

2018年毎月勤労統計改革の失敗

高原 正之

(大正大学教授)

改革の経緯と概要

『毎月勤労統計（毎勤）』には二つの指摘があった。一つは、30人以上規模の事業所の抽出替えの際に生じるギャップを利用して指数を遡って修正してきたため、一度公表した前年同月比変化率などが変化するというもの、もう一つは、毎勤など事業所調査で用いられている「常用労働者」の定義が、『労働力調査』などの世帯調査で用いられていた「常雇」と異なり、比較がしにくいというものだった。

ギャップは次のようなプロセスで発生する。対象事業所は36カ月という長い期間連続して調査されるため、徐々に調査に回答しない事業所が生じ、それが低賃金事業所に偏る傾向があった。このため、賃金に上方バイアスが生じる。旧サンプルは追加的に1月調査されるが、この賃金にも上方バイアスがある。37カ月目に選ばれる新サンプルにはバイアスはない。この結果、新サンプルの賃金は旧サンプルの賃金より低くなる傾向があった。

このギャップを利用して、過去の指数を修正し、上方バイアスのない指数の系列を求めてきた。

二つの改革が2018年1月に同時に行われた。第一に、3分の1ずつ入れ替えるローテーション方式に移行し、ギャップ修正は行わないこととされた。第二に、常用労働者の定義を常雇に合わせた。毎勤の調査対象は常用労働者5人以上の事業所であり、労働者の範囲と同時に調査対象事業所の範囲も変わった。

ローテーションサンプリングとギャップ修正廃止の問題点

ローテーションサンプリングでは、第1グループ、

第2グループ、第3グループの平均から賃金指数が作成される。37カ月目には第1グループが新サンプルに切り替えられる。旧第1グループの上方バイアスに比べて、第2、第3グループの上方バイアスは小さいので、旧指数のバイアスは、これまでより小さくなる。しかし、新指数も新第1グループだけではなくバイアスのある第2グループ、第3グループから計算されるため、バイアスがかかる。バイアスのない賃金系列は得られなくなった。

常用労働者の定義変更の問題点

定義変更により調査対象事業所・労働者が変化し、集計値も変化する。小さな変化なら、統計の接続性の問題も小さいが、変更の意義も小さい。大きな差があれば接続性は失われる。前年同月比は12カ月間、季節変動パターンが変われば、季節調整値は当分の間利用できなくなる。

特に、賃金、労働時間など、外れ値の影響を受けやすい平均値の指数が大きな問題となる。定義変更により出入りがあったのは、期間1カ月の有期契約労働者や常用的な日雇など常用労働者の中の周辺的な層であり、そのような労働者を雇用する事業所である。賃金や労働時間が平均から大きく外れていて、指数を大きく変えた恐れがある。

同時実施の問題点

ローテーションサンプリングを2018年に開始し、かつ無作為抽出を行うためには、母集団に属する事業所が、新旧両定義で対象となるか、新または旧定義一方でのみ対象となるかの情報が必要だったが、毎勤のサンプリングの基礎となっている経済センサスの平成

28 年の調査では、新定義だけで常用労働者数の調査が行われ、この区分ができず、無作為抽出ができなかった。

改革の効果

定義変更が行われた 2018 年 1 月から、『労働力調査』では常雇による調査、集計が行われなくなり、直接の比較はできなかった。2018 年の賃金水準は実態を反映していない恐れが高い。

どのようにすればよかったのか

ギャップを小さくするなら、調査期間を 24 カ月などに短縮すべきだった。また、ギャップ修正は続けるべきだった。世帯調査で常雇を用いないのであれば、

定義変更をすべきではなかった。無作為抽出を行うためにローテーションサンプリングの開始は 2019 年 1 月とすべきだった。経済センサスでは、新旧両定義で調査を行い、それを基に毎勤調査でも新旧両定義で並行して調査を行うべきだった。

改革の評価

2018 年の改革は失敗だったと評価するほかはない。

たかはら・まさゆき 大正大学社会共生学部教授。主な論文に「人員整理の社会的ルール」『大正大学研究紀要』第 106 輯（2021 年）。労働経済学専攻。