



毎月勤労統計調査

肥後 雅博
(東京大学教授)

1 はじめに

雇用や賃金の動きは、雇用情勢の変化や雇用者所得の増減を通じて個人消費やGDPに直結し、景気判断における重要度が高い。厚生労働省が作成する『毎月勤労統計調査』は、賃金と労働時間の変化を月次で把握できる唯一の統計であり、注目度が高い。総務省が作成する『労働力調査』、厚生労働省が作成する「職業安定業務統計」とともに、雇用・賃金動向の把握に不可欠な景気関連統計に位置付けられる。

最近では、近年の統計改革の動きや2018年末に発覚した『毎月勤労統計調査』の不適切調査・計数処理問題を受けて、精度向上に向けた見直しが行われ、統計の内容が大きく変貌している。本稿では、『毎月勤労統計調査』の調査内容、調査・推計方法、統計の見方・使い方を、最近の見直し内容も併せて紹介する。

2 『毎月勤労統計調査』の調査内容

(1) 調査対象

(調査対象の事業所)

『毎月勤労統計調査』は、常用労働者を5人以上雇用する事業所(工場、店舗、営業所、本支社)を対象とする。常用労働者の9割をカバーする。対象の産業は、農林漁業・公務を除いた産業である。公務に属する行政機関、警察・消防は除外されるが、学校、病院、地下鉄・バスなど公務以外の公務員は含まれる。

(調査対象となる労働者)

雇用されている労働者のうち、期間を定めずに、あるいは1カ月以上の期間を定めて雇用される「常用労働者」を調査対象としている。日雇い労働者や期間1カ月未満の短期のアルバイト労働者は対象に含まれない。雇用期間によらず調査対象とする『労働力調査』の雇用者よりも定義が狭い。

(2) 調査項目

事業所ごとに現金給与額、実労働時間・出勤日数、

常用労働者数の合計値を調査。『賃金構造基本統計調査』とは異なり、労働者別データは収集していない。

(現金給与額)

「現金給与額」は労働の対価として労働者に支払う給与で、所得税や社会保険料等を差し引く前の金額である。退職金は含まない。所定内給与と所定外給与の合計が「決まって支給する給与」となる。これに賞与など「特別に支払われた給与」を加算したものが「現金給与総額」である(表1)。

(実労働時間・出勤日数)

実労働時間は、労働者が実際に労働した時間であり、休憩時間は除いている。所定内労働時間と所定外労働時間に分けて調査する。出勤日数は、業務のために実際に出勤した日数で、短時間でも就業すれば1出勤日にカウントする。

(常用労働者数)

常用労働者数に加え、パートタイム労働者数も調査する。パートタイム労働者は常用労働者のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い、②1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない、のいずれかに該当する者である。

(3) 統計の作成頻度・公表日

統計は月次で作成。速報が翌々月の月上旬に、確報が

表1 『毎月勤労統計調査』の調査項目：現金給与額

調査項目	説 明
現金給与総額	決まって支給する給与と特別に支払われた給与の合計額。
決まって支給する給与	労働協約・就業規則等によって定められた基準によって支給される給与。基本給、家族手当、超過労働手当を含む。
所定内給与	決まって支給する給与のうち、所定外給与以外のもの。基本給、家族手当等。
所定外給与	所定の労働時間を超える労働、休日労働、深夜労働に対して支給される給与。時間外手当、休日出勤手当、深夜手当等。
特別に支払われた給与	①夏冬の賞与、期末手当等の一時金、②支給事由の発生が不定期なもの、③ベースアップの差額追給分等。

翌々月の下旬に公表される。

3 『毎月勤労統計調査』の調査方法・推計方法

(1) 調査対象事業所の抽出方法

常用労働者5人以上の事業所（約190万事業所）から、約3万3000事業所を対象事業所として抽出して調査（標本調査）を行っている（表2）。

常用労働者30人以上の第1種事業所では、総務省が整備する母集団名簿「事業所母集団データベース」の最新の年次フレーム（年1回作成される事業所全数リスト）から対象事業所を抽出する。500人以上の事業所は全数抽出し、30～499人の事業所は、事業所規模・産業・地域（東京都、46道府県の2区分）に層化し、標本誤差が一定範囲に収まるように無作為抽出する。対象事業所は3年間調査を行い、毎年1月に3分の1ずつ対象事業所を入れ替えている。

一方、5～29人の第2種事業所では、調査員が訪問調査を行うため、第1段階では調査対象区域である「調査区」を「経済センサス」の調査区をベースに層化して抽出する。第2段階では抽出された調査区ごと

表2 『毎月勤労統計調査』の調査対象事業所の抽出方法

事業所規模	調査対象事業所数	母集団情報	抽出方法	調査対象事業所の入れ替え方法
500人以上		事業所母集団データベース	全数抽出	—
30～499人	約15,000	データベース（年次フレーム）	層化無作為抽出	1年ごとに3分の1を入れ替え
5～29人	約18,000	経済センサス	層化無作為二段抽出	半年ごとに3分の1を入れ替え

に調査員が実地調査を行って事業所の名簿を作成し、対象事業所を無作為抽出する。対象事業所は1年6カ月間調査を行い、半年ごとに3分の1ずつ対象事業所を入れ替えている。

（調査対象事業所の抽出方法の見直し）

近年、精度向上を図るため、①対象事業所（第1種事業所）の全部入れ替えから3分の1ずつの入れ替え（ローテーション・サンプリング）への変更（2018年1月）、②東京都・500人以上事業所における抽出調査から全数調査への復帰（2019年6月）、③30～499人事業所における対象事業所の積み増し（約1万3000⇒約1万5000）（2021年1月と2022年1月）、以上3点の見直しを行っている。

(2) 賃金・労働時間等の推計方法

賃金、労働時間、常用労働者数は以下の2段階で復元推計を行う（図1）。

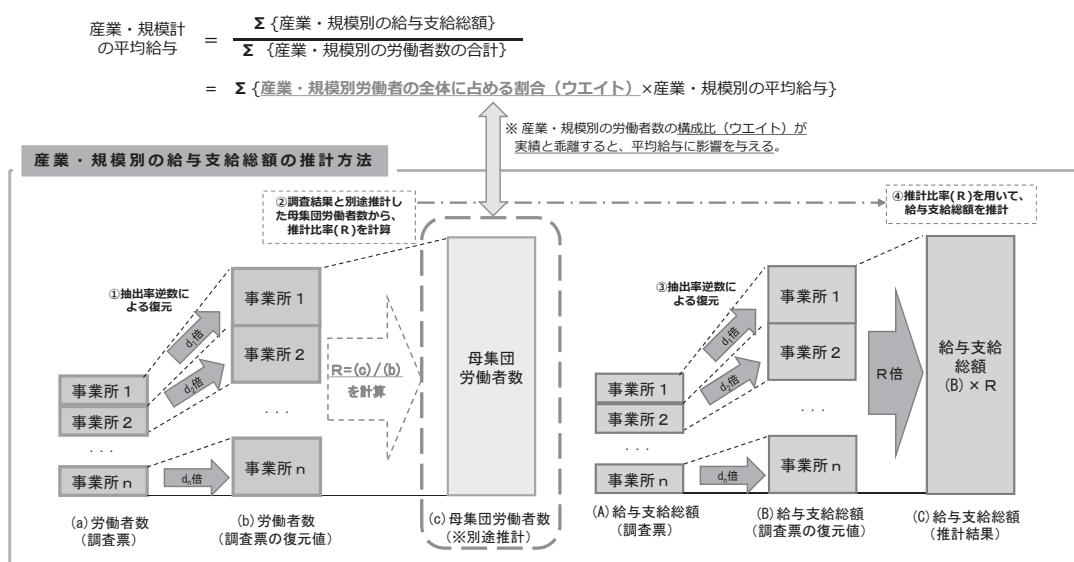
（第1段階：産業別・規模別の推計）

東京都と46道府県では抽出率が異なることから、東京都、46道府県別に、給与支給総額、労働時間総計、常用労働者数に事業所の「抽出率の逆数」を乗じる。産業別・規模別に東京都、46道府県の推計値を合算して全国値を求める。

（第2段階：産業計・規模計の推計）

第1段階で推計した産業別・規模別の全国値に、推計比率（別途推計された母集団労働者数/第1段階で推計された労働者数）を乗じる。得られた産業別・規

図1 賃金・労働時間等の推計方法



出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査の改善に関するワーキンググループ（第4回）提出資料」，2021年12月17日。

模別の値を合計し、産業計・規模計の給与支給総額、労働時間総計、常用労働者数を求める。平均賃金、労働時間は、給与支給総額、労働時間総計を常用労働者数で割って算出する。この復元推計は、産業別・規模別の平均賃金を母集団労働者数で加重平均して産業計・規模計の平均賃金を求めるのと同一である。

(2段階の復元推計：2018年に新たに導入)

『毎月勤労統計調査』では、できる限り母集団労働者数を用いて復元推計を行っている。事業所当たり労働者数が産業・規模ごとに異なるうえに産業・規模間の賃金のばらつきが大きいことから、産業別・規模別労働者数のシェア変化が産業計・規模計の平均賃金に影響を及ぼすためである。第2段階の推計では、母集団労働者数を固定せず、直近値を別途推計して利用する。もっとも、第1段階の推計では、雇用保険事業所データの制約から都道府県別の母集団労働者数を推計できないことから、やむなく事業所の「抽出率の逆数」を乗率に用いている。

なお、2段階の復元推計は2018年に導入されたものである。「抽出率の逆数」を乗率とする第1段階の復元推計は、本来、東京都・500人以上事業所への調査を抽出調査に変更し、東京都と46道府県で異なる抽出率となった2004年1月から実施する必要があったが、厚生労働省は2017年まで失念していた。2018年末に発覚した不適切調査・計数処理問題を受けて見直しを行い、現在は、2段階の復元を適切に実施したデータが2004年まで遡って公表されている。

(3) 母集団労働者数の推計方法

(母集団労働者の推計方法)

「経済センサス」の結果から、ベンチマーク時点の母集団労働者数(常用労働者数)を求める。現在のベンチマーク時点は2014年6月末である。ベンチマーク時点以降の母集団労働者数(速報値)は、雇用構造の変化をできる限り反映するため、ベンチマーク時点の労働者数を発射台に、『毎月勤労統計調査』から得られる既存事業所の労働者数の増減に加え、「雇用保険事業所データ」から得られる事業所の新設・廃止に伴う労働者数の増減を織り込んで毎月推計している。

(母集団労働者数のベンチマーク更新)

新しい「経済センサス」が利用可能となった時点で、ベンチマーク時点の母集団労働者数が更新される。2022年1月確報公表時にベンチマーク時点を2016年5月末に更新予定である。その際には、2014年7月以降、直近までの母集団労働者数が遡及改訂される(ベンチマーク更新)。なお、賃金や労働時間に

ついては、ベンチマーク更新時に過去に遡って改訂は行わない。ベンチマーク更新時点以降、新しい母集団労働者数を用いて賃金や労働時間を算出する。このため、更新前後で賃金や労働時間に段差が生じる。

(4) 「共通事業所による前年同月比」の参考提供

『毎月勤労統計調査』では、調査対象事業所の入れ替えと母集団労働者数のベンチマーク更新によって、賃金や労働時間に段差が生じる。特に、賃金の段差は大きく、賃金の前年同月比に振れが生じて、賃金の基調判断の支障となる。

この点を懸念する統計委員会の要請を踏まえ、『毎月勤労統計調査』では、2016年1月以降を対象に「共通事業所」系列の前年同月比を新たに提供している。「共通事業所」系列では、当月、前年同月ともに集計対象である「共通事業所」に限定して賃金、労働時間の前年同月比を計算している。ウエイトは当月の母集団労働者数を用いる。「共通事業所」系列は、対象事業所の入れ替えやベンチマーク更新の影響を受けないため、賃金の振れが小さくなる傾向があり、賃金変動の把握には有利である。ただし、「共通事業所」系列は本系列と比べ集計事業所数が少なく、新設事業所の取り込みが遅れるなどの弱点も存在する。

4 『毎月勤労統計調査』の見方・使い方

(1) 公表資料・統計データの使い方

『毎月勤労統計調査』の速報・確報公表時に「概況資料」が公表される。「概況資料」には賃金、労働時間、常用労働者数の主要系列が掲載される(表3)。

「概況資料」は以下の構成である。

(P1) 今月のポイント／当月の主要系列

(P2) 付表(主要系列の時系列一覧表)

(P3～5) 主要系列のグラフ

(P6～12) 統計表：当月の詳細系列／時系列表

(P13～14) 共通事業所の前年同月比

(P15～16) 用語の説明／利用上の注意

1ページ目で「今月のポイント」を、2ページ目で主要系列の動きを把握する。詳細データは「政府統計の総合窓口(e-Stat)」から利用する。

(2) 統計の見方——賃金データを中心に

賃金上昇率が極めて低いもとで、振れが大きい賃金の基調変動を捉えるには、きめ細かい分析が必要である。その際、以下の5つのポイントに留意する。

- ① 一般労働者とパートタイム労働者別に分析する
一般労働者とパートタイム労働者との賃金格差が大

表3 『毎月勤労統計調査』の概況資料
(事業所規模5人以上、令和3年11月確報)

区分	就業形態		一般労働者		パートタイム労働者	
		前年比 (差)		前年比 (差)		前年比 (差)
月間現金給与総額	円	%	円	%	円	%
現金給与総額	282,749	0.8	367,758	1.1	99,649	0.9
きまって支給する給与	264,454	0.4	341,585	0.7	98,322	0.8
所定内給与	245,848	0.2	315,547	0.4	95,723	0.9
(時間当たり給与)	—	—	—	—	1,221	1.2
所定外給与	18,606	2.9	26,038	3.6	2,599	-3.8
特別に支払われた給与	18,295	6.9	26,173	7.2	1,327	11.6
実質賃金						
現金給与総額	—	-0.8	—	-0.5	—	-0.7
きまって支給する給与	—	-1.2	—	-1.0	—	-0.9
月間実労働時間数等	時間	%	時間	%	時間	%
総実労働時間	139.4	0.9	166.7	1.3	80.4	-0.6
所定内労働時間	129.2	0.6	152.8	1.0	78.4	-0.3
所定外労働時間	10.2	5.1	13.9	5.4	2.0	-4.7
	日	日	日	日	日	日
出勤日数	18.1	0.1	20.0	0.2	14.2	0.0
常用雇用	千人	%	千人	%	千人	%
本調査期間末	52,229	1.2	35,617	0.7	16,612	2.1
	% ポイント	% ポイント	% ポイント	% ポイント	% ポイント	% ポイント
パートタイム労働者比率	31.81	0.29	—	—	—	—

出所：概況資料：1頁。

きいたため、各々の労働者の賃金に変化しなくても、常用労働者に占めるパートタイム労働者比率が変化すると常用労働者全体（就業形態計）の賃金に変化してしまう。そのため、賃金は一般労働者／パートタイム労働者に分けて分析するのが適切である。

② 賃金の変化率は前年同月比で分析する

賃金の動きは「現金給与総額」で捉える。「現金給与総額」は、「特別に支払われた給与」の殆どを占める賞与支給額の影響から、夏（6～7月）と冬（12月）にピークを持ち、はっきりとした季節性がある。賞与支給額は景気変動に伴い増減し、季節変動が不安定で、季節調整を行うのは難しい。そのため、「現金給与総額」は前年同月比で把握するのが一般的である。

③ 「所定内給与」で賃金の基調を把握する

「現金給与総額」の内訳である「所定内給与」は振れが小さく、賃金のトレンドを把握しやすい。ただ、最近では、ベースアップではなく賞与を増減させて給与総額をコントロールする企業も多い。なお、パートタイム労働者の「所定内給与」は、1人当たり労働時間が減少傾向にあり、賃金上昇率が過小となっている。「所定内給与」を労働時間で割り込んだ「時間当たり給与」でみるのが適切である。

④ 賞与支給額の振れが極めて大きいことに注意

最近では、賞与支給額が「現金給与総額」の変動を左右するが、賞与支給額の振れは大きく、基調判断は容易ではない。特に6月と7月に支給される夏季賞

与の好不調を、6月のデータだけで判断するのは難しい。速報と確報とのかい離も大きくなりやすい。賞与の基調判断は急ぎ過ぎないことが大切である。

⑤ 事業所入れ替え等による段差を避けるため、「共通事業所」系列を活用する

賃金は、対象事業所（第1種事業所）の入れ替えにより毎年1月に段差が生じる。さらに、数年ごとに母集団労働者数のベンチマーク更新による段差も発生する。2018年から対象事業所の一部を入れ替えるローテーション・サンプリングに移行しているが、毎年の段差は現金給与総額の▲0.2～▲0.9%ポイントとかなり大きい。段差の符号はマイナスで入れ替え後に賃金が低下している。

2019年1月や2021年1月のように大きなマイナスの段差となる場合、その後1年間、賃金の前年同月比が実勢と比べ低めとなる。この際、段差の影響を受けない「共通事業所」系列の前年同月比を用いるのが有効である。2021年の場合、2021年1月の大きな段差により、前年同月比は、本系列ではプラス幅が縮小した一方で、「共通事業所」系列では明確なプラスとなっている。コロナ禍で賃金が大きく落ち込んだ前年（2020年）の反動で賃金上昇率が押し上げられており、「共通事業所」系列が実勢をより反映していると考えられる。

5 おわりに——今後の課題

『毎月勤労統計調査』には精度面の課題が残されている¹⁾。具体的には、①対象事業所入れ替え時に生じる段差などの統計誤差を縮小するため、対象事業所数の積み増しや調査票の回収率向上に向けた調査方法の改善が必要である。併せて、②ベンチマーク更新時の段差を縮小するために母集団労働者数の推計精度向上が不可欠である。不適切調査・計数処理問題の発覚後、厚生労働省は、統計の再生に向けて見直しを進めているが、なお、一層の取り組みが求められる。

1) 詳しくは、西村清彦・山澤成康・肥後雅博『統計 危機と改革——システム劣化からの復活』（日本経済新聞出版、2020年）の第4章、西村清彦・肥後雅博「毎月勤労統計の不適切調査・計数処理を巡るその後の展開——再生に向けた取り組みと今後の課題」（東京大学政策評価研究教育センター Discussion Paper No. 101, 2021年5月）を参照。

ひご・まさひろ 東京大学大学院経済学研究科教授。主な著書に『統計 危機と改革——システム劣化からの復活』（日本経済新聞出版、2020年、共著）。経済統計専攻。