

## 資料 現金給与総額変動要因分解におけるデータの加工方法について

厚生労働省「毎月勤労統計調査」は、「雇用、給与及び労働時間について、全国調査にあつてはその全国的の変動を毎月明らかにすること」を目的とした調査で、同じく厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」が「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、経験年数別等に明らかにする」クロスセクション比較に適した統計であるのに対比すれば、時系列比較に重きをおいた調査といえる。

「毎月勤労統計調査」では時系列比較のために「指数」を作成している。指数の作成に当たっては「時系列データの安定性を確保するため、概ね3年ごとに調査対象事業所(規模30人以上事業所)の抽出替えを行い、その間、同一事業所に対して継続して調査を実施している。そのため、抽出替えを実施した際に、新旧の調査対象事業所が入れ替わったことにより生じたギャップを調整し、指数については過去に遡って修正し、増減率等もそれに基づき修正している。」。さらに「その間の新設事業所や30人以上への規模上昇事業所の状況を調査結果に反映させ、また、廃止事業所や30人未満へ規模縮小となった事業所の補充を行うため、毎年1月に追加指定を行って」いる。規模5～29人事業所については、「半年ごとに全体の調査事業所の3分の1について交替し、各組は18か月間継続するローテーション方式により調査を行って」いる\*24。

時系列比較に適した「指数」については、産業・規模別(計及び16大産業、中分類等67産業について事業所規模5人以上と30人以上、産業計と製造業、卸売業、小売業、医療、福祉についてさらに規模4区分)、就業形態別(計、一般、パート)に常用雇用、現金給与総額、定期給与、所定内給与、総実労働時間数、所定内労働時間数、所定外労働時間数の7つの系列が作成されており、さらに産業計と製造業の事業所規模5人以上に現金給与総額と定期給与2系列の実質賃金指数も作成されている。

非常にきめ細かく、多くの指数が作成されており、指数が存在する系列については指数値に基準値を乗じることで時系列比較に適した実数値を得ることが望ましい。しかしながら、そのようにして得られた実数値を使って全労働者を合計した現金給与総額の変動要因を分解していくと、残差(四捨五入等による不整合など)が生じた場合に指数の作成されていない所定外労働時間に誤差を集中させてしまう可能性があることや、本稿において中心的な関心を置いた男女別については指数が作成されていないことから、以下の方法で分析に使用するデータを加工した。

## 1 調査産業計(厚生労働省「毎月勤労統計調査」使用)について

- ① 規模5人以上の属性計の常用雇用指数を、基準年である2015年平均(結果原票の「本

\*24 さらに、2018年1月以降、30人以上事業所についても1年ごとにサンプルを3分の1ずつ入れ替える方式に変更されている(2018、19年1月は経過措置で2分の1入替え)。

調査期間末」)の実数に乗じて各年の時系列比較可能な労働者実数を求める。次いで、各年について時系列比較可能な労働者数と結果原票記載の労働者数の比を求める。男女、就業形態別の規模別労働者数は、各年の結果原票にある労働者数に、属性計で求めた時系列比較可能な労働者数と結果原票記載の労働者数の比を乗じて求める。これが変動要因分解可能な属性別規模別労働者数となる。

- ② 現金給与総額、定期給与額については、規模5人以上の属性（一般・パート）計のそれぞれの指数を、基準年である2015年平均の実数（結果原票記載値）に乗じて各年の時系列比較可能な給与額を求める。これに①で求めた時系列比較可能な労働者実数を乗じて全労働者に対する現金給与総額と定期給与額それぞれの総支給額を求める。次いで、各属性・規模について①で求めた変動要因分解可能な労働者数と結果原票記載の給与額を乗じて属性・規模別の現金給与総額と定期給与額それぞれの総支給額を求める。全労働者に対する総支給額と、属性・規模別に求めた総支給額の総和の比を属性・規模別の総支給額に乗じて変動要因分解可能な総支給額を求め、変動要因分解可能な労働者実数で除して属性・規模別の変動要因分解可能な現金給与総額実数、及び定期給与額実数を得る。両者の差が変動要因分解可能な特別給与額となる。変動要因分解可能な所定内給与額については、これを求めるのに先だって、労働時間の変動要因分解可能な実数値を得ておく。
- ③ 総実労働時間、所定外労働時間についても、給与の求め方と同様に、規模5人以上の属性（一般・パート）計のそれぞれの指数を、基準年である2015年平均の実数（結果原票記載値）に乗じて各年の時系列比較可能な労働時間数を求める。これに①で求めた時系列比較可能な労働者実数を乗じて全労働者についての総実労働時間での労働投入量（マンアワー）と、所定外労働時間での労働投入量を求める。次いで、各属性・規模について①で求めた変動要因分解可能な労働者数と結果原票記載の労働時間数を乗じて属性・規模別の総実労働時間での労働投入量と、所定外労働時間での労働投入量を求める。全労働者についての労働投入量と、属性・規模別に求めた労働投入量の総和の比を属性・規模別の労働投入量に乗じて変動要因分解可能な労働投入量を求め、変動要因分解可能な労働者実数で除して属性・規模別の変動要因分解可能な総実労働時間、及び所定外労働時間を得る。両者の差が変動要因分解可能な所定内労働時間となる。
- ④ 結果原票の属性・規模別の所定内給与額を所定内労働時間数で除して時間当たり所定内給与を、超過労働給与額を所定外労働時間数で除して時間当たり所定外給与を求め、後者を前者で除して実効割増賃金率を得る<sup>\*25</sup>。③で求めた変動要因分解可能な所定外労働時間に実効割増賃金率を乗じたものに所定内労働時間を加えて仮想的に定期給与を得

\*25 所定内給与には家族手当、通勤手当等割増賃金の基礎とされない賃金が含まれていることや、所定外労働時間には法定労働時間内の労働時間が含まれていることから、この実効値はほとんどの年、属性・規模において労働基準法第37条の定めに対応する1.25を上回ることはない。大規模事業所や手当が少ないパートタイム労働者において高い傾向がみられる。

るための労働時間とし、定期給与をこれで除して変動要因分解可能な時間当たり所定内給与とする。これに③で求めた変動要因分解可能な所定内労働時間を乗じて変動要因分解可能な所定内給与額を得て、定期給与と所定内給与額の差が変動要因分解可能な所定外給与となる。<sup>\*26</sup>

- ⑤ 男女別には指数が作成されていない。一般・パートの計は男女計に一致するので5人以上及び各規模において、男女計の常用労働者数、全労働者に対する現金給与額及び定期給与額は①、②で求めた変動要因分解可能な系列の一般・パート和を、結果原票から計算される男女別構成比で按分して求めた。1人当たり給与額は総支給額を労働者数で除して求めた。労働時間については結果原票の値をそのまま使用した。定期給与を所定内給与、所定外給与に分解するために必要な実効割増賃金率は、男女別の所定内給与、所定外給与が表章されていないため、男女計で求めた値を男女共通に使用した。これ以外の点について、変動要因分解可能な各実数系列の算出方法は一般・パート別と同じである。

## 2 製造業（経済産業省「工業統計表」使用）について

データは経済産業省「工業統計表」確報産業編のもの、ただし2011年、2015年分はそれぞれ相当する平成24年、28年総務省・経済産業省「経済センサス活動調査」（製造業）を使用した。同調査では従業者4人以上の事業所について、事業所規模別に事業所数、従業者数、常用労働者年間月平均数（従業者29人以下を除く）、現金給与総額等が公表されている。従業者には個人事業主及び無給家族従業者が含まれるので、労働者数としては常用労働者年間月平均数を使用する。このため、事業所規模は30人以上に限定される。厚生労働省「毎月勤労統計調査」との違いは「派遣受入者」が含まれる点である。

現金給与総額には常用労働者以外の臨時労働者に対する給与、出向させている者に対する負担額、出向・派遣受入者に係る支払額が含まれている点で厚生労働省「毎月勤労統計調査」と異なっており、また、常用労働者以外に対する支払いが含まれているため、現金給与総額を常用労働者年間月平均数で除しても厚生労働省「毎月勤労統計調査」の現金給与総額に相当する常用労働者1人当たりの現金給与額にはならない。

しかしながら、「工業統計表」では同じ調査内において付加価値額が得られるというメリットがあるため、このような「毎月勤労統計調査」との違いを踏まえた上で同調査の結果原票<sup>\*27</sup>の構成比を用いて詳細な系列を作成した。

<sup>\*26</sup> この加工法に限らず、規模計が公表指数の変化率とずれても規模別の指数を優先する方法も採りうるし、30人以上と5人以上両方の変化率を公表指数にそろえることも可能である（5～29人規模での調整が大きくなると考えられる）。また、常用労働者数の比較用実数作成を後にして、先に賃金・時間から決めていくやり方も考えられる。

<sup>\*27</sup> 政府統計の総合窓口 e-Stat にある実数・指数累積データから製造業のものを使用。この中には男女別は収録されておらず、事業所規模区分の最大は500人以上である。  
(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/file-download?statInfId=000031515570&fileKind=1>)

なお「工業統計表」では、指数は作成されておらず、産業分類の改訂、調査項目の変更、事業所の捕捉によって時系列が接続しない年において、接続するための前年比等が示されないことがある。そのため、接続用の前年比が公表されている年においても各年の実数値をもとに加工を行っていることに注意が必要である。

- ① 常用労働者数は、「毎月勤労統計調査」結果原票の一般・パート別の構成比を乗じてそれぞれの労働者数を求めた。
- ② ①で求めた一般労働者数、パートタイム労働者の別に「毎月勤労統計調査」の現金給与総額を乗じて足し合わせ、全労働者への総支給額を求める。各年について、計算値で「工業統計表」の現金給与総額の調整係数を求める。
- ③ 所定内給与額、超過労働給与額、特別給与額については、「毎月勤労統計調査」の実数値に②で求めた調整係数を乗じて求める。
- ④ 労働時間については「毎月勤労統計調査」の実数値をそのまま使用する。時間当たり給与の計算は、③で求めた所定内、超過労働給与額を所定内、所定外労働時間で除して求める。
- ⑤ 以上の作業を 30 人以上、500 人以上、100～499 人、30～99 人の規模別に行う。

## 参考文献

- 浅沼万里 (1997) 「第 8 章 中核企業によるサプライヤーのリスクの吸収」『日本の企業組織 革新的適応のメカニズム』東洋経済新報社.
- 稲上毅 (2003) 『企業グループ経営と出向転籍慣行』東京大学出版会.
- 遠藤公嗣 (2014) 『これからの賃金』旬報社.
- 大湾秀雄・佐藤香織 (2017) 「第 1 章 日本の人事の変容と内部労働市場」川口大司編著『日本の労働市場』有斐閣.
- 加藤隆夫・神林龍 (2016) 「1980 年代以降の長期雇用慣行の動向」(Discussion Paper Series A No. 644) 一橋大学経済研究所.
- 黒田祥子・山本勲 (2006) 「第 5 章 下方硬直性の存続期間、労働生産性、人件費や失業への影響」『デフレ下の賃金変動 名目賃金の下方硬直性と金融政策』東京大学出版会.
- 厚生労働省「平成 25 年版労働経済の分析」(2013).
- 国民金融公庫総合研究所(1996) 『進化する下請け企業』中小企業リサーチセンター.
- 篠塚英子 (1979) 「企業規模別にみた最近の雇用調整」『日本労働協会雑誌』No. 239, pp2-13.
- 中小企業庁「昭和 44 年版 中小企業白書」(1969).
- 中小企業庁「2005 年版 中小企業白書」(2005).
- 中馬宏之 (1994) 『検証・日本型「雇用調整」』集英社.
- 中村二郎 (1995) 「第 3 章 わが国の賃金調整は伸縮的か 日・米比較による検討」猪木武徳・樋口美雄編著『日本の雇用システムと労働市場』<シリーズ・現代経済研究 9 > 日本経済新聞社.
- 八代尚宏・大石亜希子(1995)「経済環境の変化と日本的雇用慣行」『日本労働研究雑誌』No. 423, pp38-47.
- 労働省「平成 6 年版労働経済の分析」(1994).
- 労働政策研究・研修機構編 (2017) 『日本的雇用システムのゆくえ』(JILPT 第 3 期プロジェクト研究シリーズ No. 4) 労働政策研究・研修機構.