

賃金統計の精度向上に向けて

— 毎月勤労統計調査の再生への取り組みと今後の課題 —^{*1}

肥後 雅博^{*2}

要 約

「毎月勤労統計調査」の精度への批判の高まりや統計不正問題の発生を受けて、厚生労働省は「毎月勤労統計調査」の精度改善に取り組んでいる。一連の取り組みの成果を検証すると、ローテーション・サンプリングの導入によって、標本入れ替えに伴う賃金の段差は縮小している。しかし、なお一定の段差は残り、賃金の前年同月比に振れをもたらしている。調査対象事業所の積み増しにもかかわらず、統計自体の精度が改善していないためである。500人以上の大規模事業所での全数調査への復帰は標本誤差や前年同月比の振れを縮小させたが、30～499人の中小規模事業所の積み増しの効果は明確ではない。この間、パートタイム労働者比率の上昇方向へのバイアスが近年目立って拡大し、公表ヘッドライン系列として注目度が高い就業形態計の現金給与総額の前年同月比が押し下げられている。新たな誤差が賃金の的確な動向把握の障害となっている。この点、新たに提供が開始された「共通事業所による前年同月比」系列は、既存の公表系列と比べ振れが小さく、パートタイム労働者比率のバイアスの影響を回避できる点で、賃金の動向把握に有益である。

キーワード：毎月勤労統計調査、賃金、ローテーション・サンプリング、標本誤差、継続標本
JEL Classification：C83, J31

I. はじめに：毎月勤労統計調査の精度は十分なのか

賃金引き上げを通じて日本経済の活性化を図る「賃金と物価の好循環」の実現が重要な政策課題となっている。毎年の春季労使交渉(春闘)

における賃上げ回答、それを受けた賃金上昇率の高まり度合いが、政府や日本銀行の政策判断に大きな影響を及ぼしている。

*1 本稿の作成にあたっては、石原真三子先生（武蔵野大学）、白塚重典先生（慶應義塾大学）、関根敏隆先生（一橋大学）、福田慎一先生（東京大学）ほか金融班委員会・夏季コンファレンス（主催：東京経済研究センター「金融班研究会」：2024年9月15日）の参加者の方々、ならびに宇南山卓先生（京都大学）、白木紀行氏（厚生労働省）、菅幹雄先生（法政大学）、長山直樹氏（厚生労働省）、西村清彦先生（政策研究大学院大学）から多くの有益なコメントを頂いた。ここに記して感謝の意を表したい。なお、本稿のありうべき誤りは、すべて筆者個人に属する。

*2 東京大学 大学院経済学研究科・経済学部教授

厚生労働省が作成する「毎月勤労統計調査」は、賃金の変化を月次で把握できる唯一の統計であり、政策担当者やエコノミストの注目度が高い。総務省「労働力調査」や厚生労働省「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。こうしたなか、「毎月勤労統計調査」の精度については、ユーザーから「賃金上昇率が低いなかで賃金の不規則な振れや段差がかなり大きい」との批判が寄せられている。

例えば、名目賃金の動きを、「毎月勤労統計調査」の公表ヘッドライン系列である「就業形態計・現金給与総額（所定内給与、所定外給与、賞与などの特別給与の合計）」の前年度比でみると、2023年度の上昇率は+1.3%と2022年度の上昇率（+1.9%）を下回っている（図1）。月次データの前年同月比でみても、2023年度の殆どの月で2022年度を下回っている。連合が公表する加盟労働組合の春季労使交渉（春闘）の2023年の賃上げ率は+3.58%と2022年の+2.07%と比べ大きく拡大しているほか、労働組合のない企業も含む常用労働者数100人以上の企業を対象とするカバレッジの広い調査である厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」においても、2023年の賃上げ率は+3.2%と2022年の+1.9%を大きく上回っている。しかしながら、「毎月勤労統計調査」の賃金上昇率には、2023年の春闘における賃上げ率の拡大の効果は反映されていない。このため、名目賃金を消費者物価指数で割り込んだ実質賃金の前年同月比は、月次ベースでは2022年春以降2年間に亘り大幅なマイナスとなっている。以上の結果からは、2023年春闘における賃上げ率の拡大が中小企業を含めた雇用者全体の賃金上昇率の拡大に繋がっていないのではないか、あるいは「毎月勤労統計調査」の精度が不十分で、賃金上昇率が雇用者全体の賃金の動きを正確に反映していないのではないかとの疑問が生じてくる。

政策担当者やエコノミストは、この点を明ら

かにするために分析面で工夫を行っている。具体的には、①一般労働者（フルタイム労働者）とパートタイム労働者の構成比率の変化の影響を除外するために、「毎月勤労統計調査」の賃金を就業形態計の内訳である一般労働者とパートタイム労働者に分けて捉えるとともに、②振れの大きい賞与や所定外給与の影響を除外するために、現金給与総額の7割強を占め、振れが小さく、春闘の賃上げがより直接的に影響を及ぼすとみられる「所定内給与」に着目して分析を行っている。

実際、賃金の範囲を「一般労働者の所定内給与」に限定して動きをみると、前年度比でみた賃金上昇率は2022年度の+1.4%から2023年度の+1.8%へと0.4%ポイント拡大しており、春闘の賃上げ拡大が一定程度波及していることが確認できる（図2）。ただし、1）所定内給与の前年度比上昇率の拡大幅は、連合集計による春闘賃上げ率の2022年から2023年への拡大幅（+1.51%ポイント）や「賃金引上げ等の実態に関する調査」の賃上げ率の拡大幅（+1.3%ポイント）に比べてかなり小幅にとどまっている、2）一般労働者について「一般労働者・現金給与総額」の前年度比は2022年度の+2.3%から2023年度の+1.7%に低下しており、一般労働者の賞与や所定外給与を含む賃金全体では春闘の賃上げ拡大効果を検出できない。以上の結果からは、「毎月勤労統計調査」の賃金上昇率が、真の賃金の動きを正確に捕捉できていない可能性は否定できないと考えられる。

この間、統計作成者である厚生労働省は、統計ユーザーからの「毎月勤労統計調査」の精度に対する批判や「毎月勤労統計調査」のいわゆる統計不正問題（不適切調査・処理問題）を受けて、2018年以降、「毎月勤労統計調査」の精度改善に段階的に取り組んでいる。具体的には、①ローテーション・サンプリングの導入や②調査対象事業所の積み増し（大規模事業所の全数調査への復帰と中小事業所における調査対象事業所数の拡大）を行ったほか、③標本入れ替えによる賃金の振れや段差の影響を受けにくい繼

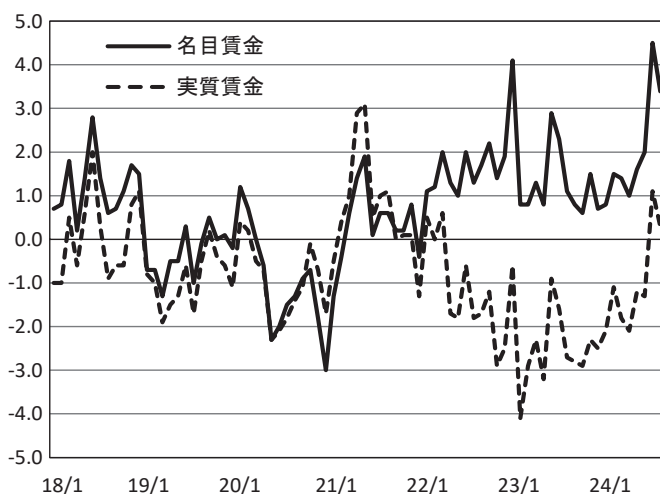
続標本の集計値である「共通事業所による前年同月比」系列の提供を新たに開始している。

本稿では、こうした厚生労働省による精度改善に向けた取り組みについて整理するとともに、一連の取り組みが「毎月勤労統計調査」の

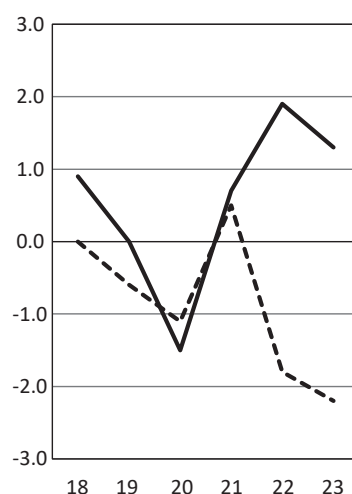
精度向上、賃金の振れや段差の縮小にどの程度寄与しているか、検証を行う。さらに、最近では、パートタイム労働者比率の推計バイアスにより、「就業形態計・現金給与総額」の精度が低下している。この推計バイアスがどのような

図1 「毎月勤労統計調査」本系列：就業形態計・現金給与総額：名目賃金と実質賃金の比較

① 前年同月比（％）



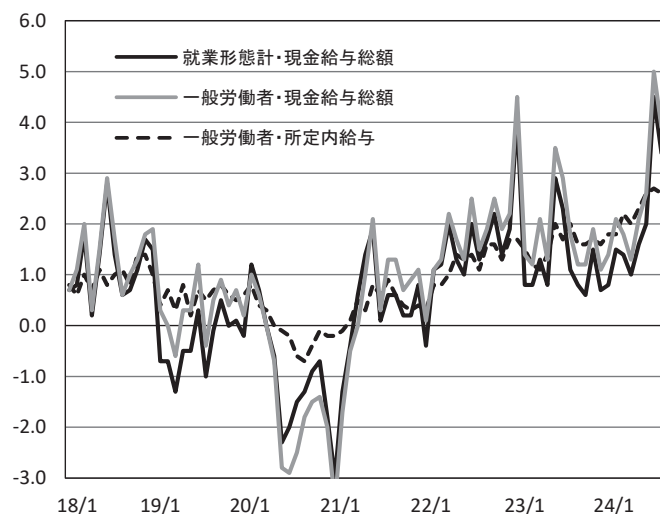
② 前年度比（％）



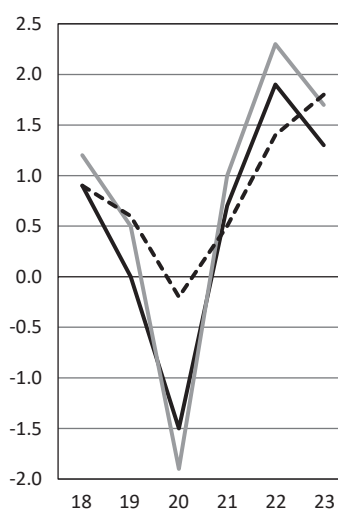
（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図2 就業形態計・現金給与総額，一般労働者・現金給与総額，一般労働者・所定内給与の比較

① 前年同月比（％）



② 前年度比（％）



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

要因で生じているかについても検証していく。そのうえで、「毎月勤労統計調査」の今後の課題を整理する。

本稿の構成は以下のとおりである。Ⅱ節では、「毎月勤労統計調査」の概要を説明するとともに、「毎月勤労統計調査」の精度に対する政策担当者やエコノミストの批判ならびに2019年1月に発覚した統計不正問題の概要、それを受けて厚生労働省が打ち出した精度改善への取り組みについて整理する。Ⅲ節では、厚生労働省の取り組みのうち、①ローテーション・サンプリングの導入、②調査対象事業所の積み増し(大

規模事業所の全数調査への復帰と中小事業所における調査対象事業所数の拡大)の精度向上効果を検証する。Ⅳ節では、厚生労働省が新たに提供を開始した「共通事業所による前年同月比」系列が賃金の振れや段差の回避にどの程度有効なのかを検証する。さらにⅤ節では、最近の「毎月勤労統計調査」の賃金のうち、就業形態計・現金給与総額の精度を低下させる要因であるパートタイム労働者比率のバイアスについて検討を行う。最後にⅥ節では、本稿の検証結果を受けて、賃金統計の改善に向けて今後取り組むことが望まれる課題を整理する。

Ⅱ．毎月勤労統計調査の統計不正問題と精度改善に向けた取り組み

Ⅱ－１．毎月勤労統計調査の概要

Ⅱ－１－１．調査対象事業所・調査項目・表章区分

「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(企業)を対象とする。賃金を月次で把握できる唯一の統計である。賃金、常用労働者数などの事業所ごとの合計値を調査する。賃金に関する調査項目のうち、所定内給与は定例の月例給与で基本給与や家族手当から構成される。所定内給与に時間外手当等の所定外給与の合計が「き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1①)。いずれも常用労働者数(あるいは一般労働者数、パートタイム労働者数)で割った1人当たりの賃金を算出する。

各調査項目について、常用労働者全体である「就業形態計」に加え、一般労働者、パートタイム労働者別に計数を公表している。パートタイム労働者は常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者より短い、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。常用労働者からパートタ

イム労働者を除いた者が一般労働者であり、フルタイム労働者に該当する。一般労働者とパートタイム労働者との賃金格差が大きいことから、一般労働者、パートタイム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就業形態計の賃金に変化する。

Ⅱ－１－２．標本抽出方法

常用労働者5人以上の事業所から、約33,200事業所を対象事業所として抽出して調査(標本調査)している(表1②)。常用労働者30人以上の第1種事業所では、母集団名簿「事業所母集団データベース」から対象事業所を抽出する。500人以上の大規模事業所では計数のばらつきが大きいことから全数抽出し、30～499人の事業所では事業所規模・産業・地域に層化し無作為抽出する(層化抽出法)。調査対象事業所は3年間調査を行う。かつては3年ごとに調査対象事業所を全部入れ替えていたが、賃金の振れや段差を縮小させるため、2018年以降、毎年1月に3分の1ずつ対象事業所を入れ替えるローテーション・サンプリングを採用している。

一方、5～29人の第2種事業所では、第1段階で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段階で調査区ごとに統計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（層化2段抽出法）。対象事業所を1年6か月間調査し、半年ごとに3分の1ずつ対象事業所を入れ替えている。いずれも、標本入れ替えの際に、賃金の段差や振れが生じる点に注意が必要である。

Ⅱ－1－3. 賃金の推計方法

賃金、常用労働者数は復元推計を行い、母集団推定値を求める（図3）。復元推計は以下のように2段階で行う。

（1）第1段階：産業別・規模別の推計⇒抽出率逆数による復元

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、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。

（2）第2段階：産業計・規模合計の推計⇒母集団労働者数を用いた比推定による復元

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・規模別の値を合計し、産業計・規模合計の給与支給総額、常用労働者数を求める。平均賃金は、給与支給総額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・規模合計の平均賃金を求めるのと同じである。母集団労働者数の精度が、産業計・規模合計の賃金の精度を左右する。

Ⅱ－1－4. 母集団労働者数の推計方法

賃金の復元推計の際に用いる母集団労働者数は、以下のように推計する。

表1 毎月勤労統計調査の概要

① 賃金の調査項目

調査項目	説 明
現金給与総額	きまって支給する給与と特別に支払われた給与の合計額
き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	き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。

② 調査対象事業所の抽出方法：層化抽出法および層化2段抽出法を採用

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	約15,200	事業所母集団データベース (年次フレーム)	全数抽出	—
30～499人			層化抽出法	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2段抽出法	半年ごとに3分の1を入れ替え

(1) 母集団労働者数の推計方法

「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2021年5月末である。ベンチマーク時点以降の母集団労働者数の速報値は、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。

(2) 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速報値から確定値に更新される。2024年1月確報公表時にベンチマーク時点が2016年5月末から2021年5月末へと更新された。その際、2016年6月以降、直近までの母集団労働者数が遡及改訂された（ベンチマーク更新）。なお、

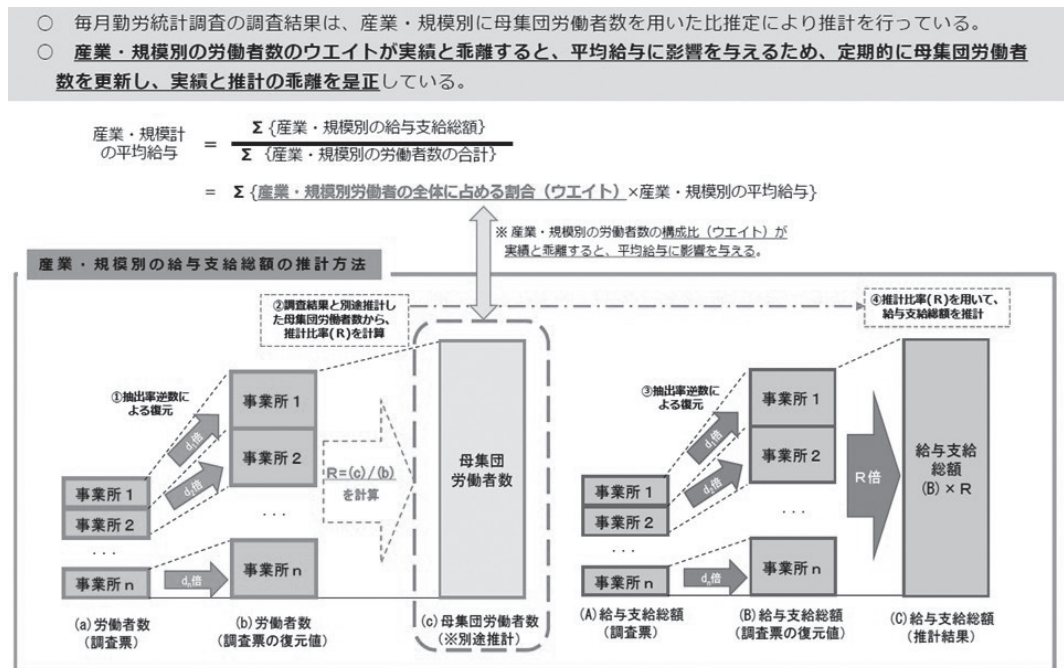
賃金は、ベンチマーク更新時に過去に遡って改訂を行わない一方で、更新時点以降は新しい母集団労働者数を用いて算出する。このため、ベンチマーク更新前後で賃金に段差が生じる。

Ⅱ-2. 毎月勤労統計調査に対する批判の高まり・統計不正問題の発生

Ⅱ-2-1. 毎月勤労統計調査に対する批判の高まり：2015年～2016年

「毎月勤労統計調査」では、3年ごとに実施される調査対象事業所の全面入れ替えによって賃金に不連続的な段差が発生し、賃金上昇率が年1%未満にとどまるなかで、調査対象事業所の入れ替えによる段差が賃金の1%ポイントを超えることも多く、賃金の基調判断が困難となっていた。また、標本入れ替え時に賃金の段差分を過去3年間に按分するかたちで賃金データが遡及改訂されることから、賃金の基調判断が事

図3 賃金の推計方法



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査のベンチマーク更新等（令和4年1月調査）の対応及び影響について」、2022年4月5日

後的に覆る（当初、賃金上昇率がプラスだと判断していた事例が事後の遡及改訂でマイナスに修正される）ことも、ユーザーから問題として指摘されていた。

経済財政諮問会議においても、2015年から2016年にかけて「毎月勤労統計調査」の精度について同様の問題提起が行われた。同会議では、①標本入れ替え時に生じる賃金の段差・振れを小さくすること、②標本入れ替え時に行われていた賃金の遡及改訂を取り止めること、が取り組むべき課題とされ、厚生労働省は対処に迫られることになった。

Ⅱ－２－２．毎月勤労統計調査における統計不正問題の発覚：2019年1月

2019年1月には「毎月勤労統計調査」の統計不正問題が発覚した。統計関係者のみならず、統計ユーザー、政治家、マスコミなど様々なステークホルダーから厳しい批判を受け、「毎月勤労統計調査」ととどまらず、公的統計全体に対する信頼が損なわれる状況となった。「毎月勤労統計調査」における不適切な調査や計数処理は以下のとおりである¹⁾。

（１）東京都の大規模事業所における不適切調査

総務大臣の承認を受けた「調査計画」では、常用労働者500人以上の大規模事業所に対し全数調査をすることとなっていたが、2004年1月からそれに反する標本調査が行われていた。具体的には、東京都では、大規模事業所1,464事業所のうち491事業所しか調査が行われていなかった。さらに「調査計画」では33,200事業所を調査対象としていたが、実際の調査対象は約30,000事業所にとどまり、計画対比約3,000事業所下回っていた。

（２）東京都の大規模事業所における不適切な計数処理（不適切な復元推計）

さらに標本調査となっていた東京都の大規模事業所のデータが正しく復元推計されていなかった。「毎月勤労統計調査」で必要となる2段階の復元推計のうち、第1段階の復元推計が行われておらず、東京都の大規模事業所が全体に占めるシェアが過小となっていた。東京都の賃金水準は他の道府県と比べかなり高いことから、推計された全国ベースの平均賃金が2004年1月以降、過小となっていた。遡及改訂による賃金の上方修正の結果、過去に給付された雇用保険の追加給付が必要になるなど、国の予算にも大きな影響が生じた。

Ⅱ－３．毎月勤労統計調査における精度改善に向けた取り組み

厚生労働省は、「毎月勤労統計調査」に対する批判の高まりや統計不正問題に対処するため、精度改善に向けた取り組みを段階的に行っている²⁾。第1弾の取り組みとして、2018年1月に以下の（１）（２）の見直しを行った。

（１）30～499人事業所におけるローテーション・サンプリングの導入

標本入れ替え時に生じる賃金の大きな段差や振れを縮小するために、標本調査である30～499人事業所について、調査対象事業所を3年ごとに全部入れ替える方式から、毎年3分の1ずつ入れ替える部分入れ替え方式（ローテーション・サンプリング）に変更した³⁾。同時に、入れ替え時に行われていた賃金の遡及改訂を取り止め、賃金の基調判断の事後的なかく乱要因を除去した。

（２）「共通事業所による前年同月比」系列の提供

ローテーション・サンプリングの導入後も、毎年3分の1の標本が入れ替わるため、一定の

1) 「毎月勤労統計調査」の統計不正問題については、西村・山澤・肥後（2020）の第4章を参照。

2) 厚生労働省の取り組みについて、詳しくは西村・肥後（2021）を参照。

3) 正確には、標本の入れ替え割合は、ローテーション・サンプリングへの移行期である2018年1月と2019年1月が2分の1、2020年1月以降の各年が3分の1となっている。

賃金の段差や振れが生じるのは避けられない。公的統計の司令塔である統計委員会は、経済財政諮問会議が求める段差や振れの問題に的確に対応するには、標本の入れ替え前後で継続調査を行っている共通事業所（継続標本）のみを集計した系列を新たに公表することが有効であると考え、厚生労働省に対し「共通事業所」系列の提供を求めた。これを受けて、厚生労働省は、2018年1月から「共通事業所による前年同月比」系列の提供を新たに開始した。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による母集団労働者数の変化の影響を受けないため、賃金の振れが小さくなることが期待できる。

（3）調査対象事業所の積み増し

さらに、厚生労働省は、発覚した統計不正問題を受けた第2弾の取り組みとして、誤った復

元推計を過去に遡って修正するとともに、調査対象事業所の積み増しを行っている。

①東京都の500人以上の大規模事業所では、勝手に行われていた標本調査を改め全数調査へ復帰した（2019年6月）。この結果、調査対象事業所数は700～800程度増加した。さらに、「調査計画」で求められた調査対象事業所数を確保するために、②30～499人の中小規模事業所を対象に調査対象事業所の約2,000の積み増しを行った（2021年1月、2022年1月）。「毎月勤労統計調査」の調査対象事業所数は、約30,000から約33,000へと増加することになった。

Ⅲ節とⅣ節では、以上で述べた精度改善に向けた取り組みが期待どおりの効果を発揮しているかを検証する。

Ⅲ．毎月勤労統計調査の精度改善への取り組みの成果

Ⅱ－3節で取り上げた毎月勤労統計調査の精度改善の取り組みのうち、（1）ローテーション・サンプリングの導入、ならびに（3）調査対象事業所の積み増し、による精度向上の効果を検証する。

Ⅲ－1．30～499人事業所におけるローテーション・サンプリングの導入の効果

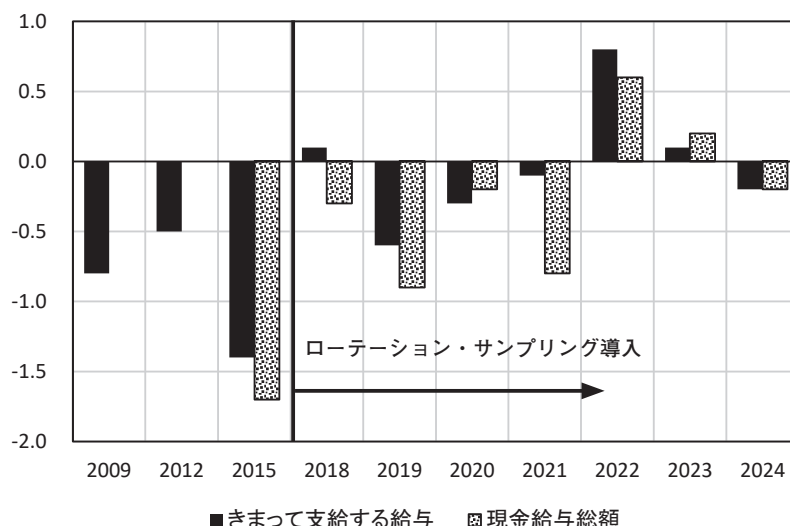
ローテーション・サンプリング導入による段差や振れの縮小効果を、標本入れ替え時における賃金の段差で確認する。

標本入れ替え時（各年1月）における賃金（就業形態計・きまって支給する給与、同・現金給与総額）の段差をみると、2018年1月のローテーション・サンプリング導入によって、段差は縮小している。導入後におけるきまって支給する給与の段差（（入れ替え後の賃金－入れ替え前の賃金）／入れ替え前の賃金）の平均は▲0.31%

ポイントにとどまり、導入前の段差（平均：▲0.90%ポイント）と比べ3分の1に縮小している（図4）。ローテーション・サンプリング導入により、標本入れ替えが分散され、賃金の段差縮小に一定の効果をもたらしている。2015年1月のような大きな段差は導入後では生じていない。

もっとも、導入前よりは小さいとはいえ、2019年1月と2021年1月の標本入れ替えでは下方への段差、2022年1月では上方への段差が生じている。また、きまって支給する給与の段差と比べると現金給与総額の段差は大きめとなっていることが多い。これらの段差は賃金の前年同月比に影響を及ぼす。例えば、2022年1月の標本入れ替えによる上方への段差によって、その後1年間に亘り、現金給与総額など賃金の前年同月比が実勢よりも押し上げられている。一方、2023年1月の標本入れ替えによ

図4 標本入れ替えによる賃金の段差（%ポイント）就業形態計・現金給与総額ときまって支給する給与



（注）規模合計・産業計。標本入れ替えは各年1月に実施

段差 = (入れ替え後の賃金 - 入れ替え前の賃金) / 入れ替え前の賃金。

（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

る段差はごく小さく、2023年中の賃金上昇率には押し上げ効果は殆ど生じていない。この押し上げ効果の違いがI節で指摘した2022年度から2023年度にかけての現金給与総額の上昇率の減速（就業形態計の前年度比+1.9%→+1.3%）に影響していると考えられる。このように、ローテーション・サンプリング導入によって標本入れ替えに伴う段差は縮小したとはいえ、賃金動向の基調判断に一定の影響を及ぼしている。

Ⅲ-2. 調査対象事業所の積み増しの効果

次に、調査対象事業所の積み増しの効果を、①事業所規模別の賃金の前年同月比の振れ、②事業所規模別の賃金の標本誤差（標準誤差率）、の2つの指標で確認する。

Ⅲ-2-1. 事業所規模別の賃金の前年同月比の振れ

賃金（就業形態計・現金給与総額、一般労働者・所定内給与）の前年同月比の推移を事業所規模別にみると、常用労働者500人以上の大規

模事業所では、全数調査への復帰（2019年6月、前年同月比ベースでは2020年6月）による振れの縮小効果は明確である（図5①②）。全数調査への復帰以前では、標本入れ替えのタイミングで前年同月比が大きく変動していた。すなわち、2018年1月に前年同月比において段差が生じて大きく上振れた一方、2019年1月には前年同月比に再び段差が生じて大きく下振れた。一方、全数調査への復帰以降については、こうした不自然な段差や振れは発生しておらず、前年同月比の変動は安定化している。特に、一般労働者・所定内給与でみると振れが目立って縮小していることが分かる。このように、全数調査への復帰を行った500人以上の大規模事業所では、前年同月比の振れが明確に縮小している。一方、100～499人、30～99人、5～29人の中小規模の事業所については、前年同月比の振れの縮小は見られていない。

Ⅲ-2-2. 事業所規模別の賃金の標本誤差（標準誤差率）

次に、厚生労働省が公表している標本誤差で

ある「就業形態計・きまって支給する給与の標準誤差率（標準偏差／きまって支給する給与）」の推移を比較する。この標準誤差率は毎年7月の事業所別の調査票データから得られる横断面の分散から算出したものである⁴⁾。

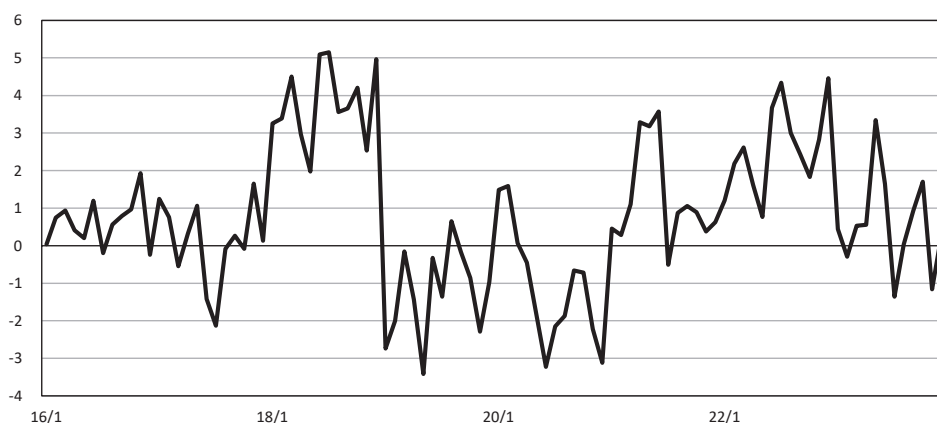
2017年から2022年までの標準誤差率の推移をみると、東京都・500人以上事業所の全数調査への復帰の効果から、500人以上の大規模事

業所の標準誤差率が2018年の0.6%から2019年の0.3%台へと縮小している（図6）。一方、他の事業所規模の標準誤差率をみると、30～99人事業所と5～29人事業所では横ばい、100～499人事業所では増加傾向にある。規模合計の標準誤差率も0.3%台でほぼ横ばいとなっている。

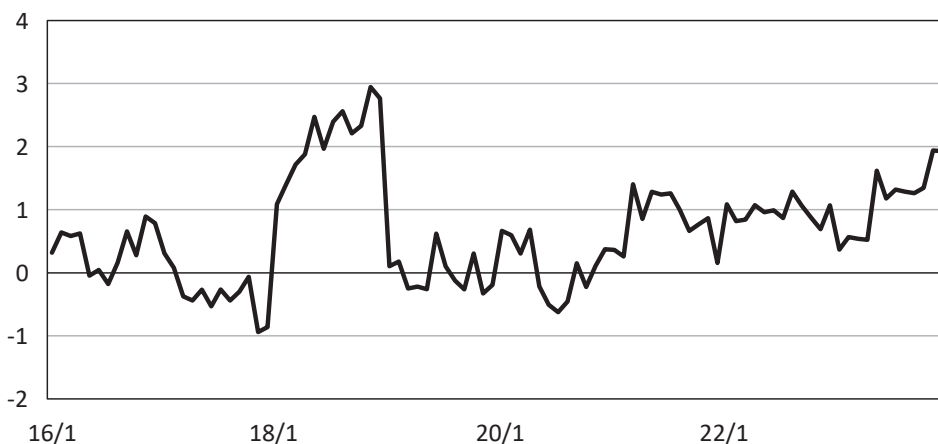
以上のように、全数調査への復帰を行った

図5 500人以上の大規模事業の賃金の推移

① 就業形態計・現金給与総額（前年同月比・%）



② 一般労働者・所定内給与（前年同月比・%）



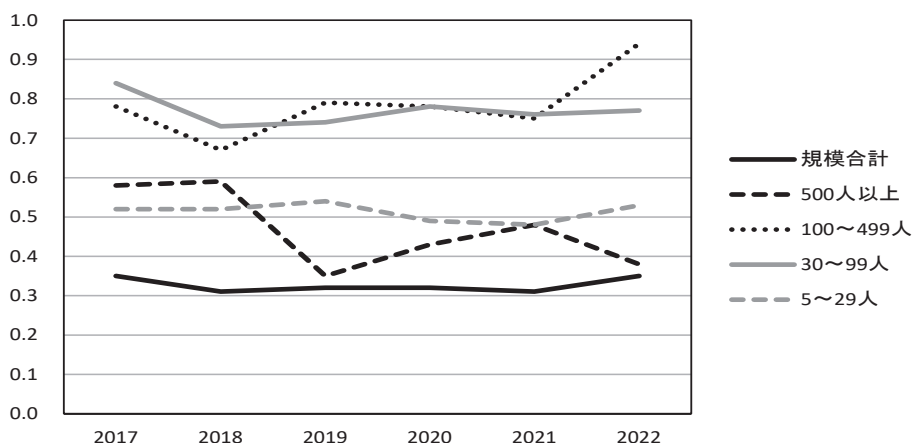
（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

4) 標準誤差率の情報は、厚生労働省「毎月勤労統計調査年報（全国調査）」に掲載されている。

500人以上の大規模事業所については、標本誤差が明確に縮小している一方で、調査対象事業所数を積み増した100～499人事業所と30～99人事業所では標本誤差は縮小しておらず、中小規模事業所における調査対象事業所の約2,000の積み増しは、精度向上には効果を発揮

していない。標本誤差に改善がみられないことから、標本入れ替え時においては、なお一定の大きさの段差が残っている。

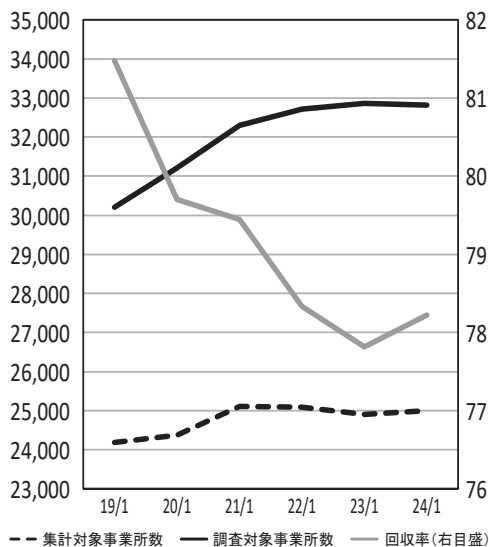
図6 就業形態計・きまって支給する給与の標準誤差率（％）：各年7月



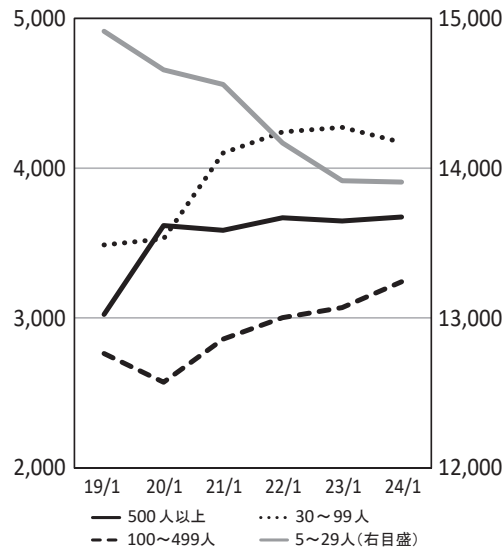
（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査年報（全国調査）」

図7 「毎月勤労統計調査」の調査対象事業所数と集計対象事業所数の推移

① 規模合計



② 規模別の集計対象事業所数



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

Ⅲ－２－３．中小規模事業所を対象とする標本の積み増しはなぜ効果がなかったのか

中小規模事業所における調査対象事業所の積み増しが効果を発揮しなかった要因としては、以下の２つが考えられる。第１に、2018年以降、「毎月勤労統計調査」の調査票回収率が低下したため、実際に調査票が回収された事業所（集計対象事業所）数は約1,000増と調査対象事業所の積み増し（2,600増）と比べて小幅にとどまったことである（図7）。調査票回収率の低下が標本積み増しの効果を減殺してしまっている。

第２に、100～499人事業所、30～99人事業所における事業所間の賃金のばらつき（分散）が増加し、集計対象事業所数の積み増しの効果を打ち消していることである。特に、100～499人事業所では、最近の企業の賃金引き上げ姿勢の積極化に伴い、事業所間の賃金のばらつきが拡大しており、それが標本誤差を押し上げている可能性がある。

Ⅲ－３．毎月勤労統計調査の精度改善への取り組みの成果：まとめ

「毎月勤労統計調査」の精度改善への取り組みの成果は、以下のように評価される。

第１に、ローテーション・サンプリングの導

入は、これまで３年に１度生じていた標本入れ替えによる段差・振れを、毎年３分の１ずつ標本入れ替えを行うことで、段差や振れを一定程度縮小させる効果があった。しかしながら、標本入れ替えの段差は賃金の前年同月比に一定の影響を及ぼしており、賃金動向の基調判断をかく乱している。第２に、調査対象事業所の積み増しの効果をみると、東京都・500人以上の大規模事業所の全数調査への復帰は、標本誤差を縮小させ、前年同月比の振れを縮小させる効果をもたらした。一方で、100～499人、30～99人の中小規模事業所における積み増しの効果は、前年同月比の振れ、標本誤差いずれの指標でみても明確ではない。規模合計でみても精度向上の効果はみられていない。これは、１）最近の賃金上昇率の拡大局面において中小規模事業所における事業所間の賃金のばらつきが拡大している、２）「毎月勤労統計調査」の調査票回収率が低下し、調査対象事業所の積み増し効果の相当部分が減殺されてしまっている、ことが背景にある。標本誤差には改善がみられないことから、標本入れ替え時の段差の縮小は、ローテーション・サンプリング導入によって標本入れ替えが分散する効果のみにとどまっていると考えられる。

Ⅳ．「共通事業所による前年同月比」系列は精度面で優れているのか？

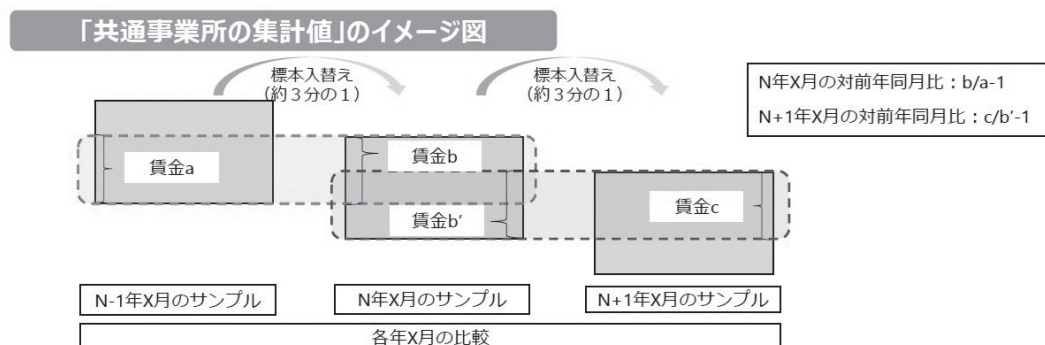
Ⅳ－１．「共通事業所による前年同月比」系列が持つ利点と問題点

Ⅳ－１－１．「共通事業所による前年同月比」の利点

「毎月勤労統計調査」では2018年１月から、「共通事業所による前年同月比」系列の提供を新たに開始している（公表開始時に2016年１月に遡って公表）。共通事業所とは、「当月」および「前年同月」ともに集計対象となった調査対象

事業所である（図8）。「共通事業所」系列は、同一の事業所の平均賃金の変化を捉えることで標本入れ替えによる段差や振れを回避することができる。さらに、賃金の集計に用いる母集団労働者数は、「当月」「前年同月」いずれも「当月」の母集団労働者数を用い、前年同月から当月までの母集団労働者数の変化を反映させていない。このため、母集団労働者数のベンチマーク更新による段差の影響を受けない。

図8 共通事業所による前年同月比



＜共通事業所集計の概要＞

事項	説明
集計対象	「前年同月分」及び「当月分」とともに集計対象となった調査対象事業所（共通事業所）
標本の大きさ （2020年以降）	第一種事業所の3分の2（500人以上規模は全数） 第二種事業所の3分の1
ウエイト	当月も前年同月いずれも、「当月の母集団労働者数」で集計

（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査におけるベンチマーク更新等（令和6年1月分調査）の対応及び影響について」

「共通事業所による前年同月比」系列は、賃金変動の判断材料として有益かどうかをまず確認する。最近の賃金動向を「共通事業所」系列を用いて捕捉すると、就業形態計・現金給与総額の2023年度の上昇率は+2.1%と2022年度の上昇率（+1.9%）を0.2%ポイント上回っている（図9）。一般労働者・所定内給与では、2023年度の上昇率は+2.0%と2022年度の上昇率（+1.3%）を0.7ポイント上回っている（図10）。「共通事業所による前年同月比」系列による賃金上昇率の拡大幅は、I節で取り上げた本系列の就業形態計・現金給与総額や一般労働者・所定内給与の動き（2022年度から2023年度までの前年度比の変化幅：▲0.6%ポイント、+0.4%ポイント）よりも大きく、連合集計の春闘の賃上げ回答（賃上げ率の拡大幅：+1.51%ポイント）や「賃金引上げ等の実態に関する調査」の賃上げ率の拡大幅（+1.3%ポイント）とより整合的な結果となっている。これは、「共通事業所による前年同月比」系列は、2022年1月の標本入れ替えで生じた上方への段差に伴う賃金の前年同月比の押し上げの影響を受けない

ためである。このように、標本入れ替えの影響を受けない「共通事業所による前年同月比」系列は、賃金変動の基調判断を的確に行うことができる。また、月次データをみても、「共通事業所による前年同月比」系列は、本系列の前年同月比と比べ振れが小さく、外れ値をとることが少ない点もメリットである。

「共通事業所による前年同月比」系列は、賃金の基調判断を行う有益なツールになることから、日本銀行をはじめ、景気を分析するエコノミストで利用が広がってきている。

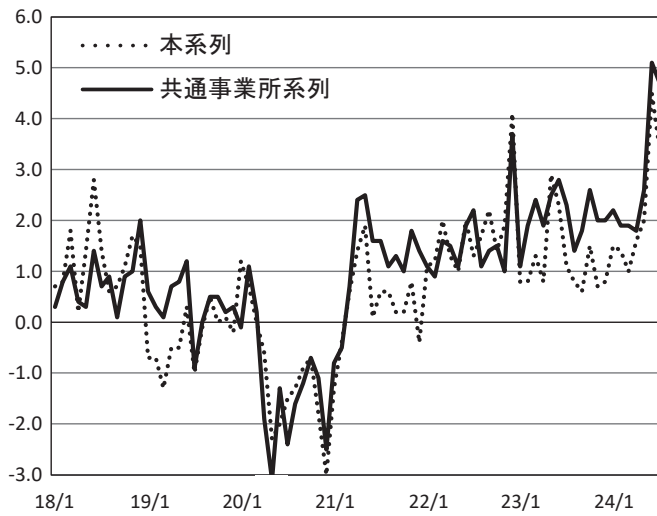
Ⅳ－１－２．「共通事業所による前年同月比」の弱点

もっとも、統計専門家からは、「共通事業所」系列には、精度面において2つの弱点が存在すると指摘されている（美添（2019）、毎月勤労統計調査の「共通事業所」の賃金の実質化をめぐる論点に係る検討会（2019））。

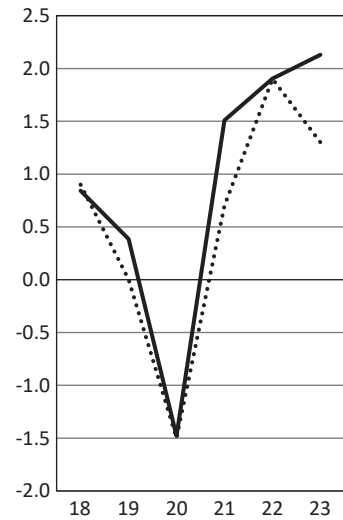
第1は、継続標本のみで集計した「共通事業所」系列は全標本から集計する本系列よりも精度が低い可能性である。継続標本のみに限定さ

図9 本系列と共通事業所の比較：就業形態計・現金給与総額

① 前年同月比 (%)



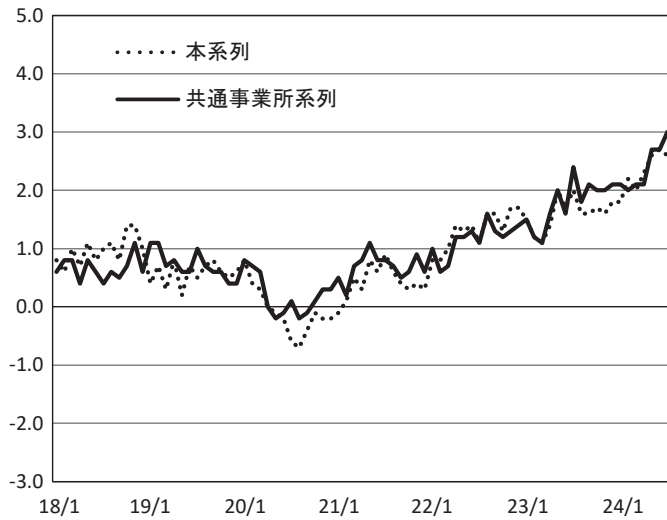
② 前年度比 (%)



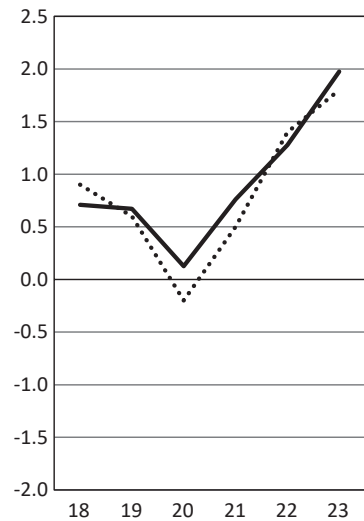
(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図10 本系列と共通事業所の比較：一般労働者・所定内給与

① 前年同月比 (%)



② 前年度比 (%)



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

れる「共通事業所」系列の標本サイズは、全標本を集計対象とする本系列の標本サイズよりも小さくなることから、「共通事業所」系列の標本誤差は本系列の標本誤差よりも大きくなる可能性がある。

第2は、「共通事業所による前年同月比」系列は、調査票を継続して提出する事業所に限定した賃金データから算出されることから、上方バイアスが生じる可能性がある点である。「毎月勤労統計調査」では、調査に継続的に協力する企業は途中で調査から脱落する企業よりも経営状態が相対的に良好であることから、継続して提出する事業所の賃金は途中で脱落する事業所の賃金よりも高くなる傾向がみられる（この上方バイアスは「サバイバル・バイアス」と呼ばれる）⁵⁾。上方バイアスを持つ継続事業所について賃金の前年同月比を計算すると、バイアスが生じる可能性があると考えられる。

以下では、「共通事業所」系列の2つの弱点の有無について検証していく。

IV-2. 「共通事業所による前年同月比」系列と本系列との標本誤差の比較

IV-2-1. 「共通事業所」系列と本系列：当月と前年同月との差分の分散の導出

「共通事業所による前年同月比」の標本誤差を本系列の前年同月比の標本誤差と比較する。ここでは、計算を簡便にするために、「2時点間の変化率（前年同月比）の分散」を「2時点間の差分（当月と前年同月との差）の分散」で近似して議論する（以下の議論は、美添（2019）によっている）。

当月の賃金 w_1 と前年同月の賃金 w_0 の差の分散 $V(w_1 - w_0)$ を推定する。まず、継続標本と交代標本（非継続標本）について、以下の仮定を置く。

- 1) 継続標本、交代標本の標本サイズを、各々 n_x 、 n_y とする。母集団サイズ N は非常に大きく、有限母集団修正は不要とする。

- 2) 母集団は当月と前年同月で不変である。
- 3) 無回答の問題は無視できるほど小さく、継続標本と交代標本の性質の違いはない。
- 4) 継続標本（ i 番目の事業所）における当月の賃金 x_{1i} と前年同月の賃金 x_{0i} について以下の性質が成り立つ。

$$E(x_{1i}) = W_1$$

$$E(x_{0i}) = W_0$$

$$V(x_{1i}) = V(x_{0i}) = \sigma^2$$

$$\text{cor}(x_{1i}, x_{0i}) = \rho$$

なお、異なる事業所 ($i \neq j$) について、 (x_{1i}, x_{0i}) と (x_{1j}, x_{0j}) は独立である。

- 5) 交代標本（ j 番目の事業所）における当月の賃金 y_{1j} と前年同月の賃金 y_{0j} について以下の性質が成り立つ。

$$E(y_{1j}) = W_1$$

$$E(y_{0j}) = W_0$$

$$V(y_{1j}) = V(y_{0j}) = \sigma^2$$

なお、 y_{1j} と y_{0j} とは異なる事業所の賃金であり、独立である。

以上の仮定のもとで、継続標本と交代標本における当月の賃金 w_1 と前年同月の賃金 w_0 の差の分散 $V(w_1 - w_0)$ を求めると以下のとおりとなる。

（継続標本の場合）

$$V(w_1 - w_0) = \frac{1}{n_x} \{V(x_{1i}) + V(x_{0i}) - 2\text{COV}(x_{1i}, x_{0i})\} = \frac{2}{n_x} \sigma^2 (1 - \rho)$$

（交代標本の場合）

$$V(w_1 - w_0) = \frac{1}{n_y} \{V(y_{1j}) + V(y_{0j})\} = \frac{2}{n_y} \sigma^2$$

以上の結果から、「毎月勤労統計調査」の「共通事業所」系列ならびに本系列の当月の賃金 w_1 と前年同月の賃金 w_0 の差の分散 $V(w_1 - w_0)$ を求める。本系列の標本サイズを n 、前年同月と当月の標本継続割合を p とすると、 $n_x = np$ 、 $n_y = n(1 - p)$ となることから、

（共通事業所系列＝継続標本）

$$V(w_1 - w_0) = \frac{2}{n_x} \sigma^2 (1 - \rho) = \frac{2}{np} \sigma^2 (1 - \rho)$$

5) この点については、西村・山澤・肥後（2020）の第4章を参照。

(本系列＝継続標本＋交代標本：ローテーション・サンプリング：標本継続割合 p)

$$V(W_1 - W_0) = \left(\frac{n_x}{n}\right)^2 \frac{2}{n_x} \sigma^2 (1 - \rho) + \left(\frac{n_y}{n}\right)^2 \frac{2}{n_y} \sigma^2 = \frac{2}{n} \sigma^2 (1 - p\rho)$$

となる。

Ⅳ－２－２．「共通事業所による前年同月比」系列の分散の特徴：理論的整理

以上の結果から、共通事業所系列による前年同月比の分散と本系列の前年同月比の分散の比率は、以下のように近似できる。

$$\frac{\text{共通事業所系列による前年同月比の分散}}{\text{本系列による前年同月比の分散}} \approx \frac{1 - \rho}{p(1 - p\rho)}$$

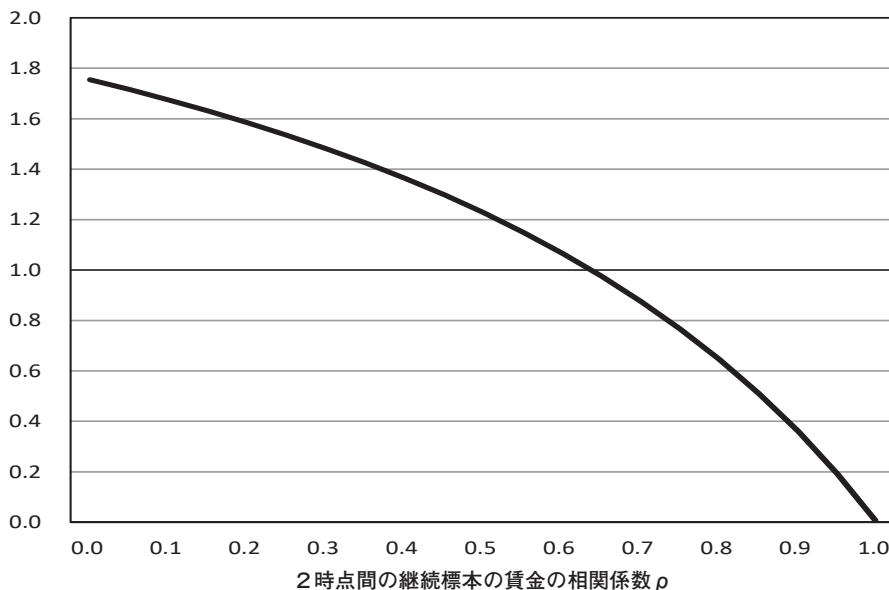
「毎月勤労統計調査」の前年同月と当月の標本継続割合 p は次のように算出する。常用労働者 500 人以上の事業所は全数調査であることから $p=1$ 、30～499 人事業所は、毎年 1 月に 3 分の 1 ずつ入れ替えるから $p=2/3$ 、5～29

人事業所は、毎年 1 月と 7 月に各々 3 分の 1 ずつ入れ替えるから $p=1/3$ 。これらを母集団労働者数で加重平均すると $p=0.57$ となる。上記の式に $p=0.57$ を代入すると、(共通事業所系列による前年同月比の分散) / (本系列による前年同月比の分散) の比率は前年同月と当月の 2 時点間の継続標本の賃金の相関係数 ρ の減少関数となる (図 11)。

2 時点間の賃金の相関係数 ρ が小さい場合は、「共通事業所による前年同月比」の分散は本系列の前年同月比の分散よりも大きくなる。すなわち、「共通事業所」系列の振れは本系列の振れよりも大きくなる。「共通事業所」系列は賃金の基調判断に不向きであり、本系列を用いる方が望ましくなる。これは、「共通事業所」系列の標本サイズが本系列の標本サイズよりも小さいことが「共通事業所」系列の精度にマイナスに作用するためである。

一方、2 時点間の賃金の相関係数 ρ が大きい場合には、「共通事業所による前年同月比」の分散は本系列の前年同月比の分散よりも小さくなる。すなわち、「共通事業所」系列の振れは

図 11 (共通事業所系列による前年同月比の分散／本系列による前年同月比の分散) の比率



(出所) 筆者の計算による

本系列の振れよりも小さくなる。「共通事業所」系列は賃金の基調判断に向いており、本系列よりも「共通事業所」系列を用いる方が望ましくなる。これは、2時点間の継続標本の賃金の相関が高い（例えば、前年同月に賃金が高くなった事業所は1年後の当月も賃金が高くなりやすい）との性質が、「共通事業所」系列の前年同月比のばらつきを縮小させる効果が大きく、「共通事業所」系列の標本サイズが本系列の標本サイズを下回るマイナス効果を上回るためである。

「共通事業所による前年同月比」の分散と本系列の前年同月比の分散が等しくなる「しきい値」は $\rho = 0.6 \sim 0.65$ 程度である。2時点間の継続標本の賃金の相関係数 ρ がこれよりも大きい場合には「共通事業所」系列の精度が本系列よりも高く、逆に小さい場合は「共通事業所」系列の精度が本系列よりも低くなる。

日本では、賃金の粘性が高く、企業間の雇用移動率も低いことから、2時点間の事業所の平均賃金の相関係数はかなり大きいことが予想される。実際、毎月勤労統計調査の「共通事業所」の賃金の実質化をめぐる論点に係る検討会（2019）が行った計測結果によると、継続標本の「きまって支給する給与」に関する前年同月と当月（2017年1月～12月と2018年1月～12月までの各月平均）との相関係数 ρ は平均で0.97と極めて大きくなっている。この相関係数 ρ の値を前提とすれば、「共通事業所による前年同月比」の分散は、本系列の前年同月比の分散の10分の1程度にとどまる計算となる。この結果を踏まえると、賃金動向を捕捉する際には、標本誤差が小さくなることが想定される「共通事業所による前年同月比」系列を利用するのが有利であると推測される。この点は、2時点間の継続標本の相関係数が小さく、継続標本を利用するメリットが小さい家計消費支出（美添（2019）によれば、前月と当月の家計消費支出の相関係数 ρ は0.2～0.5程度）とは異なっている。

Ⅳ－２－３．「共通事業所による前年同月比」系列の期間分散：実データから

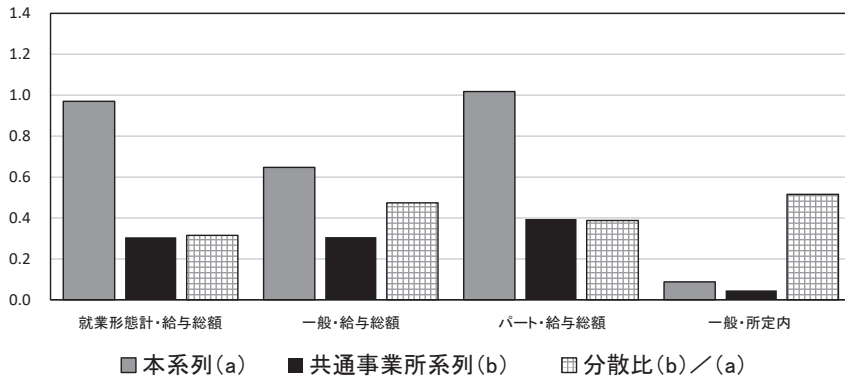
次に最近のデータを用いて、「共通事業所による前年同月比」系列の振れと本系列の前年同月比の振れのどちらが小さいかを比較する。ここでは、賃金上昇率が横ばいしないしはごく小幅のプラスであった2018年1月～2019年12月の局面と、コロナ禍の回復局面で賃金上昇率が次第に拡大してきた2021年1月～2024年6月の局面の2つに分け、各期間における就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者各々の現金給与総額ならびに一般労働者・所定内給与の前年同月比の分散の平均値（期間分散）を求めて比較する。ここで算出する期間分散には、Ⅳ－２－２節で取り上げた横断面のばらつきによる標本分散（標本誤差）に加えて、賃金上昇率のトレンドの変化や所定内給与と賞与との上昇率の違いなどが影響を与えており、標本分散とは動きが異なる可能性がある点に注意する。

2018年1月～2019年12月の局面では、「共通事業所による前年同月比」系列の期間分散は本系列の前年同月比の期間分散を大きく下回っており、共通事業所系列による前年同月比の期間分散／本系列による前年同月比の期間分散の比率は0.3～0.5程度である（図12①）。先ほどの相関係数の実測結果 $\rho = 0.97$ から予想される値よりは大きいだが、「共通事業所」系列の振れは小さく、「共通事業所」系列は高い優位性を持っている。

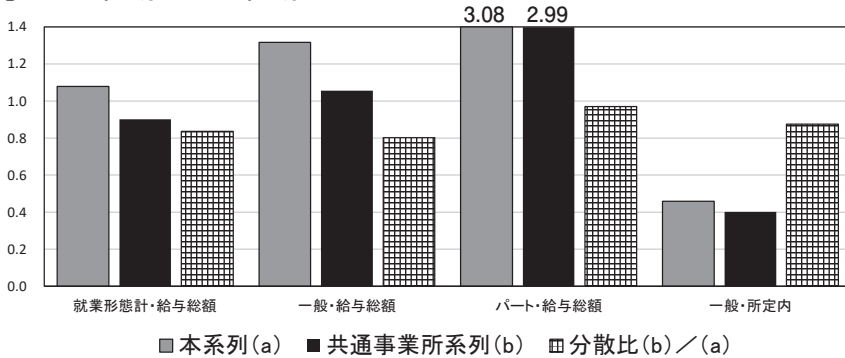
2021年1月～2024年6月の局面では、「共通事業所による前年同月比」系列の期間分散が本系列の前年同月比の期間分散を下回る傾向はなお続いているが、前局面と比べるとその程度は小さく、共通事業所系列による前年同月比の期間分散／本系列による前年同月比の期間分散の比率は0.8～0.9程度である（図12②）。賃金の基調判断における「共通事業所」系列の優位性はやや低下している。こうした状況の変化が生じた背景として2つの要因が考えられる。第1に、賃金上昇率が次第に拡大するにつれて、2時点間の継続標本の賃金の相関係数 ρ が、賃

図 12 本系列と共通事業所：前年同月比の分散：％

① 2018 年 1 月～2019 年 12 月



② 2021 年 1 月～2024 年 6 月



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

金が横ばい圏内だった 2017 年～2018 年の局面よりも低下している可能性がある。第 2 に、賃金の前年同月比の期間分散には、横断面のばらつきを示す標本分散に加えて、マクロの経済変動に伴う賃金上昇率のトレンドの変化などが作用しており、後者のマクロ的な影響が分散に占める寄与が拡大している可能性がある。「共通事業所」系列の精度面の優位性が時間とともに変化しうる点には注意が必要である。

Ⅳ－3. 「共通事業所による前年同月比」系列の上方かい離

Ⅳ－3－1. 「共通事業所」系列：賃金水準の上方かい離

就業形態計とその内訳である一般労働者とパートタイム労働者の各々の現金給与総額について、「共通事業所」系列の賃金水準を本系列の賃金水準と比較する（図 13 ①）。比較対象期間は 2018 年 1 月～2023 年 12 月である。就業形態計とパートタイム労働者については、「共通事業所」系列の賃金は本系列の賃金よりも割高となっている。その上方かい離幅は約 0.3% ポイントである。一方、一般労働者では「共通事業所」系列の賃金は本系列の賃金対比割高と

はなっていない。系列ごとに上方かい離の度合いにはばらつきがある。

Ⅳ－３－２．「共通事業所」系列：前年同月比の上方かい離

就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者の各々の現金給与総額について、「共通事業所による前年同月比」を本系列の前年同月比と比較すると、一般労働者とパートタイム労働者については明確な上方かい離はみられていない（図13②）。「共通事業所による前年同月比」系列と本系列の前年同月比とのかい離は、一般労働者では小幅のプラス、パートタイム労働者では小幅のマイナスである。一方、一般労働者とパートタイム労働者を合算した就業形態計の現金給与総額では、「共通事業所による前年同月比」系列は本系列の前年同月比を＋0.3%ポイント上回り、上方へのかい離がやや大きくなっている。

Ⅳ－４．「共通事業所による前年同月比」系列の精度評価

「共通事業所による前年同月比」系列の精度は次のように評価できる。

第1に、「共通事業所による前年同月比」系列の振れ（分散）は、本系列の前年同月比の振

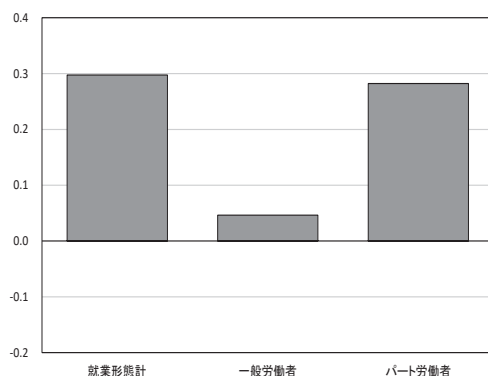
れ（分散）と比べて小さい。「共通事業所による前年同月比」系列は、賃金変動の基調判断には有益な指標である。

第2に、共通事業所系列の振れ（分散）がどの程度小さくなるかは、継続標本の2時点間の相関係数 ρ 、すなわち賃金の持続性の高さに依存する。事業所ごとの賃金の粘着性が高く、雇用の継続性も高い（雇用移動率が低い）ことから、多くの場合、相関係数 ρ が高くなりやすい。これが「共通事業所による前年同月比」系列の振れ（分散）が小さくなり、賃金の基調判断において本系列よりも精度面で優位となる要因である。ただし、実際のデータで観察される振れ（期間分散）には、横断面のばらつきである標本分散に加えて、賃金上昇率のトレンドの変化や所定内給与と賞与との上昇率の違いなどが影響することから、経済情勢に応じて「共通事業所」系列の優位性に変化が生じる点に注意が必要である。

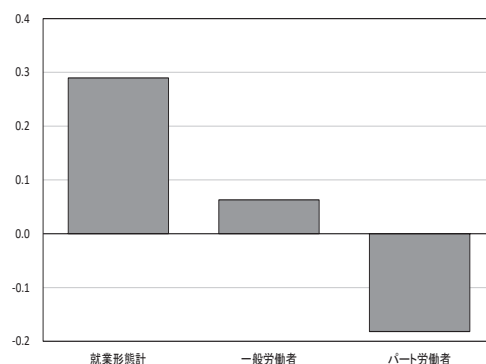
第3に、「共通事業所による前年同月比」系列が本系列の前年同月比と比べて上方へのかい離が存在するかを現金給与総額の各系列で確認すると、一般労働者とパートタイム労働者では賃金変動の基調判断に支障となりうる前年同月比ベースの上方へのかい離はみられない。一方、一般労働者とパートタイム労働者を合算した就

図13 共通事業所系列と本系列とのかい離：（共通事業所－本系列）／本系列（％）

① 現金給与総額：水準



② 現金給与総額：前年同月比



（注）対象期間：① 2018年1月～2023年12月、② 2018年1月～2024年6月

（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

業形態計では、「共通事業所による前年同月比」系列は本系列の前年同月比を+ 0.3%ポイント上回り、やや大きめの上方へのかい離が生じている。この「共通事業所による前年同月比」系列の上方へのかい離については、就業形態計・

現金給与総額において「共通事業所による前年同月比」系列と本系列の前年同月比、いずれの精度が高いかによってその評価が異なることになる。この点を次のV節で検討する。

V. 新たな統計誤差の可能性：パートタイム労働者比率の上昇バイアス

V-1. 就業形態計・現金給与総額のかい離の要因：パートタイム労働者比率の違い

IV-3節で指摘した就業形態計・現金給与総額における「共通事業所」系列と本系列との前年同月比ベースのかい離は、2021年以降顕著となっている（前掲図9）。例えば2023年度の前年度比は、本系列+ 1.3%に対し、「共通事業所」系列が+ 2.1%と、0.8%ポイントの大きなかい離が生じている。

「毎月勤労統計調査」のパートタイム労働者比率の公表系列をみると、2010年代以降、季節変動を伴いながら、2023年末まではほぼ一貫して上昇傾向にある（図14）。その上昇ペースは、コロナ禍からの回復局面である2021年以降2023年末にかけて加速している（2022年から2023年にかけて+ 0.64%ポイント上昇）。本系列の就業形態計・現金給与総額の前年同月比の変動を、一般労働者の賃金変動、パートタイム労働者の賃金変動、パートタイム労働者比率の変動、各々に寄与度分解すると、パートタイム労働者比率の寄与が2023年の平均で▲ 0.6%ポイントのマイナス寄与となっている（図15）。本系列では、就業形態計・現金給与総額の前年同月比がパートタイム労働者比率の上昇によって一貫して押し下げられていることを示している。

一方、前年同月と当月で同一の事業所を調査する「共通事業所」系列では、パートタイム労働者比率の前年同月から当月までの上昇幅は2023年の平均で+ 0.11%ポイントと本系列で

上昇幅(+ 0.64%ポイント)と比べて小さくなっている。このため、就業形態計・現金給与総額の前年同月比に対するパートタイム労働者比率の押し下げ寄与は、2023年の平均で▲ 0.1%ポイントと本系列（▲ 0.6%ポイント）の6分の1にとどまる。「共通事業所」系列と本系列との前年同月比ベースのかい離の多くの部分が、パートタイム労働者比率の変動の違いによって生じている。

全ての調査対象事業所のデータから集計される本系列ではパートタイム労働者比率が一貫して上昇傾向を続け、その上昇幅も大きい一方で、前年同月と当月で調査が継続している同一事業所を調査する「共通事業所」系列では、パートタイム労働者比率の上昇幅が小幅にとどまっている。この両系列のパートタイム労働者比率のかい離が大きい点からは、真のパートタイム労働者比率がどの程度上昇しているかを検証する必要があることが分かる。

V-2. パートタイム労働者比率の上昇傾向は実勢を反映しているのか

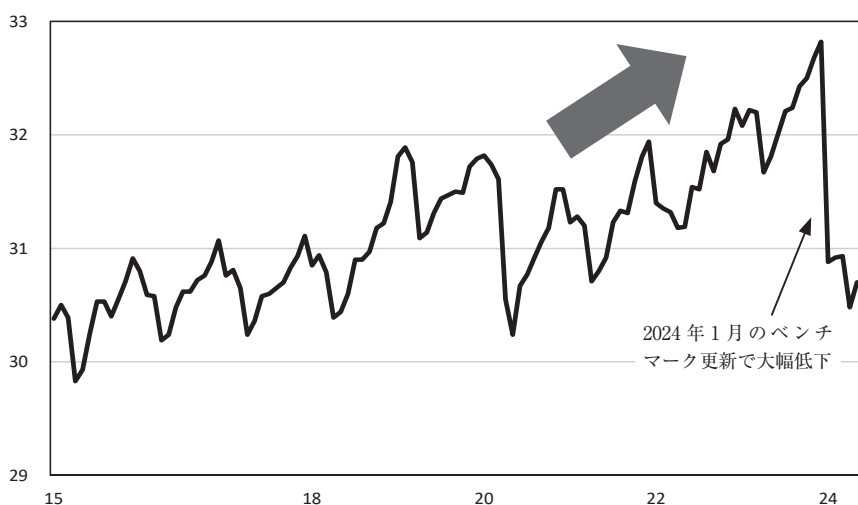
「毎月勤労統計調査」のパートタイム労働者比率を規模別にみると、近年上昇傾向を続けているのは5～29人の小規模事業所のみであり、より規模の大きい事業所では上昇していない（図16）。5～29人の小規模事業所に絞って他の統計と比較すると、「毎月勤労統計調査」で観察されるパートタイム労働者比率の上昇傾向は観察されない。5～29人企業の「労働力調査」

の短時間労働者比率（労働時間が週34時間以下の雇用者の比率）は、2019年頃までは上昇していたが、その後は振れを伴いながらも横ばい傾向となっており、上昇傾向を続ける「毎月勤労統計調査」のパートタイム労働者比率とは異なる動きである。また、最低賃金決定の基礎資料とするため行われている厚生労働省「賃金

改定状況調査」をみると、1～29人企業のパートタイム労働者比率は低下傾向にある（図17①②）。このように、「毎月勤労統計調査」におけるパートタイム労働者比率の上昇傾向には誤差が含まれており、実勢を反映していない可能性がある。

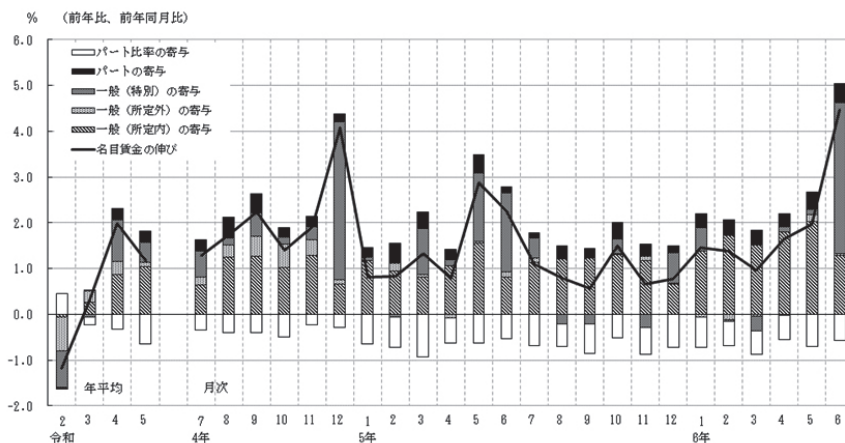
なお、「毎月勤労統計調査」のパートタイム

図14 パートタイム労働者比率（%）：規模合計・産業計



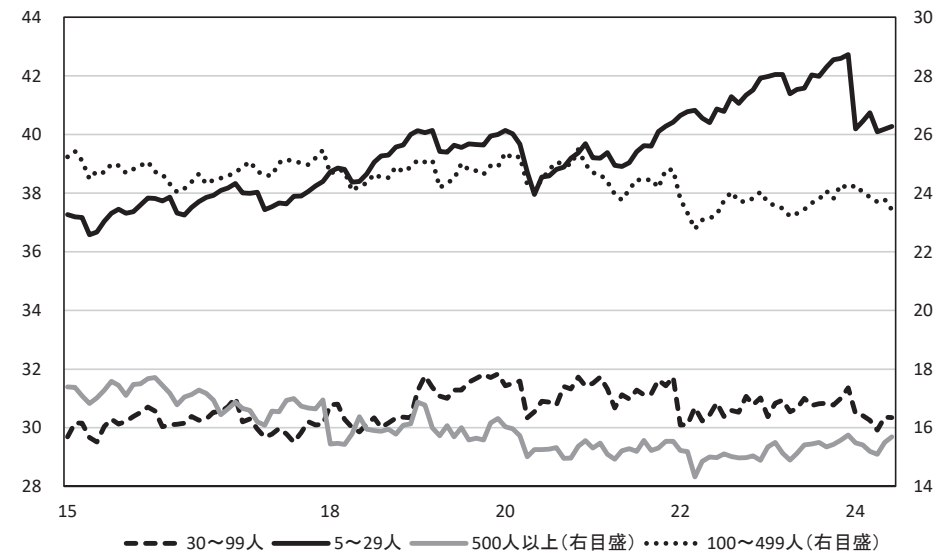
（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図15 就業形態・現金給与総額の前年同月比の寄与度分解



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

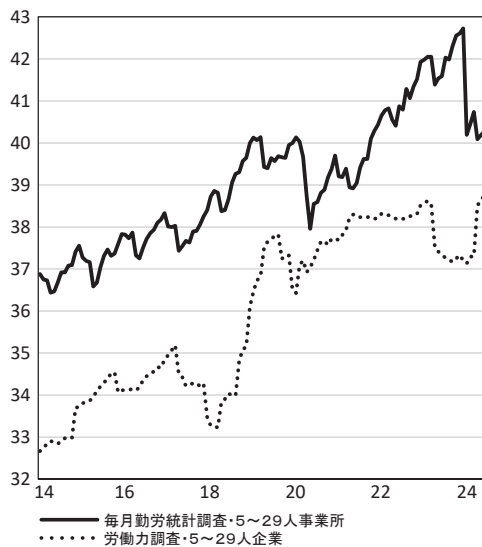
図 16 パートタイム労働者比率：事業所規模別（％）



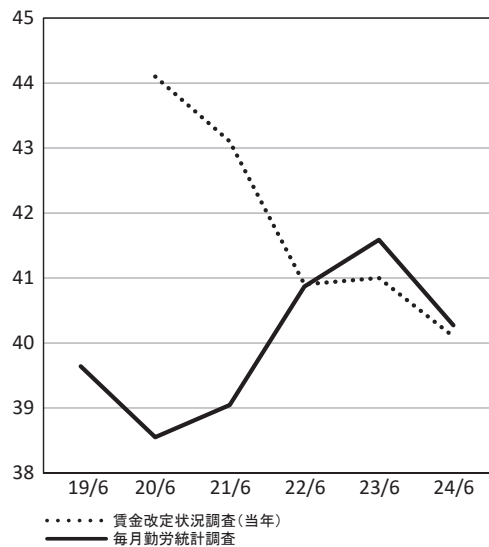
(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図 17 5～29人事業所のパートタイム労働者比率（％）の比較

① 労働力調査との比較



② 賃金改定状況調査との比較



(注) 「労働力調査」の34時間以下の雇用者比率は後方1年移動平均。

(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「賃金改定状況調査」

労働者比率は、2024年1月の「ベンチマーク更新（母集団労働者数データの確報化＝「経済センサス活動調査（2021年）」データへの置き換え）」に伴い、大きく下方にシフトしている（前掲図14）。その下方へのシフト幅は▲1.92%ポイントと大きく、2021年以降のパートタイム労働者比率の上昇分がほぼ打ち消されている。これは、速報段階のパートタイム労働者比率が過大推計されており、2023年末にかけてのパートタイム労働者比率の上昇傾向は正しくなかったことを示している。パートタイム労働者比率の下方へのシフトに伴い、2024年1月の就業形態計・現金給与総額は+2.5%ポイント上方にシフトしており、大きな段差が生じている（ベンチマーク更新による段差）。これは、2023年12月までの本系列の就業形態計・現金給与総額が過小推計であり、前年同月比も過小となっていたことを示している。当初から高めの賃金上昇率となっていた「共通事業所による前年同月比」の方が、より実勢に近いとみることができる。

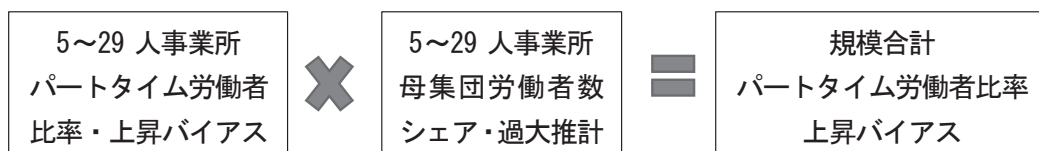
V-3. パートタイム労働者比率の上昇バイアスはなぜ生じるのか

それでは、「毎月勤労統計調査」のパートタイム労働者比率の過大推計＝上昇バイアスが生じた要因を考えてみたい。規模合計のパートタイム労働者比率の上昇バイアスは、①5～29人の小規模事業所におけるパートタイム労働者比率の上昇バイアスと、②5～29人の小規模事業所の母集団労働者数の過大推計の相乗効果によって生じていると考えられる。

V-3-1. 5～29人の小規模事業所におけるパートタイム労働者比率の上昇バイアス

規模別・産業別のパートタイム労働者比率は、「毎月勤労統計調査」の調査票データを復元推計して求めている。この調査票データに偏りが存在すれば、パートタイム労働者比率にバイアスが生じる。例えば、パートタイム労働者比率の高い事業所の調査票回収率が高く、パートタイム労働者比率の低い事業所の調査票回収率が低いとの偏りが存在し、その傾向が時間とともに拡大すれば、パートタイム労働者比率の上方バイアスが生じ、その上方バイアスが時間とともに拡大することから、同比率に上昇バイアスがもたらされる。

「毎月勤労統計調査」の5～29人の小規模事業所には、1つの事業所のみで事業を行っている中小零細企業の単独事業所と、多数の事業所を擁する大企業・中堅企業の傘下事業所（支所・支社・支店）の2つのタイプの事業所が含まれている。「経済センサス活動調査」によると、大企業・中堅企業の支所・支社・支店事業所は、中小零細企業の単独事業所と比べて、パートタイム労働者比率が高いとみられる（図18①）⁶⁾。「毎月勤労統計調査」の調査票回収率をみると、オンライン調査普及の効果もあって30人以上の規模の大きい事業所で近年緩やかに上昇傾向に転じる一方で、統計調査員による訪問調査に依存する5～29人の小規模事業所では、統計調査員の人手不足による影響もあって低下が続いている（図18②）。これは、大企業・中堅企業の支所・支社・支店事業所の回収率が近年改善する一方で、中小零細企業の単独事業所の回収率が低下していることを示している。この点



6) 「経済センサス活動調査」では、パートタイム労働者比率を調査していないことから、ここではパートタイム労働者比率とパラレルな関係を持つとみられる有期雇用比率を用いて分析している。

を踏まえると、回収率の低下が続く5～29人の小規模事業所においても、（パートタイム労働者比率が低い）中小零細企業の単独事業所の回収率の低下によって、これが占めるシェアが時間とともに低下する一方で、（パートタイム労働者比率が高い）大企業・中堅企業の支所・支社・支店事業所のシェアが高まっている可能性がある。以上の考察については、公表されている集計データからは確定的な証拠を得ることができない。あくまで一つの仮説を提示するにとどまるが、企業規模間の回収率の違いが企業規模ごとの事業所構成比を変化させて5～29人事業所におけるパートタイム労働者比率に上昇バイアスを生じさせている可能性がある点は念頭に置くことが望ましいと考えられる。

V-3-2. 5～29人の小規模事業所における母集団労働者数の過大推計

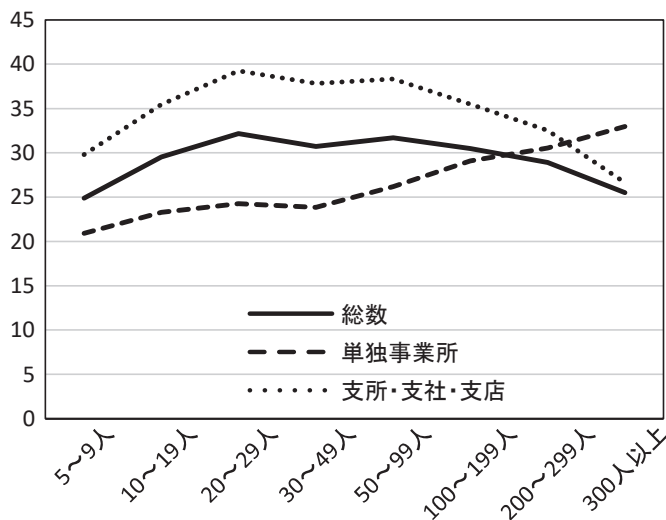
規模合計に占める5～29人の小規模事業所の母集団労働者数のシェアは、殆どの期間で一貫して上昇トレンドを続けている一方で、「経済センサス」のデータによって母集団労働者数が確報化（ベンチマーク更新）された2018年

1月、2022年1月、2024年1月の各時点で大きく下方にシフトしている（図19）。母集団労働者数の速報推計において、5～29人事業所の母集団労働者数を過大推計する傾向があることを示している。

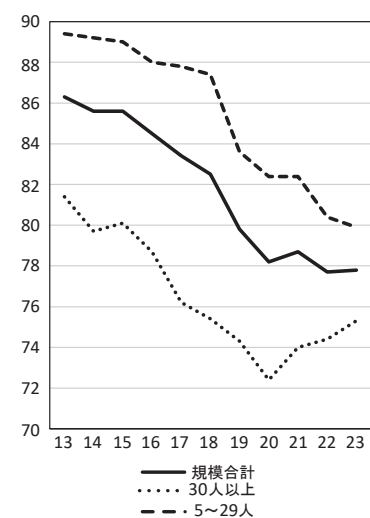
Ⅱ-1-4節で述べたように「毎月勤労統計調査」の母集団労働者数の速報値は、ベンチマーク時点の労働者数を発射台に調査票データから得られる既存事業所の労働者数の増減に加え、「雇用保険事業所データ」から得られる事業所の新設・廃止に伴う労働者数の増減を織り込んで毎月推計している。もっとも、雇用保険の被保険者数の増加ペースは、2010年代以降、「労働力調査」の雇用者数の増加ペースを上回っている（図20）。これは、厚生労働省による「労働保険の適用促進策」が奏功して、これまで未加入だった零細企業の保険加入が進んだことが影響している。雇用保険事業所データの新規開業分には、「真の新規開業」分に加え、「これまで未加入だった企業の新規加入」分が含まれており、事業所の新設・廃止に伴う労働者数の増加は過大推計されている可能性がある。雇用保険事業所データの新規開業分は5～29人の小

図18 事業所規模別の有期雇用比率と調査票回収率

① 有期雇用比率（％）



② 調査票回収率（％）



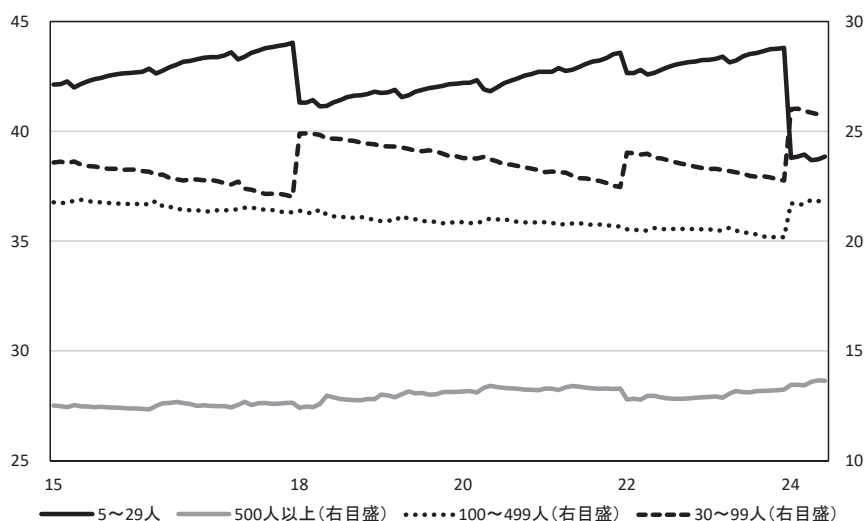
（出所）総務省・経済産業省「経済センサス活動調査（2021年）」、厚生労働省資料

規模の事業所が占める比率が高いことから、「毎月勤労統計調査」の母集団労働者数の速報推計では、5～29人事業所における「事業所の新設・廃止に伴う労働者数の増加」が顕著に過大推計となっている可能性がある。

V-4. 統計を利用する際にパートタイム労働者比率の上昇バイアスはどう対処すべきか

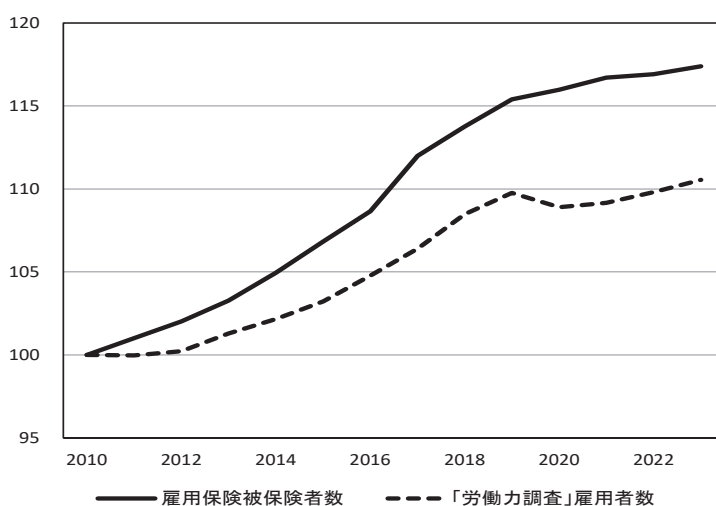
2024年1月のベンチマーク更新によって、パートタイム労働者比率は下方にシフトし、いったんは実勢に近い水準となっている。しかし、速報推計でパートタイム労働者比率の上昇

図19 事業所規模別の母集団労働者シェア（%）



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図20 雇用保険被保険者数と「労働力調査」雇用者数との比較（2010年度＝100）



（出所）厚生労働省「雇用保険事業年報」、総務省「労働力調査」

バイアスをもたらす2つのメカニズム、①調査票データの回収率の違いに起因する5～29人事業所におけるパートタイム労働者比率の上昇バイアスと、②雇用保険事業所データに起因する5～29人事業所の母集団労働者数の過大推計は、その後も継続して作用しており、前年同月比でみるとパートタイム労働者比率の上昇が続いている。その結果、本系列の就業形態計・現金給与総額の前年同月比は引き続き下方にバイアスしている（前掲図15）。現金給与総額の前年同月比におけるパートタイム労働者比率上昇による下押し寄与は、2024年1～6月平均で▲0.6%ポイントと2023年12月以前と同程度となっている。

以上の点を踏まえると、「毎月勤労統計調査」の賃金データを利用する際には以下の点に気をつけて利用することが不可欠である。

第1に、就業形態計の賃金を捉える場合は「共通事業所による前年同月比」系列を用いるのが望ましい。「共通事業所」系列では、本系列と比べてパートタイム労働者比率の上昇幅が小幅である。「共通事業所による前年同月比」系列を利用することで、パートタイム労働者比率の上昇バイアスから生じる就業形態計の賃金の下方バイアスのかなりの部分を回避することができる。

第2に、一般労働者とパートタイム労働者別の賃金データにはパートタイム労働者比率のバイアスの影響は波及しないことから、本系列を用いて賃金の分析を行う場合には、一般労働者とパートタイム労働者別に分けて賃金を捉えることが適切である。

第3に、公表ヘッドライン系列の一つである就業形態計・現金給与総額を実質化した実質賃金の前年同月比にも下方バイアスが含まれることから、そのままでは利用には適しない。就業形態計の実質賃金の前年同月比から、「毎月勤労統計調査」の公表資料に掲載されている「要因別寄与度分解におけるパートタイム労働者比率の変化による寄与」（図15における「パート比率の寄与」）を控除した値を用いるのが望ましい。

このほか、「国民経済計算」の雇用者報酬の推計では、「毎月勤労統計調査」の就業形態計・現金給与総額を賃金データとして利用している。このため、パートタイム労働者比率の上昇バイアスによる就業形態計・現金給与総額の下方バイアスが、「国民経済計算」の雇用者報酬ならびに労働分配率の過小推計をもたらしている可能性がある。「国民経済計算」の雇用者報酬や労働分配率を利用する際には、この点に注意して利用する必要がある。

VI. おわりに：今後取り組むことが望まれる課題

本稿の検証結果を受けて、最後に賃金統計の改善に向けて今後取り組むことが望まれる課題を、①「毎月勤労統計調査」の精度向上に向けた課題と、②「毎月勤労統計調査」以外の方法で対応することが望まれる課題、の2つに分けて述べることにしたい。

VI-1. 毎月勤労統計調査の精度向上に向けた課題

V節で指摘したように「毎月勤労統計調査」の精度向上では、新たな統計誤差の要因として影響が拡大しているパートタイム労働者比率の上昇バイアスを是正することが喫緊の課題である。そのためには、第1段階として、企業から収集した調査票データの加工推計方法の改善、すなわち、調査票データの復元推計の方法や賃

金を集計するウエイトである母集団労働者数の速報値の推計方法の改善を図る必要がある。さらにより抜本的な精度向上を図るために、第2段階として、企業から収集する調査票データ（賃金データ）そのものの精度向上を図る必要がある。以下、これらの点を説明する。

Ⅵ-1-1.（第1段階・その1）調査票データの復元推計方法の改善

V-3-1節では、5～29人事業所にはパートタイム労働者比率の高い大企業・中堅企業の支所・支社・支店事業所とパートタイム労働者比率が低い中小零細企業の単独事業所の2つのタイプが含まれており、2つのタイプの調査票回収率の動きが異なることがパートタイム労働者比率の上昇バイアスをもたらす要因となっている可能性を指摘した。

上記の点については現時点ではあくまで仮説であり、まずは実態の把握が必要である。その結果、こうした回収率の違いによって生じる構成比のバイアスを補正する必要があるとの結論になった場合には、標本抽出層の設定において5～29人事業所に含まれる事業所のタイプ別（中小零細企業の単独事業所、大企業・中堅企業傘下の支所・支社・支店事業所）に層区分を行い、各々回収率を勘案した復元乗率を採用して復元推計を行うことが有効である。具体的には、現在復元乗率として利用されている「抽出率の逆数」に代わり、「（抽出率×回収率）の逆数」を復元乗率に用いる。ただし、この場合、標本サイズの小さい標本抽出層の寄与が拡大して、かえって全体の標本誤差が増加するリスクもある。両者のトレードオフに配慮しつつ、標本抽出層の最適な設定方法を検討することが望まれる。

Ⅵ-1-2.（第1段階・その2）母集団労働者数の速報値の推計方法の改善

「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の過大推計を是正するには、「雇用保険事業所データ」から「これまで未加入だった企業の新規加入」分を除去して利用するのが適切であるが、実務的には容易ではない可能性がある。現在、母集団労働者数の速報推計においては、「雇用保険事業所データ」から得られる労働者数の増減分に一定の補正率（0.5）を乗じる補正を行っているが、その補正率を引き下げることで過大推計を解消する方向で見直しを進めることが望ましい⁷⁾。

Ⅵ-1-3.（第2段階）「企業」別調査への移行による精度向上

「毎月勤労統計調査」のより抜本的な改善には、統計調査を行う対象（調査単位）を、現在の「事業所」から「企業」に変更する見直しを行うことが望まれる。「企業」別調査に移行することにより、①複数の事業所を持つ企業では、提出する調査票が複数枚から1枚に削減されることから報告者負担が軽減され、調査票回収率の向上が期待できるほか、②同一の標本サイズで調査対象としてカバーできる事業所数が増加することから、標本誤差を縮小させることが可能となる。①と②を通じて、「毎月勤労統計調査」の精度向上が期待できる。さらに、パートタイム労働者比率のバイアスについても、③標本抽出の際に企業の常用労働者数の規模別に層区分することで、同一の抽出層に含まれる企業の同質化が進み、現在のように同一の抽出層に異質な事業所が含まれることから生

7) 厚生労働省では、「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が過大推計になることを懸念して、同データから得られる労働者数の増減に0.5を補正率として乗じた増減数を母集団労働者数に加算する扱いとしている。補正率を0.5とする根拠は存在せず、アドホックな補正となっている。毎月勤労統計調査の改善に関するワーキンググループ（2024）では、「経済センサス」データによるベンチマーク更新との誤差を最小とする最適な補正率を計算している。その結果によると、「雇用保険事業所データ」の過大推計が顕著となっている最近（2018年、2022年）の最適な補正率は、2018年では0.3、2022年では0.1と、現在の補正率0.5よりも小さい値となっている。適用する補正率を見直すことで、母集団労働者数の速報値の精度が改善できる可能性がある。

じる構成比の変化に伴って生じるバイアスを回避できる可能性があるほか、④実質的には企業別のデータである「雇用保険事業所データ」による労働者数の増減と「毎月勤労統計調査」の母集団労働者数との規模別のマッチングがやりやすくなり、過大推計を回避しやすくなる、などの効果が期待できる。丁寧な検討が必要であるが、「毎月勤労統計調査」の統計作成の持続可能性を高めるために、前向きな検討がなされることが望ましい。

Ⅵ－２．毎月勤労統計調査以外の方法で対応することが望まれる課題

Ⅵ－２－１．厚生年金データなどの行政記録情報を利用した賃金動向の把握

経済政策の立案・遂行には、産業別・規模別、さらには地域別の賃金動向を的確に把握することが望ましいが、現在の「毎月勤労統計調査」では、規模合計・産業計のマクロの賃金を十分な精度で把握することも、なかなか容易ではない。産業別・規模別・地域別などよりセグメントされた区分での賃金動向の把握には、賃金の構造統計である厚生労働省「賃金構造基本統計調査」などの利用が可能であるが、標本サイズの制約から、「賃金構造基本統計調査」の賃金の標本誤差(標準誤差率)は「毎月勤労統計調査」よりも大きくなっており、セグメントされた賃金の動向を的確に把握するのは容易ではない。

産業別・規模別などセグメントされた賃金動向の把握には、全数データである厚生年金の業務統計(「厚生年金保険事業月報・年報」「厚生

年金保険 業態別規模別適用状況調」)の活用が有力な手段であると考えられる。①厚生年金に加入義務のない労働者(労働時間が週20時間を下回るパートタイム労働者)がカバーされていない、②賃金に相当する標準報酬月額に上限(月65万円)が存在し、上限以上の高賃金を受け取る労働者の賃金動向が把握できない(厚生年金データの標準報酬月額の上昇率は真の賃金上昇率よりも幾分低い可能性がある)、③データが実質的に年に1回しか利用可能ではない、などの制約があるが、回収率100%の全数データの利用が可能であり、標本誤差や各種の非標本誤差を回避して、詳細なセグメントで賃金動向を把握できるメリットは大きい(西村・肥後(2024))。

Ⅵ－２－２．雇用者報酬の精度チェックには税務データの利用が有効

V－4節では、「毎月勤労統計調査」に生じる賃金の下方バイアスにより、「国民経済計算」の雇用者報酬に誤差が生じる可能性がある点を指摘した。税務データを用いた分配側GDPの独立推計を行っている藤原・小川(2016)やSekine(2022)では、住民税データ(総務省「市町村税課税状況等の調」)から雇用者報酬の推計を行っている。税務データを利用して新たに雇用者報酬を推計し、「毎月勤労統計調査」の賃金データから算出される雇用者報酬の現行推計値の精度チェックを行うことが、「国民経済計算」の雇用者報酬の推計精度の向上のためにも不可欠であると考えられる。

参 考 文 献

西村清彦・肥後雅博(2021)「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」、月刊誌『統計』2021年5月号、日本統計協会
西村清彦・肥後雅博(2024)「年金データで見る賃金動向 大企業の上昇率、中小に劣後」、『経済教室』、日本経済新聞、2024年5月22日

西村清彦・山澤成康・肥後雅博(2020)『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
藤原裕行・小川泰亮(2016)「税務データを用いた分配側GDPの試算」、日本銀行ワーキングペーパー No.16-J-9

毎月勤労統計調査の改善に関するワーキンググループ（2024）「毎月勤労統計調査の改善に関するワーキンググループ報告書」, 厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/content/10700000/001201932.pdf>

毎月勤労統計調査の「共通事業所」の賃金の実質化をめぐる論点に係る検討会（2019）「毎月勤労統計調査の「共通事業所」の賃金の実質化をめぐる論点に係る検討会報告書」, 厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06602.html

美添泰人（2019）「世帯調査または事業所・企

業調査における標本の交代について」, 日本統計学会 2019 年春季集会報告論文（日本統計学会「公的統計に関する臨時委員会報告書 第一部 毎月勤労統計調査の不正を巡る事案に関する見解」資料編・資料6として収録）, 日本統計学会ホームページ https://www.jss.gr.jp/wp-content/uploads/kouteki_toukei_report_material.pdf

Sekine, Toshitaka（2022）“Looking from Gross Domestic Income: Alternative view of Japan’s economy,” *Japan and the World Economy*, 101159