

# 毎月勤労統計調査地方調査の概要

## 1 調査の目的

この調査は、統計法に基づく基幹統計調査であり、常用労働者の賃金、労働時間及び雇用について、埼玉県における毎月の変動を明らかに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（平成25年10月改定）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）」の16大分類に属し、常時5人以上の常用労働者を雇用する民営及び公営の事業所のうち、厚生労働大臣の指定する約1,200事業所について調査を行っている。

## 3 調査の設計・方法

この調査の標本設計は、常用労働者1人平均月間の「きまって支給する給与」の標本誤差が、産業別・事業所規模別に一定の範囲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、次のとおりである。

30人以上規模事業所は、事業所母集団データベースの年次フレームに基づいて作成した事業所全数リストを抽出のための母集団フレームとし、そこから産業別・事業所規模別に標本事業所を無作為に抽出している。調査の実施方法は、調査事業所から県に調査票を郵送により提出する方式（郵送調査方式）又はオンラインを利用して調査票を提出する方式（オンライン方式）である。

5～29人規模事業所の抽出方法は、経済センサスの調査区に基づき設定した毎勤調査区を母集団フレームとし、そこから抽出した51調査区について5～29人規模事業所の名簿を作成し、その名簿から産業別に無作為に抽出する二段抽出法によって行っている。調査の実施方法は、調査事業所に統計調査員が訪問して調査票を作成する方式（実地他計方式）又はオンラインを利用して調査票を提出する方式（オンライン方式）である。

## 4 主要調査事項の定義

### (1) 現金給与額

「現金給与」とは、賃金、給与、手当、賞与その他名称を問わず、労働の対償として使用者が労働者に通貨で支払うものをいう。

「現金給与総額」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現金給与の総額のことであり、「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。

「きまって支給する給与（定期給与）」とは、労働協約、団体協約あるいは事業所の就業規則、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って、基本給のほか家族手当、職務手当、超過労働給与等を含むものである。

「**所定内給与**」とは、「きまって支給する給与」のうち、次の「**所定外給与（超過労働給与）**」を除いたものである。

「**所定外給与（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、残業手当（時間外手当）、早朝出勤手当、休日出勤手当、深夜手当等である。

「**特別に支払われた給与**」とは、労働協約、就業規則等によらず、一時的又は突発的事由に基づき労働者に支払われた給与又は労働協約、就業規則等によりあらかじめ支給条件、算定方法が定められている給与で次に該当するものをいう。

- 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 3か月を超える期間で算定されるもの（6か月分支払われる通勤手当等）
- ④ いわゆるベースアップの差額追給分

## (2) 実労働時間数

労働者が実際に労働した時間数及び実際に出勤した日数のことである。休憩時間は給与支給の有無にかかわらず除かれる。有給休暇取得分も除かれる。

「**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。

「**所定内労働時間数**」とは、労働協約、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、所定内労働時間以外の早出、残業、臨時の呼出し、休日出勤等の実労働時間数のことである。

## (3) 出勤日数

業務のため、実際に出勤した日数のことである。1時間でも就業すれば1出勤日とする。

## (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。

- ア 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
- イ 重役、理事などの役員のうち、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規則等に基づいて毎月給与の支払を受けている者
- ウ 事業主の家族でその事業所に働いている人のうち、常時勤務して、他の労働者と同じ給与規則等に基づいて毎月給与の支払を受けている者

「**一般労働者**」とは、「常用労働者」のうち、次の「**パートタイム労働者**」を除いた労働者のことである。

「**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。

- ア 1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者
- イ 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少ない者

## (5) パートタイム労働者比率

「**パートタイム労働者比率**」とは、調査期間末の全常用労働者に占めるパートタイム労働者の割合を百分率化したものをいう。

## (6) 労働異動率

事業所における雇用の流動状況を示す指標である。

「入職率」とは、調査期間中に採用、転勤等で入職（同一企業内の事業所間の異動も含まれる。）した常用労働者数（増加労働者数）を前調査期間末の常用労働者数で除して百分率化したものをいう。

「離職率」とは、調査期間中に退職、転勤等で離職（同一企業内の事業所間の異動も含まれる。）した常用労働者数（減少労働者数）を前調査期間末の常用労働者数で除して百分率化したものをいう。

## 5 調査結果の数値

この調査結果の数値は、調査事業所からの報告をもとにして、本県の規模5人以上のすべての事業所に対応するように復元して算定（推計）したものである。

### (1) 推計比率

推計比率は、本月分の推計に用いる前月末母集団労働者数と、本月分の調査事業所の前月末調査労働者数の合計の比率のことで、産業、規模別に次式によって定める。

$$r = E / e_0$$

r ……推計比率（産業、規模別）

E ……前月末母集団労働者数（産業、規模別）

e<sub>0</sub> ……前月末調査労働者数の合計（産業、規模別）

前月末推計労働者数は、前月末調査労働者数の合計（e<sub>0</sub>）に推計比率（r = E / e<sub>0</sub>）を乗じたものであるから、使用した前月末母集団労働者数（E）と等しくなる。

前月末母集団労働者数（E）として用いる値は、前月分調査の本月末推計労働者数に補正を施したものである。ただし、最新の経済センサス結果が判明したときには、それから作成した値（ベンチマーク（benchmark）という）を前月末母集団労働者数とする。このような推計方法は、リンク・リラティブ法（link-relative method）といわれるものである。

### (2) 産業、規模別各種平均値の推計方法

本調査の結果のうち、産業、規模別一人平均月間現金給与額、実労働時間数及び出勤日数は、調査事業所の現金給与額の支払総額、延べ実労働時間数、延べ出勤日数のおおの合計を、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で除したものである。

性別及び就業形態別の各種平均値の推計方法も同様である。

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

$\bar{a}$  ; 各種平均値

a ; 各種調査数値の合計

e<sub>0</sub>, e<sub>1</sub> ; 前月末及び本月末調査労働者数（いずれも本月分調査票）

### (3) 産業計及び規模計の各種平均値の推計方法

産業計、規模計の各種平均値は、産業、規模別の調査事業所の現金給与支給額、延べ実労働時間数及び延べ出勤日数の各合計値（上記(2)のa）に推計比率（上記(1)のr）を乗じ、それを産業又は規模について合計した値を、同様にして計算した前月末推計労働者数と本月末推計労働者数との平均で除して求めている。

性別及び就業形態別の各種平均値の推計方法も同様である。ただし、推計比率は同一の産業、規模区分に属せば、男女計と同一の推計比率を用い、性別又就業形態別には定めていない。

$$\bar{A} = \frac{\Sigma a \cdot r}{\frac{1}{2}(\Sigma e_0 \cdot r + \Sigma e_1 \cdot r)}$$

$\bar{A}$ ；各種平均値

a；各種調査数値の合計（産業、規模別）

$e_0, e_1$ ；前月末及び本月末調査労働者数（産業、規模別）

r；推計比率（産業、規模別）

$\Sigma$ ；産業又は規模について合計をとることを示す記号

#### (4) 労働者数の推計方法

産業、規模別前月末及び本月末推計労働者数は、調査事業所の前月末及び本月末調査労働者数の合計（上記(2)における $e_0, e_1$ ）に推計比率rを乗じたもの（ $e_0 \cdot r, e_1 \cdot r$ ）のことである。産業計又は規模計の前月末及び本月末推計労働者数は、産業規模別前月末及び本月末推計労働者数を産業又は規模について合計したもの（ $\Sigma e_0 \cdot r, \Sigma e_1 \cdot r$ ）である。増加・減少労働者数及びパートタイム労働者数の推計も同様である。

性別及び就業形態別の推計方法も同様である。ただし、一般労働者数は、就業形態計の推計労働者数からパートタイム労働者数を引くことによって求めている。

#### (5) 年平均値

各月の実数統計（現金給与総額、総実労働時間数など円単位、時間単位で表した統計）の年平均は、各月の常用労働者数で加重平均して算出している。

#### (6) 事業所規模5～29人の集計について

規模5～29人の事業所については、同じ産業、規模区分であっても層別調査区抽出率が異なる。このことから、上記(1)～(5)において、調査事業所の数値の合計値を算出する際には、それぞれ当該事業所ごとの調査票数値にそれぞれの抽出率の逆数を乗じた上で合計している。

## 6 指数の作成

毎月勤労統計調査では、雇用、賃金及び労働時間の各調査結果の時系列比較を目的として、基準年の平均（以下「基準数値」という。）を100とする指数を作成している。

### (1) 指数の算式

各月の指数は、実質賃金指数を除き次の算式によって作成している。

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

各月の指数に対応する調査結果の実数は次のとおりである。

指数の種類	各月の調査結果の実数
常用雇用指数	各月の本月末常用労働者数
現金給与総額指数	各月の1人平均現金給与総額
きまって支給する給与指数	各月の1人平均きまって支給する給与額
所定内給与指数	各月の1人平均所定内給与額
総実労働時間指数	各月の1人平均総実労働時間数
所定内労働時間指数	各月の1人平均所定内労働時間数
所定外労働時間指数	各月の1人平均所定外労働時間数

### 実質賃金指数の算式

賃金の購買力を示す指標として、実質賃金指数を次の算式によって作成している。

$$\text{各月の実質賃金指数} = \frac{\text{各月の名目賃金指数}}{\text{消費者物価指数（さいたま市の持家の帰属家賃を除く総合）}} \times 100$$

上記の算式により作成された指数に基づいて、前年同月比等の増減率を計算している。

### (2) 指数の年平均等

指数の年平均、年度平均（以下「年平均等」という。）は、全て、各月の指数の単純平均により算出している。

なお、実質賃金指数の年平均等は、名目賃金指数及び消費者物価指数のそれぞれについて、年平均等をとったものの比率で算出している。

### (3) 指数の基準時

現在の指数の基準時は、平成27年（2015年）である。

### (4) 指数の改訂

これらの指数は、①基準年の変更に伴う改訂（以下「基準時更新」という。）、②30人以上規模事業所（以下「第一種事業所」という。）の抽出替えに伴う改訂という2つの事由で過去に遡って改訂する。

#### ①基準時更新

基準時更新とは、指数の基準年を西暦年の末尾が0又は5の付く年に変更する改訂のことをいい、5年ごとに行うものである（指数の基準時に関する統計基準（平成22年3月31日総務省告示第112号）に基づく）。

この基準時更新では、各指数を全期間にわたって改訂するが、増減率は改訂しない。

(平成29年1月分における指数改訂)

平成29年1月分公表時から、各指数の基準年を平成22年(2010年)から平成27年(2015年)に更新したため、平成27年平均を100とするように過去の指数を改訂している。

なお、平成28年12月分までの増減率については、遡及改訂していないため、改訂後の指数で計算したものと一致しない場合がある。

## ②第一種事業所の抽出替えに伴う改訂(ギャップ修正)

経済センサスの実施周期に合わせて、第一種事業所の抽出替え(調査対象事業所の入れ替え)を行っている。その際に、新旧の調査対象事業所が入れ替わったことにより、単位集計区分内の集計値(注)にギャップが生じるため、新・旧の期間をまたぐ統計の接続性を確保するために、それを技術的に補正している。この補正のことを「ギャップ修正」と呼んでいる。(注)リンク・リラティブ方式で集計している労働者数を除く。

ギャップ修正の基本的な考え方は、以下のとおりである。

- ア 第一種事業所の抽出替え(新母集団枠に基づくもの)実施月の新サンプルによる調査結果は、最新の事業所情報を反映した水準と考えられる。
- イ 旧サンプルの調査結果についても、それぞれの調査時点での事業所情報を反映した水準であると考えられる。
- ウ 調査対象が入れ替わったことによる新・旧結果の「ずれ」について、新・旧の期間をまたぐ分析を行う際には、抽出替えを行った月に急激な変化が生じたと考えることは、不適切であると考えられるため、旧サンプルの結果が新サンプルの結果になめらかに接続するよう、旧サンプルの調査開始時点に遡って段階的に調整する。賃金・労働時間指数を例に取れば、第一種事業所の抽出替え実施月に旧サンプルと新サンプルとの調査を行い、新サンプルによる調査結果を最新の事業所情報が反映された水準と考え、この水準と現行の指数の水準との間に生じるギャップについて、過去に遡って技術的に補正している。なお、指数を作成していない所定外給与、特別に支払われた給与及び夏季・年末賞与についても、このギャップの補正計算と同様な計算を行い、増減率のみ改訂する。ただし、毎月の絶対的な水準を表す実数値については、改訂を行っていない。そのため、公表されている増減率と実数から計算した増減率は必ずしも一致しないので、時系列比較をする際には注意を要する。また、パートタイム労働者比率及び入・離職率はギャップ修正を行わない。

(平成30年1月の抽出替え)

第一種事業所の抽出方法は、従来の2～3年に一度行う総入れ替え方式から、毎年1月分調査時に行う部分入れ替え方式に平成30年から変更した。賃金、労働時間指数とその増減率(対前年比)は、総入れ替え方式のときに行っていた過去に遡った改訂はしない。常用雇用指数とその増減率は、労働者数推計のベンチマークを平成30年1月分確報で更新したことに伴い、平成30年1月分確報発表時に過去に遡って改訂した。ここでは改訂後の指数を掲載した。

## 7 夏季及び年末賞与の集計

### (1) 集計の考え方

6月～8月の3か月間(夏季)及び11月～翌年1月の3か月間(年末)に支給された「特別に支払われた給与」の中から、賞与・期末手当等の一時金として支給された

給与（以下「賞与」という。）を抜き出して、夏季及び年末毎に各月分を合計したものを夏季賞与又は年末賞与として集計している。

なお、事業所規模5～29人に係る調査においては、7月及び翌年1月にそれぞれ調査区の3分の1を入れ替えるので、賞与集計の対象となりうるのは、残り3分の2の調査区の実業所のみとなってしまふ。このため、地方調査では、規模30人以上の賞与集計のみを行い、規模5～29人及び規模5人以上計の賞与集計は行わない。

## (2) 集計事項

「支給労働者1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。

「前年比」とは、本年の「支給労働者1人平均支給額」における前年からの増減率である。賞与については、指数を作成していないため、実数より算出している。ただし、賞与の増減率計算においても、抽出替えに伴うギャップ修正を行っているため、公表されている実数値から単純に算出した増減率とは必ずしも一致しない。

「支給事業所数割合」とは、規模30人以上の全事業所数に占める、賞与を支給した事業所数の割合である。

「支給労働者数割合」とは、規模30人以上の全事業所における全常用労働者数に占める、賞与を支給した事業所における全常用労働者数の割合である。

「平均支給率」（平均支給月数）とは、賞与を支給した事業所における、賞与の所定内給与に対する割合（月数）を単純平均したものである。

## 12 年報に関する問い合わせ先

埼玉県総務部統計課労働学事担当

電 話 048-830-2322（ダイヤルイン）

メールアドレス a2300-06@pref.saitama.lg.jp