託している民間業者に対して修正の指示をしていたものなのですが、その修正が適切に行われていなかったためにこのようなことが起きてしまったということで、これは事業者に対して、なぜこういうことが起きたのかというのをきちんと検証させて、今後起きないような形で指示をしているところではあります。今後もしもこういうことが起きないように委託管理の業務の徹底は、きちんとやっていきたいと考えております。

それから、続きまして、地方調査における統計の信頼に影響する様々なリスクについて、本省と都道府県の責任分担をどのように考えて対応しているかというものであります。これはまた別な案件ですが、地方調査で、基本的に地方調査自身は都道府県の責任の下でやっていただいているということですが、その次の問いになります。7月31日に千葉県で実は公表されたのですが、集計の手順が誤って、結果公表の数値が誤ることになってしまったということがありました。これはやはり毎月勤労統計調査、毎月同じような手続でやっているわけですが、いろいろベンチマーク更新等、そのときに対応する業務というのは出てまいります。それに対して、今回の千葉県でいきますと、千葉県の担当者が十分に理解できずに間違った作業をしたということでありまして、そのあたりにつきましては、国としても正しくしていただけるよう、適切にできるように、そこの回答にありますように、ブロック会議でありますとか、あるいは専門研修というのを開催して、担当者に講義等を行っているところです。この辺の理解をしっかりと行っていくことが大事だと思いますが、あわせて、ここには書いておりませんが、実際、講義なり通知なりをした後に、やはり十分理解できない、あるいは間違った認識があったりするといけませんので、千葉県の

ときも、国に問い合わせさえしていただければ実はすぐ正しくしていただけたと思いますが、そこができなかった、していただけなかった、ということがありますので、やはりそのあたりもコミュニケーションを密にしていくということが、国と地方との間で風通しをよくといいますか、できるようにしていくことがやはり不可欠だと思っております。我々もできるだけそのように心がけてはいるつもりですが、やはり今後、さらにその辺は改善していく必要があるものと思っております。

あと、続きまして、5番のところは時系列比較が容易にできるデータ提供ということで、今、毎月勤労統計で提供しているものにつきまして、非常に使いにくいものがあるという御指摘をここでいただいているところでありまして、具体的に時系列の長期データにつきましては、CSVという形でe-Statに公表しているわけですが、非常に大きいものになってしまっています。過去まで戻りやすい、このCSVで全てのデータが入っているということで、なれた方には使いやすい面もあろうかと思いますが、やはり少し大き過ぎて使いにくいというのも事実かと思っておりますので、これにつきましては、まずは実数、指数、賞与という部分についてファイルを分けるなど、ユーザーの方が使いやすいような見直しというのは、今、検討を進めているところで、それはきちんとそういう対応にさせていただきたいと思っております。

あと、データベース形式で提供するのも必要ではないかということはあると思いますので、これについても、あわせてデータベースで出せるような形ですね。これはe-Statの管理するところとの調整になろうかと思っておりますが、そういうふうな部分もきちんと検討してまいりたいと思っております。

それから、続きまして、6番のところは、先般の議論での具体的な課題ということで、まず、都道府県で入力した後の調査票の保存ということですが、毎月勤労統計調査の規則ですね、省令ですが、これにおきましては、調査票または調査票に収録した磁気媒体を保存するようというもので定めておりますので、調査票が一旦都道府県において入力いただきました際には、磁気媒体、電子化されたデータ自身を永遠に保存していくというふうな形で我々としては対応しているものだと考えているところです。

続きまして、雇用保険データ、これにつきましては、今保存期間が1年未満になっているということで、これにつきましては、現在保存しているもの、それから、今後提供を受けて保存対象となるものにつきましては、1年ということにこだわらず、永年保存ということで対応しているところでありまして、規則上も見直しをして、まだ今できておりませんが、永年保存とするような形で改正をさせていただきたいと思っております。

あと、提供された雇用保険データがきちんとした正確なものかどうかというところを我々統計部署としてどういう関与ができるかという御指摘もあったかと思いますが、実際、データの中身自身は、提供を受けているデータの数等のチェックというのはできるわけですが、中身の数字まではなかなか我々ではできない。これが、業務のデータということもありますので、業務担当部局で責任を持ってやっていただくものだとは思っておりますが、ただ一方で、その数字が間違っていると我々にも影響か出てしまうということで、その部分は提供元の部局とこの辺もいろいろ相談しながらというか、向こうのチェック体制も

含めてそういう話もできる環境を作っていきながら対応してまいりたいと思っております。

あと、母集団労働者数の推計値の妥当性検証の評価ということにつきましては、実際母集団労働者数の推計について、雇用保険データや毎月勤労統計のデータで補正を行っているわけですが、それですと時系列で修正されていったものを、最終的には5年に一度実施されています経済センサスの数字が出た場合に、そこと突合させて、そのぶれ分については、ギャップということで補正していくと、労働者数については補正していくものをしているところですが、これについての検証といいますか、雇用保険と毎月勤労統計調査を使った補正というところと経済センサスがなぜずれが出るのかと。一定程度のずれはいたし方ないと思いますが、大きなずれが出ると、その入れ替えのときに数値自身としてのギャップというのがどうしても発生してしまいますので、やはりギャップをできるだけ小さくしていくということの努力というのは今後もしっかりやっけていかなければいけないと思っておりますので、そういう意味では、この補正の検証というのは今十分にはできていないという認識があります。ここには書いておりませんが、ギャップ修正をやる段階での検証というのも今後は考えていきたいと思っております。

それから、本府省におけるマニュアルの整備につきましては、整備を進めるべきというお話については、まさにそのとおりでありまして、その点につきましては、今後、作業リストでありますとか業務フロー図というところの作成作業をよりしっかりやっけていくというふうな形で、今はどうしても見直しの際のみという時点になっておりますが、それを組織的にやっけていくということです。そういう意味では、回答のところの「今後は」というところを書いておりますが、統計企画から公表・データ保管までの一連の処理プロセスについて検証して、標準化を行って、統計が適切に、かつ持続的に作成されることを目的とした調査研究というのを実施するというところで考えております。これを踏まえて、実際のドキュメント作成をしっかりしていきたいと思っております。

それから、実際集計時のチェック体制につきましては、これは先日も少しお話ししましたが、目視が中心ではありますが、今もエクセル等の自動処理の中で異常値に対してセルに色を塗るなり四角囲いするという処理を行っておりますので、できるだけ目視を補完するような、あるいは、見逃しをなくすような作業をしているわけですが、これについては今後も改善はしていきたいと思っております。

それから、担当職員のノウハウにつきましては、これにつきましては、今もできるだけ人事ローテーションという中で、経験のある方にまた同じ調査を担当するというものは留意しているところではあります。ただ、いろいろな調査があり、組織全体の回しということもありますので、仮に初めての方が来た場合においても適切に対応できるようなマニュアル作成というものは行っていく必要があるかと思っております。

あと、うちの場合、毎月勤労統計調査でCOBOLというソフトを使っているというところがありますので、今はまだCOBOLを使える方が数名いますので、そういう方々のローテーションがあり得るのですが、今後の中では、この言語についても見直していくというところは取り組んでまいりたいと思っております。

あと、データ分析や調査設計の改善に係る体制整備というところですが、最後のページ

になりますが、現在、実際の毎月勤労統計の実査、集計、公表に当たるという中での人員体制は、それでかなりいっぱいいっぱいになっているところもありますが、ただ一方で、制度を見直していくでありますとか、あるいは、きちんと分析をしていくということも必要ですので、その点については十分強い認識を持って必要な人員の確保ということをした上での取組というのは進めてまいりたいと思っております。

あと、再発防止につきましては、先ほどありました改革ビジョンに基づいてしっかり取り組んでまいりたいと考えております。

あと、すみません、最後、資料2-2が残ってございました。これも先日の御指摘の中で、毎月勤労統計調査も含めですが、厚生労働省の統計部局の組織が少し分かりにくくなっているのではないかと、きちんと機能しているのかという御指摘がありました。この2-2の表を御覧いただきますと、左側に書いておられますのが、これが以前の大臣官房統計情報部と言っていたときのものです。この際には、統計情報部長のもとで、3課、これは28年4月現在のときのものですが、課が3つあって、その下に室というふうなものを置いて、それぞれで統計を担当していたものですが、これにつきまして、現在は政策統括官付というものになっております。形としては、真ん中にありますとおりでありまして、名称は変わっておりますが、統計情報部長に相当する立場として政策統括官、一応部長級から局長級に、より高い格の人間が責任を持って見るという形にはなっておりますが、その上で、そのもとに、企画調整の参事官と各室という体制にはなっております。このうち、書いてはありますが、真ん中にあります人口動態・保健社会統計室と、それから私のおります雇用・賃金福祉統計室につきましては、室長は統計管理官というのを充てているということで、そういう意味では、実は左側の統計情報部時代と体制的には遜色ないというか、同じ形でしているということです。

御参考までに、各室の職員数というのは、そこにあるとおりですが、これは下の※の注で書いておられますが、統計業務に従事する職員数ということで書いておられますので、統括官部局の総括してあります統計情報総務室については人数が少なくなっているというものです。かつ、そのあたりにつきましては、具体的な所管統計調査というのは持っていないということで、右側は空欄になっております。所管統計調査につきましては、その下の方に書いてありますが、数と具体的な調査名を記載させていただいております。

なお、ここに書いてある調査自身は、業務統計を含んでおりませんので、これにプラス業務統計も持っている室もあるというものです。

資料2-2は以上でありまして、私の方からの説明は以上です。

○河井部会長 丁寧な御回答ありがとうございました。何かこの御説明につきまして、御意見並びに御質問がありましたらお願いいたします。いかがでしょう。

○川崎委員 たくさんの質問をしまして、たくさん答えていただいたので、どこからどう議論しようかなというのは少し自分でも戸惑うところですが、とにかく詳しいお答えありがとうございました。

私自身の問題意識としては、割と、こういう統計の課題というのは結構細かい部分に問題が潜んでいるところが多いと思うので、お尋ねすることも結構細かいところもあるかも

しませんが、その点、御容赦いただけたらと思います。

資料の順番に沿って、幾つか気づいたり、確認したりしたいことを申し上げてみたいと思いますが、まず資料2-1の方で、雇用保険データと調査の方のデータの概念定義の整合性といったことをお尋ねしておりまして、お答えいただいて、大体状況は分かったつもりですが、おおむね近い概念だとは思いますが、やはり差はあるわけですね。例えば雇用者数というものと被保険者数というのはやはり差があるわけですね。そうすると、それはある意味近似的に雇用保険のデータを使いながらデータ更新していくようなことをしているわけですが、そうすると、そのギャップがどれくらいあるのかとか、その影響というのは分析された結果というものはあるのでしょうか。

○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官 恐縮ですけど、このあたりの分析は今のところはできていないという状況です。

○川崎委員 もう少し先の方で補正率が0.5とかいうのが出てきますが、そのあたりも、0.5というのは、ある時期これで決めて、その後これが妥当かどうかというのも特に検証はされていないという感じでしょうか。

○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官 その部分は、御指摘いただいたとおり、過去、0.5をずっといじっていないものです。この0.5をいじっていないのが、適切だからいじっていないのであればもちろん問題ないかと思いますが、やはりこの判断というのは、1つ、ギャップ修正のときがタイミングだと思っております。ギャップ修正が起きたときに、なぜそのギャップが発生したかというところは、端的に言いますと、今おっしゃっている補正率0.5というのを一体幾つだったらほぼ一致するのだろうか。補正率ずっと毎月使っていますから、もちろん現実からいうと、補正率も実は動くのかもしれませんが、それを一定としたときに、今0.5を例えば0.6にすればギャップはこうなっていたのではないかという、そういう判断はひとつできると思っております。

問題は、それが安定しているかどうかということだと思います。例えば前回行ったときのギャップ修正はこれだけ出たが、補正率をこうすることによってかなり下げることができた。だけど、それが次回使えるかどうかというのは実は確定するものではないので、そうすると、過去数回にわたって補正率が一体どういう動きをしているか。仮にそれが安定していて、例えば0.4ぐらいでいくとうまくいくといふうになればいいのかもしれませんが、ただ、いずれにしてもその分析ができていないと思っております。まだ今そこにとりかかれるという余裕がないのが正直なところですが、やはり補正率をどうなったのかと検証するという作業は今後必要かと思っております。

○川崎委員 そうすると、補正率自体が、固定した数字で本当にいいのかどうかとか、それから一律でいいのかどうかという問題はもちろんあるのですが、だから、結構ミクロでデータ見ていくところもおそらく必要なのでしょうね。そして、今おっしゃったギャップ修正のときにまとめてそのギャップをはかるというのはもちろん必要ですが、もう少しミクロレベルでの対応みたいなものも分析しておくことで、補正率の適否がより判断しやすいのではないかと思うので、できればそういうことも今後研究テーマの中に入れていただ

いたらい。今、それでなくてもいろいろな課題がいっぱいある中なので、全部は取り組めないかと思いますが、是非、今の推計方法、その前提がいいのかというのを研究していく取組を今後強化していただけたらと思います。

○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官 ありがとうございます。

○河井部会長 そこだけでよろしいですか。

○川崎委員 とりあえずは。皆さんに順番に。

○河井部会長 ほかに何ありますか。では、西郷部会長代理。

○西郷部会長代理 私の質問もかなり細かいものになってしまうのですが、まずは丁寧に御回答いただいてありがとうございました。私も川崎委員の質問と少しダブる部分があるのですが、資料2-1の別紙2の①の6ページのところで、今、0.5というマジックナンバーについての言及があったところですが、この6ページの資料を、前回御説明いただいたときに多分こういうことなのではないかと私が理解したのは、図をちょうど真ん中から半分にしていただいて、左側の部分と右側の部分というのが実は同じものを別の統計から推定しているものだというふうに見えるのですね。つまり、両方とも、労働者の月々の変化というのを推計しようとしているものであると。

左側は、雇用保険データから労働者の数がどれぐらい、 $i j$ というセルの労働者の変化というのがどれぐらいなのかというのを雇用保険データの方から推計しているというもので、右半分は、毎月勤労統計調査のデータを使って $i j$ セルの労働者の数というのがどういうふうに変化するかというのを推計しているように見えるのです。

そうすると、0.5というのは、一種の加重平均に当たるものになっていて、要するに、雇用保険データから推計できる $i j$ セルの労働者の変化率と言うべきか、変化数ですね、左側が実は率で、右側は変化数になっているので、一番最後のところで帳尻が合うように調整がされているという格好なのですが、多分そういうことなのではないか。そうすると、0.5を両方とも0.4にしたり0.6にしたりすると、少しつじつまが合わない部分が出てきて、加重平均だとすると、足して1であるということに意味があるのではないのか。何で0.5というのがいいのかというのが少し私も分からないのですが、多分そんなふうに私には解釈できるのですね。

その解釈が正しいかどうかはまだ少しペンディングの部分があるのですが、その解釈が正しいとして、両者を左側と右側と見てみると、似ている面もある代わりに違っている面もある。もちろん使っているデータが違っているという面もあるのですが、例えば、左側は新設の事業所というのは把握できていますよね。左半分の方は。右の方は、毎月勤労統計調査のデータだけから新設の事業所というのは把握できている？ いない？ どちらですか。

○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官 まず、加重平均に当たるかどうかというところが、実は私も、今にわかにお答えできないのですが、考え方としましては、西郷委員がおっしゃるように、左側の部分と右側、似ているのですが、左側の部分は率で計算して掛け算になっていると。一方で右側の部分は、それを足し算で

最後加えているというところで、少し加重平均のイメージとは違っているように私は認識していたのですが。

○西郷部会長代理 途中ですみませんが、その下に書いてある式のところで、黒板のないところで式の説明をするというのはすごく難しいのですが、等式が書いてあって、右辺の第1項と言うべきですか、大文字のEに括弧がかかっている部分ですが、その括弧をばらしていただくと、前月というか、t期のセルi jの労働者数Eに、大文字のE×ΔX<sub>i j</sub>、これが本当は0.5が掛かっているのですが、それが今おっしゃった、ΔX<sub>i</sub>自体は率なのですが、それに大文字のEが掛かれば頭数になるわけですよ。それと頭数の、実は0.5が掛かっているから半分になっているのですが、毎月勤労統計調査の方から分かる労働者の数というのが足してある格好なので、これ、大文字のE×ΔX<sub>i</sub>とデルタYというのがまさに変化数の加重平均というふうに読めるのではないかなど。

○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官 そうですね。西郷部会長代理がおっしゃることは、おっしゃるとおりだと思いますが、要は、右と左、今でいいますと、まさに括弧の中の1の部分、これはもとの前月ですので、ここはおいといて、それに加えて、2つのものを加えているというふうになります。その際の最初に加える、いわゆるEとXの方ですが、Xを掛けたものに関しては、これは雇用保険データで日本の全体の中での事業所の、これは保険者数ですが、労働者数に相当するものの、どれぐらい大きくなっているか、小さくなっているかというのを見ているということで、それを各セルごとにしているということで、そういう意味では、セルの日本の中での動き、サイズがどう動いているかというのを補正しているというのが真ん中です。

後半は、その中で、今月、毎月勤労統計の中で見るときに、規模間なり産業間でどれだけ人が動いているかというところを加算していますので、要は毎月勤労統計の中で見られる労働者の規模事業所での各個別のセルの中での移動を補正しているというイメージで持っております。

ですので、それを、ラージLという形で、まさに補正の0.5というのが出てくるのですが、このLは何を意味しているのかというところが実は非常に分かりにくいというか、少し理解が悩ましいところでありまして、そういう意味では、Lと、あと、実際のXを補正していますKで、K自身は実際に我々の説明の中で、雇用保険データの動きというのがどれぐらい毎月勤労統計調査の統計の中に出てくるかという補正だという言い方をしたりはするのですが、ただ、それも実は意味があまり明確ではないところがありますので、そういう意味では、KとL自身が本当にどういう意味を持ってそれぞれ0.5なのかというところが少しくま説明できていない状況です。

○西郷部会長代理 はい、分かりました。それはまた後で考えていただいて、もう少し6ページに関して質問があるので、細かい質問に戻らせていただくと、左側は新設の事業所が捉えられていますが、右側は新設の事業所は捉えられていないという理解でよろしいですか。

○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官 そうですね。あくまでも中での規模間の移動ところのみを捉えているということです。

○西郷部会長代理 分かりました。あともう一つ同じようなところで、左側と右側の違いになるのですが、左側の方は事業所が調査区をまたがって移動した場合にも変化はしないわけですね。別に調査区に付随して考えられている概念ではないので、事業所が調査区をまたがって移動しようと、移動しまいと、左側の数字というのは変わらない。それに対して、右側の方は、当該の事業所があるときに調査区からいなくなってしまうと、もうこれ以上調査ができなくなったという場合にはどういうふうに処理されているのですか。

○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官 今のは二種事業所が調査区を移動した場合ということですのでよろしいですか。二種事業所が調査区から出た場合には、その事業所自身はもうほかのところには入りませんで、かつ、調査区で新たに選び直しというふうになりますので、ここの右側の調査の中の数字には入ってこないということになります。

○西郷部会長代理 調査区から退出した事業所があった場合には、新たにまた1つ付け加えるようなイメージになるわけですか。

○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官 そういう形になります。

○西郷部会長代理 それはほかの産業統計とは大分違ってきますよね。私の理解するところでは、ほかの産業統計では、事業所が調査区をまたがって移動した場合には廃業というふうに、一応廃業したと。事業所概念というのは、地点とくっついている概念なので、地点を移動した事業所というのは、一応廃業したというふうに見なして、新たにその調査区の中で補填するということはあえてしていなかったように記憶している。これは少し私の記憶が違っているかもしれないですが、それと少し違うやり方をとっているという理解でよろしいでしょうか。

○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官 調査区の中の事業所数を確保しているところを優先しているということでもあります。

○西郷部会長代理 分かりました。

○河井部会長 では、川崎委員。

○川崎委員 ということで、今のお話は、大変難しい、ややこしいところではあるのですが、是非このKとLというマジックナンバーが0.5というのを、理屈として、理論的にこれが0.5でいいのか、それとも経験的にセットしたのか。経験的なら、これでいいのかというのを是非検証して、分かるようにしていただけたらと思いますので、よろしく願います。

それで、次のところに行かせていただきたいのですが、資料2-1の2ページ目の2ポツというところに、組ごとの抽出率の話が星印のところに出ているので、このことについて教えていただきたいのですが、問題意識としては、抽出率が違ったり変えたりすると、プログラムに反映しなくてはならないというのが過去の毎月勤労統計調査の2004年の当時ですか、その頃の問題にあったので、やはり抽出率とか乗率の問題というのは非常に大きいということで、このあたりのことをお尋ねしたかったというのが私の意図です。

ローテーションの組ごとに抽出率が違うというのが前見せていただいた表の中にたしか



あったと思うのですが、私の通常のこういう標本の理屈だと、サブサンプルというのは普通同じサイズで全部作るだろうというのが一般的なやり方だと思うのです。ところが、今回、資料2-1の別紙3という1枚紙の横長ですね、これを見ると、今の時期、ちょうど令和元年ですが、3分の1の標本が2組あって、6分の1の標本がこれまた2組あるということなので、そうすると、これでは確かに同じ抽出率使えないなという気がしてくるわけです。

だから、抽出率が2種類あったような気がするのですが、それは私の理解だと、今の令和元年のところの3分の1のところは一番上と一番下が同じ抽出率、あるいは乗率で、真ん中の2組がそれぞれ大体その半分ぐらいの乗率になっている、そういう理解でよろしいですか。

**○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官** 現状でいきますと、同じときに抽出したものが分かれてしまいますので、そういう形になろうかと思いますが、一般的に今後の部分の中で抽出率が組ごとに変わるのかということに関しましては、基本的には同じでいくというのがベースだと思っております。ただ、今までですと、総入れ替えでしたので、総入れ替えしたタイミングで、事業所数全体が日本の中でどう増えているか。あるいは、これまでの調査結果の中で、変動係数を含めた誤差が大きくなっているか、小さくなっているかというところを判断した上で、新たに産業規模での抽出率を決める形になるのですが、その作業は今後も当然やっていく形になるかと思うのですが、その際に、これは我々が少し勉強しないといけないのですが、ローテーションサンプリングをやっていくときには、その変更をどのように実施するかということかと思っております。

それで、ある産業については非常に事業所数の変動が大きいので、抽出率を変えた方がいいのではないかという判断をするときに、それでは来年の1月から始まる部分については、その抽出率で新たにしようとした場合に、既に調査として始まっているところについてはもう抜いていますので、それと新たにというところで差が出得るかなということでありまして、毎回変えようということではないのですが、変えざるを得ないときに変えることによって混ざってくるというところが発生するのではないかと思っております。

**○川崎委員** 今のお話を私なりに正しく理解しているか確認で言いますと、今、年次フレームで毎年更新になってきているということになると、1つの副標本は、3年間調べるというのだったら、さすがにそこで途中で乗率変えとか、抽出率変えるのはおかしいので、そこは続けるが、新たに抽出を行うところでは、母集団も変わっているので、そこで乗率も当然変わってくることもあり得ますか。

**○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官** あり得ます。

**○川崎委員** それから、もちろん抽出率もよりバランスいい方に見直すことがあるということで、結構そこで乗率を変えるというのは、結構頻繁に毎年必ずどこかの副標本で起こるということが今後続いてくるということなのですね。

**○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官** そういうふうになるのではないかと考えているところです。

○川崎委員 今度は、それは実務の話に返ってくるのですが、過去に標本の抽出率を変更したときに推計式の方が変わらなかったという問題があったわけですが、そうすると、これ、かなり頻繁に乗率を変えていくのが常態化してくるので、そこの作業ミスがないようにする、そのチェック体制というのがかなり大事になってくるということでもありますね。

○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官 そうですね。特に我々の比推定を使った形になっておりますので、その中での料率の反映というのを的確に行って、まさに組ごとできちんと抽出率逆数を管理して、それが集計に反映されるような形を、今のプログラムは、そういう形にはしておりますが、そういうところでミスが起きないようにということはやらないといけないと思います。

○川崎委員 分かりました。さらにもう少しテクニカルな点を確認させてもらおうと、そうすると、資料2-1の別紙2①という全体的な集計のスキームを書かれた資料がありますが、ここで書かれている集計の方法というのは、1つの副標本に対して母集団推計しているというところを説明されているということだと私は理解しているのです。これを3つある副標本それぞれごとにやって、その3つを全部まとめて加重平均をして全体の結果を出す。そういうことなのかなと思うのですが、そのような理解で合っていますでしょうか。要するに、3つ別々ですものね、これ、サブサンプルごとに。この式の中に全然サブサンプルのこと書いていないです、今の別紙の方は。だから、そこはどういうふうにされているのかなというのが実は私には十分理解できていないので、私の理解が間違っていれば教えていただきたいのですが。

○永島総務省統計委員会担当室次長 今のは、6ページのお話でしょうか。

○川崎委員 6ページといいますか、資料2-1、別紙2の6ページから、ずっと式を、5ページ、6ページですかね、このあたりで推計の流れが出てくるのですが、この中にサブサンプルという概念は全く出てきてない見えるのです。

○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官 横の5ページのものでいいますと、まさに効いてくるのが、抽出率逆数が変わる可能性があるということですので、5ページの一番上のところの一番右側のところの抽出逆数にdがあるのですが、ここに添え字で1というのが実はついておまして、この1が今のローテーションの組に相当するものでして、この1でそこを判断して、そのものの数字をきちんと読み込むようにしているということです。

○川崎委員 なるほど。そうすると、副標本の間の加重平均のウェイトというのは、このdのところだということになるわけですかね。

○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官 そうですね。比推定する前は単位集計区分になりますので、その単位集計区分の中での内訳は、全部の抽出率逆数が同じだったら均等になるわけですが、そこで、母集団の違いで選び方に差が出るとdで反映されるということかと思えます。

○川崎委員 分かりました。ということは、実は私、うっかりそこを誤解していたのかもしれないのですが、今回のローテーションサンプリングを入れる前のプログラムとローテーションサンプリングを入れた後のプログラムは全然違うことになりますね。ここの1と

いうものは従来なかったですものね。

○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官 そうですね。

○川崎委員 2017年以前は。

○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官 はい、そうなります。

○川崎委員 そうすると、そのところは十分テストがされているのでしょうか。そこは17年頃にきつとしっかりテストされたのだらうと思うのですが、こういう推計式の変更があった、設計の変更があったというところは、当時私もあまり議論をしたことがなかったので、あまり私自身も頭の中に入っていなかったのですが、今回この議論をしていくうちに、やっと副標本間の加重平均をして最終結果が出るというのがだんだん頭の中に出てきて、そこが正確にできるようにということ、そしてまた作業ミスが起りにくいようにというのをどうされているのかなというのが気になったのですが、そのあたりの点検は大丈夫でしょうか。

○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官 そうですね。今までですと、単位集計区分の中では全て抽出率は同じでやっておりましたので、そこを考慮する必要がなかったわけですが、それを入れるためには、 $d$ を入れるというのが、平成30年1月の時点でのローテーションサンプリング導入のときの非常に大きなポイントではありまして、そこについては検証というのは十分行って今の導入になっているということです。

○川崎委員 分かりました。

○河井部会長 5ページ目のフローチャートの $d_{ijk1}$ というのは、所与というか、与えられたものになっていますが、この上に $d$ を算出するスキームというのが入ってくるわけですか。

○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官 そうですね。実際にその標本を選ぶときに、その前に、事業所数なり変動係数を含めて抽出率を決めるわけですが、その作業がまずあって、それに基づいて事業所を抜いてきます。そうすると、抽出した事業所に対して $d$ をきちんと付けていくという形になろうかと思えます。

あと、少し補足的に言いますと、今、川崎委員のおっしゃっていた部分で、同じ資料の9ページのところでのプログラム改修でどういうことをやったかというところの例示として書かせていただいている、これがまさに今申し上げたところでありまして、30年1月にローテーションサンプリングを入れたというところで、これは字だけで書いてあるので、少し分かりにくかったかもしれませんが、ここがまさに $d$ を導入するに当たっての、ここにありますように、都道府県や組が異なれば、異なる抽出率逆数を反映して集計できるようプログラム改修を行うようにしたというのが真ん中あたりに書いてありますが、この作業が30年1月の改修の非常に大きな注意を要したところであるというものであります。

○川崎委員 これは感想ですけど、かなり複雑な集計、もともと複雑だったのが更に複雑化しているので、相当このプログラムの今後のメンテナンスは大変だろうなと思えますし、それから、修正を加えたときの修正後の確認はかなり慎重にやる必要が出てくるだろうと

思うので、その点のドキュメントの残し方は十分気を付けられないと、再びブラックボックス化するおそれはあるということがありますので、是非その点、御留意いただけたらと思います。

○河井部会長 ほかにというか、あまり時間がないのですが、よろしいですか。どうぞ。

○川口専門委員 ギャップの補正ですが、被保険者数と労働者数だと概念的にずれるというところで、おそらく短時間労働者が増加したりとか、減少したりとか、そういうことも関係すると思うので、やはり景気の状態などによってギャップの発生の仕方というのがシステマティックに変わってくるのではないかという気もするのです。これから研究をなされるということだったので、経済学の知見というのも使っていただきながら研究を進めていただけるとありがたいと思いました。

○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官 まさにそのあたりは、我々だけでは知識が足りないと思いますので、御専門の川口専門委員も是非また御意見等いただければと思いますので、しっかり研究はしたいと思っております。

○河井部会長 どうぞ。

○川崎委員 時間も限られていますので、あと3点だけ、質問というか、質問と感想を混ぜて申し上げますが、ざっと羅列で申し上げますが、1点は、地方調査の関係ですが、地方の調査は地方の責任でしているというのは、これはこれで責任の切り分けとしてよく分かるのですが、私はもっと積極的に厚生労働省自身が関与された方がいいのではないかと思います。

というのは、地方で何か問題が起こっても、毎月勤労統計は毎月勤労統計というふうに見られてくるので、そこで何か問題が起こったら、いわばブランドイメージが傷つくようなところもあるので、是非そこら辺は、都道府県の責任ということではありながらも、積極的に関与を、今までもそうされているとは思いますが、お願いしたいというのが1点です。

それから、もう1点は、データベース、データ提供の関係ですが、ひとまずはCSVを少し使いやすくしていただくというのもいいと思うのですが、究極は、是非データベース機能での提供をお願いしたいと思います。

それから、3点目ですが、一番最後のページに、人員の関係で、COBOLが使える人がこういう体制になっているということで、十分かどうかは別として、そこそこはいるのを見て多少は胸をなで下ろすところではあるのですが、今後中長期的にCOBOLを使い続けていくのかどうかということ、それから、仮にそうであるならば、人材をどうするのかというのはしっかり考えていただいた方がいいと思います。

COBOLを私はできれば脱却していく方向で考えた方がいいのではないかという仮説を持っています。私は個人的にはそう思っていますが、ただ、その場合、いろいろな周辺の要素があって、どうも資料2-2を見ますと、毎月勤労統計だけではないほかのところでも全部COBOLなのですかね、この感じだと。特に労働系のプログラムはですね。もしそうだとすると、1つのシステムで終わらないので、事は大きいので、相当システムを移行していくのも大変なのだろうなと思うので、そういう意味での人材の確保・育成と、

それから、システムを中長期的にどう変えていくかというプランをしっかりと作っていただくのが大事なことかなと思います。そのあたり、もしお考えがあれば聞かせていただきたいと思います。

**○瀧原厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室統計管理官** ありがとうございます。簡単にですが、3点についてお答えします。

まず都道府県の関係ですが、もちろん都道府県の方でやっていただいておりますので、一定程度の実質的な取組というか、責任を持った取組というのは必要とは思いますが、我々としてはきちんと関与していくことは大事だと思っております。そういう意味では、今回の大阪府の事案も含めて見ますと、先ほどビジョンの中にありましたが、やはり大阪府に一義的にはしっかりと管理していただいて指導していただくというのがありますが、本省からもコンプライアンスチェックはかけるところで、決して都道府県にまかせっ切りにはしない、あるいは、より積極的によくしていく、あるいはブランドを維持していくための努力というのは、おっしゃるとおり、しっかりと頑張っていきたいと思っております。

あと、データ提供につきましても、これもできるだけデータベース方式も含めてしっかり対応させていただきたいと思っております。

あと、人材についてですが、COBOLにつきましては、これからの検討ではありますが、川崎委員がおっしゃったように、脱却という方向で考えるべきだと思っております。実際、労働統計の中でも、毎月勤労統計調査が基本的にCOBOLを使っているメインのところでありまして、この部署で幾つか配置しておりますが、やはり関係しているのは毎月勤労統計調査のところが中心だということと、あと、もう一つ、今のところ、人数は一定程度確保できておりますが、決して若い人はそんなに多くないという事実がありまして、将来的に考えると、COBOLから脱却しないと人材というのは維持困難になってくる。あるいは、新しくこれから入ってくる人のことも考えると、脱却すべきではないかと思っておりますので、そこはしっかりと検討していきたいと思っております。

**○川崎委員** 分かりました。

**○河井部会長** どうもありがとうございました。ふだんはできないような毎月勤労統計調査の詳しい話をお伺いできて、すごく勉強になったと思います。

それでは、本日の毎月勤労統計調査の質疑につきましては以上で終了とさせていただきます。ありがとうございます。

あとは、最終的には取りまとめという形に持っていきたいと思っております。本日は時間がありませんが、次回、取りまとめた案につきまして、皆様に議論をしていただこうと考えておりますが、それまでに何かこの点だけは追加してほしいとかということがもしありましたら、事務局の方に改めて御連絡をいただければと思います。次回に具体案を示したいということです。

それでは、あともう一つ残っている案件、「見える化状況検査」についてです。6月の第一次再発防止策を踏まえて、総務省の方で基幹統計のフォローアップ及び一般統計の検査ですね。一般統計につきましては初めてで、基幹統計につきましては3回目ということなので、フォローアップになるわけですが、その結果の報告をしていただきたいと思います。

それでは、事務局の方から説明をお願いいたします。

**○柴沼総務省統計委員会担当室次長** 事務局でございます。資料3を御覧いただきたいと思いますが、1枚おめくりいただきまして、「見える化状況検査」というのは何かということですが、6月27日に統計委員会として建議いただいた中に、統計作成プロセスの透明化ということで、各省のホームページにおける情報提供を充実させるために基幹統計について行った「見える化状況検査」の継続的なフォローアップを行うということとあわせて、一般統計についても「見える化状況検査」を実施するということがありました。

これにつきまして、建議を受けて早速という形ではありますが、基幹統計のフォローアップと一般統計調査の検査について、実はこれ、前から作業をしていた下地がありましたので、このタイミングで報告できる内容が整いましたので、御披露するというものです。

基幹統計と一般統計調査それぞれ検査項目については末尾に示しておりますが、基幹統計は、0から3の4段階、一般統計は、基幹統計ほど詳細な情報はなかなか出せないだろうということで、検査項目を絞り込んでおりますので、0から2の3段階ということでスコアリングをしております。

2ページ以降、まず基幹統計のフォローアップの結果です。「検査結果（基幹統計）」ということですが、この場合は、調査しているものを数えて54ということになっているのですが、そのうちの11調査で改善が見られたということです。改善したものについては色を塗っているところです。

それから、1ページおめくりいただきまして、別の角度から全体としての改善状況ということで御覧いただきますと、赤字箇所の方ほど改善したものの、それぞれどこら辺が改善したのかということが分かるということでもあります。平成30年3月の時点では、例えば非標本誤差が23調査だったのが30になったとか、そのあたり、今回大きく改善が見られたというようなことがこれを見ればお分かりいただけるかと思います。

それから、一般統計調査の結果が4ページに1枚でまとめてあります。これにつきまして、数だけではありますが、こちらにまとめております。標本設計ですとか、調査方法ですね、このような基本的な情報、それから調査を行っていく上で公表していくような調査のやり方にかかわるようなもの、そういったものについてはわりと成績がよかったと。例えば調査方法でいうと、150の調査がスコア2であった。標本調査につきましても、180のうち139がスコア2であったということで、一般統計でもかなりの情報がホームページに公表されているという一方で、標本誤差とか、それから、⑤の基本的事項とあるのですが、これは最後のページを見ていただきますと、一般統計調査のところでは基本的事項という形でまとめたものは、調査の概要とか、調査事項とか、調査結果とか、そういう文字どおりの基本的事項は皆公表しているのですが、後ろの目標母集団とか、回答数・回答率とか、そういったところは非常に成績が悪くて、その結果、全体の成績もかなり低いものになっておりまして、基本的事項でいうと85調査、標本誤差でいうとスコア2は24調査というような結果でした。

また、このような手法をどうするか、またいろいろと考えていきたいと思いますが、一般統計調査、基幹統計通じまして、情報提供が進むように工夫をしていきたいと考えてお

ります。

以上です。

○河井部会長 取りまとめ、どうもありがとうございました。それでは、今の御説明につきまして、何か御質問、あるいは御意見がありましたらよろしくお願ひいたします。

○川崎委員 ありがとうございます。感想だけですが、こういう取組はいいことなので、是非情報の提供の改善のために継続的な取組をやっていただけたらいいなと思うのが1点です。

それから、もう一つ言えば、特に一般統計調査の方が必ずしもよくない状況が見られるのですが、もしやこれはそもそも、5ページ目にあるような一般統計調査のこういう検査項目について、統計専門部局でないところの人から見れば、これってここに書いてある用語の概念は何なのかというようなものがあるのかもしれないと思うのですね。そういう意味では、今後、職員向けの研修といいますか、そういうものの中で、こういう項目がなぜ大事か、実際にこれはどういう意味なのかとか、例えば目標母集団とか母集団フレームといってもピンとこない人も多分中にいるのではないかと思うのですが、そういう用語概念といったことを少し解説するか、あるいはそれが調べればわりと簡単に分かるようなサポートをしていくことが大事ではないかなと思いますので、またどういう取組をしていけばいいのかは今後の課題かとは思いますが、それも今後の視野に入れていただけたらと思います。

○河井部会長 ありがとうございます。どうぞ。

○永島総務省統計委員会担当室次長 御指摘ありがとうございます。基幹統計の場合でも、何回かフォローアップをして、だんだんよくなってきているということがあったと思いますので、まずはこのようなものを世に出して、このような状況にあるよということを知らしめると、あっ、直さなきゃいけないという意識が各府省にも伝わっていくのだと思っていますので、おっしゃった点も留意しながら今後の改善につなげていきたいと思ひます。ありがとうございます。

○河井部会長 ほかに。大西専門委員。

○大西専門委員 「見える化状況調査」という、この一連の資料をぱっと手に取った時に、行政機関の方々にはこれでよくわかるのかもしれませんが、民間の企業人や生活者の目線で眺めるとこれがいいのか悪いのか分からないというのが率直な感覚です。「だから何？ どうしたいの？」というふうに少し思ってしまうところがあります。やはり大切なのは、民間側の視点でこれらの結果を見たときに、ああ、ここがよくなっているんだねとか、これで何が改善されてきているのかといったところが分かりやすいように、説明の仕方や表現方法をきめ細かくしていただくと、政府統計への関心をさらに民間でも広げることができるのではないかと思いますので、御留意いただけると幸いです。

○河井部会長 ありがとうございます。ほかいかがですか。よろしいですか。

私から、是非基幹統計だけではなくて、一般統計調査につきましても、これだと、多分見た方は、統計の部局の方は自分の統計について危機感を感じないと思うので、もう少し危機感を感じるような、逆に言うと厳しく、どの統計が問題なのかというのが浮き出るよ

うな表現方法を、とりづらいかもしれませんが、とっていただけるといいのではないかと  
思いました。

よろしいですか。

○永島総務省統計委員会担当室次長 今、いろいろとまたいただきましたので、初発の取  
組ということもありましたので、今後そういった点も留意して改善していきたいと思いま  
す。ありがとうございます。

○河井部会長 ありがとうございます。それでは、時間が来ておりますので、本日の審  
議は以上とさせていただきます。事務局の方から次回の日程について御連絡を  
お願いいたします。

○永島総務省統計委員会担当室次長 次回ですが、もう9月に入りますが、9月13日の金  
曜日に開催いたします。場所とか時間、その他の詳細については改めて御連絡いたします。

○河井部会長 ありがとうございます。どうも御苦労さまでした。本日はこれまでとい  
たします。