

毎月勤労統計調査の問題とは何だったのか

2019年2月28日

東京財団政策研究所政策データラボアドバイザー

神奈川大学 飯塚信夫

1 問題の所在と対応状況

1.1 従業員500人以上の事業所については全数調査すると対外公表していたにもかかわらず、東京都についてはこっそり標本調査にしていた。

- ◇ 2019年からは、その「こっそり標本調査」を神奈川県、愛知県、大阪府に広げようとしていた。
- ◇ 2017年までについて標本調査にも関わらず、全数調査と同じ取り扱いにしていた（復元をしていなかった）ために平均賃金が過小となった。
- ◇ 2018年以降のみ復元をしたため、2018年の各月の前年同月比上昇率が過大になった。
- ◇ 1月23日に公表された2018年11月確報において、**2012年以降について再集計値を公表した。2019年6月分から東京都は全数調査に戻す予定。**

1.2 従業員500人未満の事業所については従来からサンプル調査であったが、そのサンプル入れ替えを2018年から一部ずつ毎年入れ替えるようにした（いわゆる部分入れ替え）。

- ◇ より厳密には、**従業員数30人～499人の事業所**について、従来2～3年に一度のサンプル一斉入れ替えであったものを部分入れ替えに変更。
- ◇ 従業員5人～29人の事業所については、従来から6ヵ月ごとに3分の1ずつ調査対象を変更。
- ◇ 部分入れ替えの導入により、断層（ギャップ）を過去にさかのぼって調整する「**ギャップ修正**」は行わないことにした。
- ◇ 1.1の再集計後のベースで確認すると、下記の表の通り、2018年1月の実績値は**ベンチマーク更新によって0.4%高めている**。サンプル入れ替え要因よりもはるかに大きいですが、この分は調整されていない。

(平成30年1月、常用労働者5人以上)

(単位 円)

	30人以上の調査対象事業所の入替え方式	新(入替え後)	旧(入替え前)	新旧差 (入替え後-入替え前)	ベンチマーク更新による寄与(試算)	
					ベンチマーク更新による寄与(試算)	サンプル入替え等による寄与(試算)
再集計値	部分入替え	261,131	259,827	1,304	967	337
従来の公表値	部分入替え	260,186	258,100	2,086	1,791	295

## 2 部分入れ替えは問題なのか

### 2.1 部分入れ替えで賃金が必ず高めになるわけではない

- ◇ 「調査対象となる事業所は時間が経つと、倒産した企業などが抜け落ちる。残った企業は一定の競争力があり、平均賃金も高くなりやすい。この状態から調査対象を総入れ替えすると「玉石混交」に戻り、入れ替え後の賃金は下振れしやすい」のではないかという議論は、現在、政治の場で争点になっている 2015 年の「毎月勤労統計の調査方法の改善策を検討する有識者会議」でも話題になった。
- ◇ 確かに有識者会議が開かれた直前の 2015 年 1 月の入れ替えでは、サンプル一斉入れ替えで平均賃金が下がった。
- ◇ 有識者会議では過去にさかのぼって検討したところ、一斉入れ替えの効果は上下両方ありうるという結論を得ている。
- ◇ むしろ、検討会で問題視されたのは、部分入れ替えによりサンプル替え業務の頻度が高まることに現場が対応できるのかということ。第 5 回の会合（8 月 7 日）で座長の中央大学の阿部教授が「方向性としては総入れ替え方式で行うことが適当としたい」と発言した背景はこれではないか。

### 2.2 他の統計では当たり前に行われている

- ◇ 有識者会議の第 5 回会合では総入れ替え方式を維持する方向での中間報告が議論されたが、委員の総意であったとは考えにくい。
- ◇ 例えば、委員の一人は「部分的にでも入れ替えをすれば、ギャップが完全に解消しなくても、それだけ早い時期により正確な情報をとり得るわけです。ですから、ギャップがあるからあるいはギャップが残ってしまうからこうだというのではなくて、より正確なデータをとるためには、このような方法もあるのだというような見方も必要と思います」と発言している。

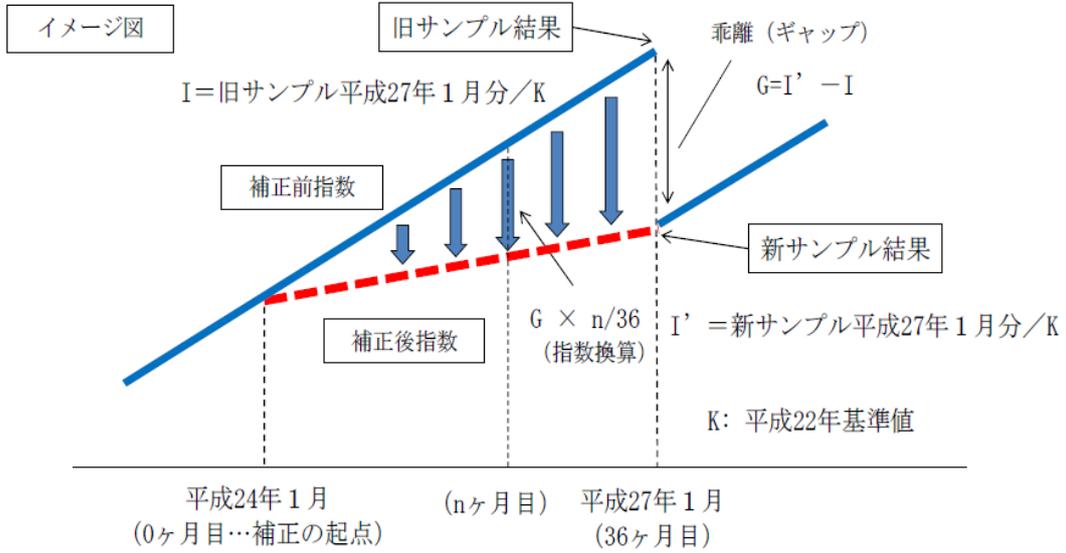
### 2.3 調査現場の人手不足、経験不足こそが問題

- ◇ 当時の有識者会議の委員の一人であった小巻泰之・大阪経済大学教授は 25 日発売の週刊エコノミストでこう書いている。「実際、毎勤の第一種事業所について、調査対象の一部入れ替え方法（ローテーションサンプリング）への変更を 2015 年に検討した厚労省「毎月勤労統計の改善に関する検討会」では、都道府県の負担増の観点から難色が示された。ローテーションサンプリングは従来の一括入れ替えより精度の点で改善が期待できるものの、足腰である地方では事前交渉などの負担は増える」。

3 問題はベンチマーク更新によるギャップを修正しないこと

3.1 従来のギャップ修正の方法

- ◇ 有識者会議の第1回に配布された以下の資料では、2015年1月のサンプル一斉入れ替えに伴うギャップ修正を図のように説明

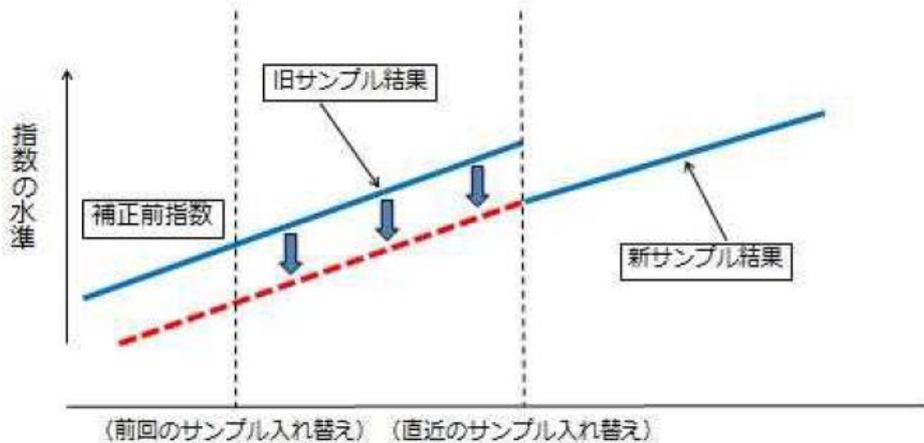


- ◇ 三角修正とも呼ばれるこの修正方法は、民間エコノミストの間でも批判が多かった。

3.2 有識者会議で結論づけたギャップの修正方法

- ◇ 「平行移動方式」(ギャップに関する情報も併せて開示)。中間報告書には下記の図が掲載されていた。

平行移動方式の概念図



- ◇ 過去の前年同月比増減率を変えない。これは、他の統計の基準改定(例えば、消費者物価指数)でも行われている。

### 3.3 ベンチマーク更新によるギャップについて

- ◇ ギャップ修正を行うと結論づけている。「サンプル入れ替えと労働者数のベンチマークを同時に更新する場合は、賃金・労働時間指数について、新旧サンプルの差に伴うギャップの補正（平行移動方式）と併せて、新旧ベンチマークの差に伴う労働者構成のギャップの補正（三角修正方式）を行う。ただし、過去の増減率については変更しない」。
- ◇ しかし、現在までベンチマーク更新によるギャップの修正は行われていない。**0.4%も賃金を過大にしているにもかかわらず、だ。**
- ◇ ベンチマークの異なるデータを比較することは、例えば、買い物の中身が違う同士を比較して物価の変化を測ろうとするようなもの。

## 4 賃金上昇率の実勢は

4.1 毎月勤労統計調査を用いて推計している、GDP 統計の「雇用者報酬」は、2018年7～9月期1次速報（2018年11月公表）から、毎月勤労統計調査のサンプル入れ替えおよびベンチマーク更新に伴うギャップを修正したデータを推計に用いている。さらに、1月25日には毎月勤労統計調査の再集計値を反映した「雇用者報酬」が公表されている。

4.2 以上から、「雇用者報酬」を雇用者数（労働力調査）で除した1人当たり雇用者報酬を算出することで賃金上昇率の実勢が捉えられるのではないかと考えたのが、2月20日に公表した「政策データフラッシュ」である。この時点では共通事業所（参考値）の実績値の金額が公表されていなかった12月の共通事業所を反映したのが下図である。**2018年の伸び率は、実績値が1.4%、1人当たり雇用者報酬が1.0%、共通事業所（参考値）が0.9%である。**

