

参考 毎月勤労統計調査地方調査の説明

1 調査の目的

毎月勤労統計調査は、給与、労働時間及び雇用について、全国調査にあつては全国の変動を、地方調査にあつてはその都道府県別の変動を明らかにすることを目的としており、また、特別調査にあつては、これら全国調査及び地方調査を補完することを目的としている。

2 調査の対象

この調査は、日本標準産業分類に定める鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く）、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く）に属し、常時5人以上の常用労働者を雇用する民営、国営及び公営の事業所のうち、厚生労働大臣の指定する約470事業所について調査を行っている。

この調査の標本設計は、常用労働者一人平均きまって支給する給与の標本誤差率が産業、規模別に一定限度内となるように行っている。

標本事業所の抽出方法及び調査の実施方法は、30人以上規模については、平成26年経済センサス基礎調査の結果を用いて、全事業所のリストを作成し、これを、産業及び規模別に区分し、各区分ごとに調査事業所を抽出する。

調査の実施方法は、郵送調査方式、またはオンライン方式である。

5～29人規模事業所は平成26年経済センサス基礎調査から毎月勤労統計調査基本調査区を設定し、そこから抽出した21区について5～29人規模事業所の名簿を作成し、その名簿から約210事業所を抽出する二段抽出法による。

調査の実施方法は、統計調査員による実地調査方式、またはオンライン方式である。

3 主要調査事項の定義

(1) 現金給与額

「現金給与額」とは所得税、社会保険料、組合費、購買代金等を差し引く以前の総額のことである。

「きまって支給する給与」とは、労働契約、団体協約あるいは事業所の給与規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与のことであつて、超過労働給与を含む。

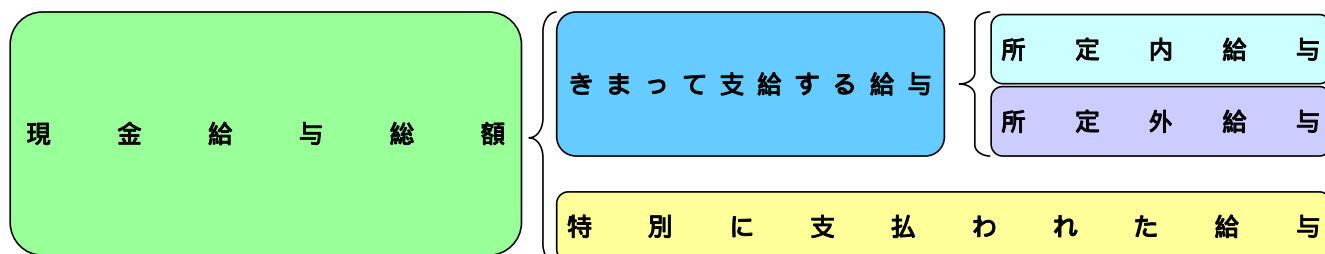
「所定内給与」とは、きまって支給する給与のうち超過労働給与以外のものをいう。

ここで超過労働給与とは、所定の労働時間を超える労働に対して支給される給与や、休日労働、深夜労働に対して支給される給与のことであり、時間外手当、早朝出勤手当、休日出勤手当及び深夜手当等である。

「特別に支払われた給与」とは、調査期間中に一時的または突発的理由に基づいて、あらかじめ定められた契約や規則等によらないで労働者に現実に支払われた給与や、あらかじめ支給条件、算定方法が定められていても、その給与の算定が3ヵ月を超える期間ごとに行われるものをいう。

また、夏季、年末賞与等のようにあらかじめ支給条件は定められているが、その額の算定方法が決定されていないものや、結婚手当等の支給条件、支給額が労働契約等によってあらかじめ確定していても非常にまれに支給されたり支給事由の発生が不確定なものも含める。

「現金給与総額」とは、「きまって支給する給与」と「特別に支払われた給与」の合計額である。



(2) 実労働時間数

調査期間中に労働者が実際に労働した時間数のことである。

休憩時間は、給与が支給されるかどうかにかかわらず除かれるが、鉱業の坑内夫の休憩時間や、いわゆる手待ち時間は含める。本来の職務外として行われる宿日直の時間は含めない。

「所定内労働時間数」とは、事業所の就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻との間の実労働時間数のことである。

「所定外労働時間数」とは早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数のことである。

「総実労働時間数」とは、「所定内労働時間数」と「所定外労働時間数」との合計である。

(3) 出勤日数

調査期間中に労働者が実際に出勤した日数のことである。

有給であっても事業所に出勤しない日は出勤日にはならないが、午前0時から午後12時までの間に1時間でも就業すれば出勤日となる。

(4) 常用労働者

「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する労働者のことである

イ 期間を定めずに雇われている者。

ロ 1か月以上の期間を定めて雇われている者

なお、重役、理事などの役員でも、部長、工場長などのように、常時勤務して、一般の労働者と同じ給与が毎月支払われている者及び事業主の家族でも、常時その事業所に勤務し、他の労働者と同じ給与規則で毎月給与が支払われている者は、常用労働者に含める。

「パートタイム労働者」とは、常用労働者のうち次のいずれかに該当する労働者のことである。

イ 1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者。

ロ 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者。

(5) 労働異動率

労働異動率は、事業所間における雇用の流動状況を示す指標として作成しているため、算定は次の式による。

$$\text{入(離)職率} = \frac{\text{月間の増加(減少)推計常用労働者数}}{\text{前月末推計常用労働者数}}$$

(6) 賞与

一般に賞与、ボーナスと呼ばれている臨時給与のことである。調査対象期間を夏季賞与の場合は6月分～8月分、年末賞与の場合は11月分～翌年1月分に限定し、それぞれのこの3ヵ月分の調査票をもとに集計する。

「賞与支給労働者一人平均支給額」とは、賞与を支給した事業所における常用労働者1人当たりの平均賞与支給額である。

「賞与支給月数」とは、賞与を支給した各事業所における賞与の月間きまって支給する給与（又は月間所定内給与）に対する割合を単純平均したものである。

「賞与支給労働者比率」とは、賞与を支給した事業所の労働者数の全事業所労働者数に対する割合である。

「賞与支給事業所比率」とは、賞与を支給した事業所数の全事業所数に対する割合である。

4 結果の算定方法

調査結果は、労働者数を除きすべて労働者1人当たりの平均値として算定するが、このうち産業、規模別の結果については調査数値から算定し、産業計及び規模計（産業、規模いずれかが合計されたものを含む。）の結果については母集団に復元して算定する。

労働者数は、産業、規模別並びに産業計及び規模計とも母集団に復元して算定する。以下、これらの算定方法を示す。

<<常用労働者についての調査結果の算定方法>>

(1) 産業、規模別各種平均値

産業、規模別の1人平均月間現金給与額、実労働時間数及び出勤日数（以下、「各種平均値」という。）は、調査票の現金給与額、延べ実労働時間数、延べ出勤日数のおのおのの合計を、前月末労働者数の合計と本月末労働者数の合計との平均（以下、「和半」という。）で除して求める。

$$\bar{a} = \frac{a}{\frac{1}{2}(e_0 + e_1)}$$

\bar{a}	-----	各種平均値
a	-----	各種調査延べ数
$e_0 \cdot e_1$	-----	前月末及び本月末調査労働者延べ数 (いずれも本月分調査票)

(2) 推計比率及び推計労働者数

産業、規模別に前月末結果票における本月末推計労働者数を、本月分調査票における前月末調査労働者数の合計で除したものを推計比率という。

母集団の復元に当たって、すべてこの推計比率を用いる。また、推計労働者数は、すべて本月分調査票における調査労働者数の合計に推計比率を乗じて求める。

推 計 比 率

$$r = \frac{E1}{e0} \quad r : \text{本月分の推計比率}$$

$E1$: 前月分結果表における本月末推計労働者数

推計労働者数

$$E0 = e0 \times r (= E1) \quad E0 : \text{本月分結果表における前月末推計労働者数}$$
$$E1 = e1 \times r \quad E1 : \text{本月分結果表における本月末推計労働者数}$$

(3) 産業計及び規模計の各種平均値

産業計及び規模計の各種平均値は、本月分調査票における産業、規模別の現金給与額、延べ実労働時間数及び延べ出勤日数のそれぞれの合計に当該産業、規模の推計比率を乗じたものを、産業あるいは規模について合計して各推計値を作り、次に同様な方法で推計した前月末推計労働者数と本月末推計労働者数との和半で除して求める。

$$\bar{A} = \frac{A}{\frac{1}{2}(E0 + E1)}$$

\bar{A} ----- 各種平均値
 A ----- 各種推計延べ数
 $E0 \cdot E1$ ----- 前月末及び本月末推計労働者延べ数 (E0は前月分結果表における本月末推計労働者数)

5 調査結果から作成される指数

実質賃金指数以外の指数は、基本的には平成22年平均に対応した給与や労働時間の平均値(基準数値)を100とした調査結果の比率であるが、全くの単純な比率というわけではない。

調査結果には、対象事業所の交替に伴うギャップをはじめ各種の時系列ギャップがあるため、そのままでは過去との比較が不可能である場合が多い。

そこで指数は、対象事業所が異なっても、過去の結果との比較を可能にするため、事業所の交替等で、過去の実数値と単純比較できなくなった場合、対象事業所の違いによる集計結果のずれを指数に反映し、ある程度時系列比較を可能としたものである。

(1) 指数の算式

$$\text{各月の指数} = \frac{\text{各月の調査結果の実数}}{\text{基準数値}} \times 100$$

(2) 時系列ギャップの処理方法

賃金・労働時間指数の修正処理は、第一種事業所抽出替えの際に行い、抽出替えの月では新旧2つの統計を集計し、新標本の結果が正確な水準であるという考えに従い、過去の指数を修正する。

常用雇用指数について修正処理を行うのは、経済センサス基礎調査実施直後に行う第一種事業所の抽出替えの際で、毎勤による推計労働者数よりも正確と考えられる数値を経済センサス基礎調査結果から算定し使用する。

修正については次のとおり

イ 修正に使用する「ギャップ率」

1) 賃金・労働時間のギャップ率

$$\text{ギャップ率 } G = \frac{\text{新集計結果}}{\text{旧集計結果}}$$

2) 常用労働者数のギャップ率

$$\text{ギャップ率 } G = \frac{\text{新集計で使用する母集団常用労働者数 (ベンチマーク)}}{\text{旧集計で使用する母集団常用労働者数 (前月分の本調査期間末推計労働者数)}}$$

ロ 修正方法

賃金・労働時間については、前回の抽出替え月の翌月から、今回の抽出替え月の前月まで、常用雇用指数については、前回の事業所・企業統計調査実施直後の抽出替え月から今回の抽出替え月の前月までを対象とする。

修正期間の第nカ月目の指数修正は次式による。

$$\text{修正指数} = \text{修正前指数} \times \left\{ 1 + \frac{n}{N} (G - 1) \right\}$$

G ----- ギャップ率
N ----- 修正期間の月数

なお、上記の修正期間に、指数の基準年が含まれている時は、「八」で述べる修正を施す。

八 基準年の指数

基準年（西暦年の末尾が0又は5の年）における指数は100.0でなくてはならない。

一般に、基準年を更新し、特定の年を新たに基準年とするときは、

$$\text{指数} \times \frac{12 \times 100}{\text{基準年とする年の各月の指数合計}}$$

によって指数を、期間全体にわたって修正する。

6 実質賃金指数

実質賃金指数は、現金給与総額指数及びきまって支給する給与指数を消費者物価指数（佐賀市、持家の帰属家賃を除く総合）で除して100倍したものである。

$$\text{実質賃金指数} = \frac{\text{名目賃金指数}}{\text{消費者物価指数（佐賀市、持家の帰属家賃を除く総合）}} \times 100$$

7 増減率

増減率は、時系列比較を目的とする指数によって計算している。指数を作成していない系列については、ギャップ修正の計算式を使い実数を修正した上で算出した。

なお、指数のギャップ修正に伴い、指数のギャップ修正期間分については再計算し、改訂する。

8 調査方法

(1) 標本設計は、産業、事業所規模別に常用労働者1人平均きまって支給する給与に関して目標精度を設定して行う。

(2) 30人以上の調査事業所は、経済センサス基礎調査の事業所名簿から抽出して指定する。調査事業所は、おおむね3年ごとに一斉に入れ替える。

(3) 5～29人の調査事業所は、調査区を指定し、指定した調査区についてあらかじめ作成した事業所名簿の中から抽出して指定する（層化二段抽出法）。

調査の実施は、統計調査員による実地調査とする。

調査区は3組に分けて管理し、各組の調査開始は6カ月ずつずらし（開始月は1月分と7月分）それぞれ18カ月調査を行って、別の調査区に入れ替える（調査区ローテーション）。