

「実勢値」を用いた賃金の評価 ～毎月勤労統計問題の整理と賃金の先行き～

みずほ総合研究所

調査本部 経済調査部

03-3591-1416

- 毎月勤労統計における2018年の賃金の伸びは、不適切調査のほか、サンプル入れ替えや雇用者ベンチマークの更新といった統計設計上の処理による影響で上方のバイアスが生じている
- 不適切調査やベンチマーク更新の影響を除いた「実勢値」では、2018年の名目賃金は前年比+0.8%と力強さを欠く結果。物価が名目賃金以上に上昇したため、実質ベースでは同▲0.3%とマイナス
- 2019年は、世界経済の減速などを背景に企業収益が伸び悩むとみられ、名目賃金は緩やかに減速するだろう。実質賃金は、物価上昇率の低下が下支えとなるも、前年に引き続き力強さを欠く見込み

1. 不適切調査や統計設計の変更などで歪められた2018年の賃金統計

昨年末、厚生労働省の毎月勤労統計で調査計画に違反した調査が行われていたことが報じられ、大きな問題となっている。毎月勤労統計（以下、毎勤）は基幹統計に位置付けられており、政策の策定や景気判断にあたって賃金の基調をみるために重要な統計である。不適切な調査が行われた結果、賃金の伸びを正確に判断することができなくなっていたことはもちろん言うまでもないが、政府統計に対する信頼が著しく損なわれたという意味でも重大な事案である。

もっとも、賃金の伸びについての判断を難しくしている要因は今般の不適切調査だけではない。毎勤では、統計設計上の必要性から、定期的に調査対象事業所の入れ替えや雇用者数ベンチマークの更新（詳細は後述）が行われている。これらが2018年1月に実施されたことも、賃金上昇率にバイアスを生じさせる原因となった。

したがって、2018年の賃金の伸びを評価するにあたっては、こうした事情を正確に把握した上で分析する必要がある。そこで本稿では、不適切調査、サンプル入れ替えやベンチマーク更新など、賃金の伸びに影響を及ぼしている要因を整理するとともにそのインパクトについて確認する。さらに、これらの要因を極力取り除くことで、「実勢」により近い賃金の伸びを試算した。本稿後半では、試算した「実勢値」を用いて2018年の賃金の伸びを評価した上で、2019年の賃金の見通しについても考察する。

2. 不適切調査の概要とその影響

はじめに、今般の不適切調査について事実内容を確認するための準備として、毎勤の調査計画について整理しよう。毎勤では、単位集計区分（調査対象事業所を規模、産業別に区分したもの）ごとに調査する事業所の割合（抽出率）が設定されている。たとえば、従業員数500人以上の事業所につい

では全数調査、すなわち抽出率は1と定められている。そのため、調査事業所の合計雇用者数は母集団労働者数に一致する。一方、従業員数499人以下の事業所については抽出調査（調査対象事業所の一部を選択して調査する方法）となっており、具体的な抽出率は産業ごとに異なる。抽出調査を行う場合は、単位集計区分ごとに、調査事業所の雇用者数合計や支給総額合計などの各種合計値に抽出率の逆数を乗ずる（抽出率で割り戻す）復元処理を行うことで、母集団の推計が行われている（図表1）。こうして調査対象事業所の雇用者数から母集団労働者数を推計した上で、現金支給額の平均が求められている。

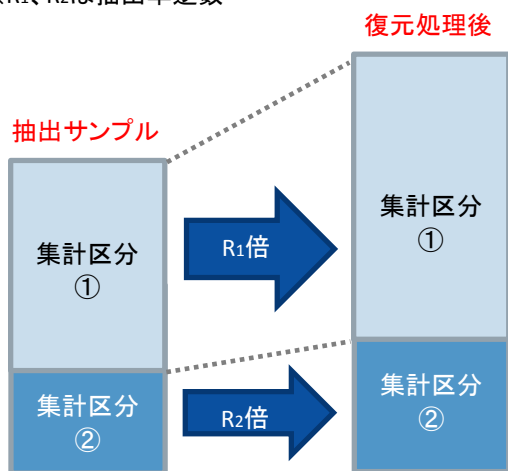
ところが実際には、2004年から2017年までの間、全数調査が行われるべき東京都の500人以上事業所について抽出調査が行われていた。さらに、抽出調査にも拘わらず復元処理を行わなかったため、公表された500人以上事業所の雇用者数などが過小評価された状態となっていた。その上、2018年1月から東京都の500人以上事業所について突如復元処理が行われるようになったため、復元処理が行われた2018年以降と、復元処理が行われず過小評価された状態の2017年以前で統計の連続性が失われることになったのである。復元処理の方法も、産業ごとに異なる抽出率逆数を考慮せず、全ての集計区分の各種合計値を一定率で割り戻すというルールに則らない方法だった。

これ以外にも、東京都の従業員数30～499人の事業所について、適切な抽出率逆数を用いずに復元処理が行われるなど調査計画からの逸脱があったようだ（図表2）。

不適切調査が発覚した後、厚生労働省は復元に必要なデータや名簿が残っている2012年以降について、東京都の500人以上規模の事業所の復元処理を行った「再集計値」を公表した¹。不適切調査による影響を含む「従来値」の現金給与総額と比較すると、再集計値は2018年の伸びがやや低い姿に改められている（図表3）。相対的に賃金水準の高い東京都の500人以上事業所の雇用者数が復元により増加した結果、2017年以前の賃金水準が上方修正されたためだ。2018年通年でみると、再集計値の賃金の伸びは従来値よりも0.3%Pt程度低くなっており、この差が不適切調査の影響ということになる。

図表1 抽出復元の模式図

※R₁、R₂は抽出率逆数



（資料）厚生労働省資料より、みずほ総合研究所作成

図表2 不適切調査の概要

調査計画からの逸脱
<ul style="list-style-type: none"> ・(2004年～)東京都の従業員数500人以上の事業所について、調査計画で全数調査と定められているにもかかわらず、抽出調査を行っていた
不適切な復元処理
<ul style="list-style-type: none"> ・(～2017年)東京都の従業員数500人以上の事業所について、抽出サンプルに対して復元処理を行わなかった ・(2018年～)東京都の従業員数500人以上の事業所について、産業ごとに異なる抽出率を考慮しない復元処理が行われていた ・(2009～2017年)東京都の従業員数30～499人の事業所について、産業ごとに異なる抽出率を考慮しない復元処理が行われていた

（資料）厚生労働省資料より、みずほ総合研究所作成

3. サンプル入れ替えとベンチマーク更新の影響

もっとも、賃金の基調を判断するにあたっては、不適切調査の影響を取り除いただけでは不十分だ。再集計値でも2018年の賃金の伸びは前年比+1.3%と、2017年（同+0.5%）から伸びが加速しているが、これには先述の通り、サンプル入れ替えや雇用者数ベンチマーク更新の影響が含まれているからだ。賃金の基調を判断するにあたっては、これらの影響を取り除いてみる必要がある。以下、それぞれの影響について確認しよう。

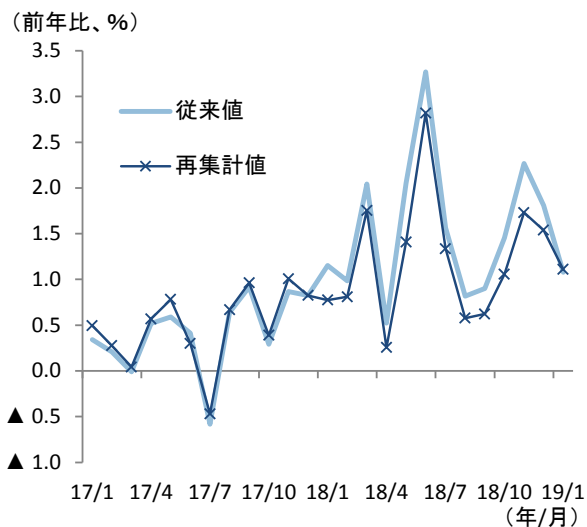
（1）サンプル入れ替えの影響

毎勤では、同一事業所を継続して調査することで生じるサンプルの偏りを避けるため、定期的にサンプルの入れ替えを実施している。2018年1月には、抽出事業所全体の2分の1が入れ替えられた。サンプル入れ替え自体は統計の設計上取り得る処理だが、調査対象事業所が入れ替わるため、厳密には賃金の連続性が保たれず平均賃金には不連続な変動（断層）が生じ得る²。今回のサンプル入れ替えでは、新サンプルは旧サンプルよりも名目賃金の水準が高かったため、2018年1月以降の賃金上昇率に上振れを生じさせる結果となった。

（2）ベンチマーク更新の影響

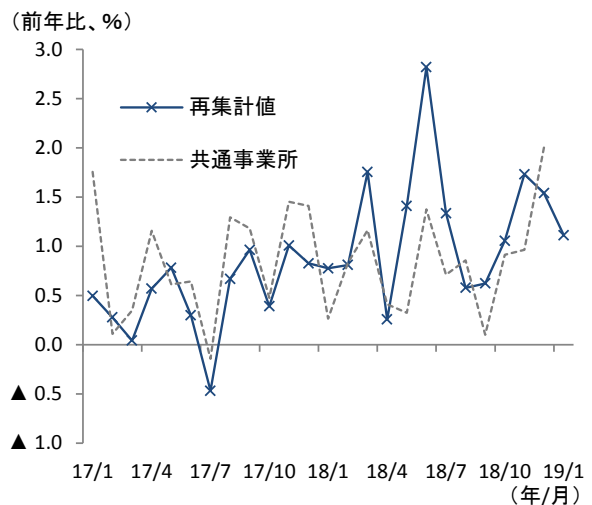
毎勤では毎月、前月末の推計母集団労働者数と、本月の調査で把握した事業所における入職・離職労働者数をもとに、本月末の母集団労働者数を推計している³。ただし、母集団労働者数はあくまで推計値のため、推計を重ねるうちに実態とのずれが生じる可能性がある。そのため、「経済センサス基礎調査」（総務省）の最新結果が利用可能となったタイミングで、経済センサスの調査時点における母集団労働者数を「ベンチマーク」として設定し直し、実態との乖離を修正している。例えば、今回2018年1月のベンチマーク更新においては、2014年の経済センサスの労働者数を毎勤の2014年6月時点の「ベンチマーク」として設定し、以降毎月の入職・離職労働者数を差し引きして母集団労働者数を推計し直すといった具合だ。この作業によりベンチマーク更新後（以下、「新ベンチマーク」）の系

図表3 従来値と再集計値



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」より、みずほ総合研究所作成

図表4 共通事業所ベースと再集計値



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」より、みずほ総合研究所作成

列が作成され、ベンチマーク更新前（以下、「旧ベンチマーク」）とあわせて、水準の異なる2つの系列が出来上がる。

このように新旧2つの系列が作成されることになるが、実際に公表される系列は2018年1月以降が新ベンチマーク基準、2017年12月以前については旧ベンチマーク基準（2009年経済センサス基準）となっているため、2018年1月を境に断層が生じることになる。新ベンチマーク基準では、旧ベンチマーク基準よりも小規模事業所の労働者数の割合が小さくなっている。相対的に賃金の低い小規模事業者の割合が減ったため、新ベンチマーク基準に切り替えられた2018年の賃金の伸び率は、実態よりも高く見える結果となった⁴。

厚生労働省によると、サンプル入れ替えとベンチマーク更新の影響により、同年1月の「きまって支給する給与」は、旧基準よりも0.5%Pt程度押し上げられたようだ。内訳をみると、サンプル入れ替えが0.1%Pt、ベンチマーク更新が0.4%Ptと、ベンチマーク更新の影響が大きくなっている。

4. 賃金の動向をみるための2つの新系列

（1）共通事業所ベースの賃金

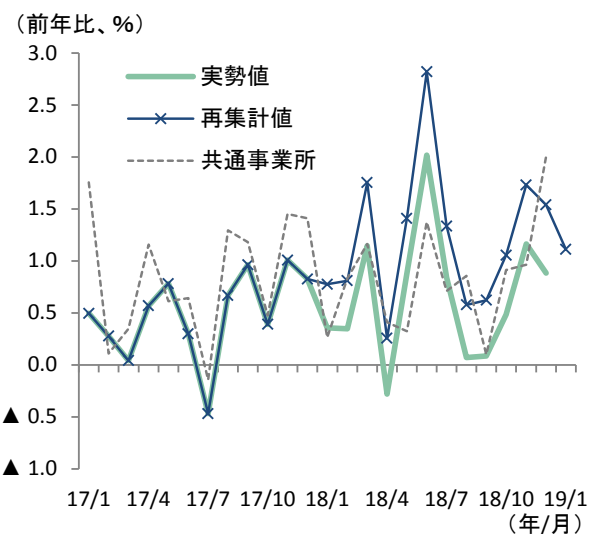
このようなサンプル入れ替えやベンチマーク更新の影響を排除するため、厚生労働省は「共通事業所ベース」の賃金の伸び率を参考値として公表している。これは、前年と当年ともに回答している調査事業所（共通事業所）を対象に、同一のベンチマーク基準のもとで集計した値であるため、サンプル入れ替えやベンチマーク更新の影響を受けない設計となっている。実際、共通事業所ベースの賃金の伸びをみると、再集計値ベースの公表値の伸びよりも低くなっており、サンプル入れ替えやベンチマーク更新の影響が2018年の賃金の伸びを高めていることが確認できる（図表4）。

もっとも、共通事業所ベースの賃金は前年、当年ともに回答した事業所に限られることから、サンプル数が半分以上と少ないほか、新設事業者の影響を反映できないという欠点がある。また、2018年1月のサンプル入れ替えからローテーション・サンプリング⁵に移行したことを機に導入されたため、取得できる期間が短い（伸び率は2016年以降～）。このように、共通事業所ベースはサンプル入れ替えやベンチマーク更新の影響を受けない一方で、サンプルが限定されていることによる標本誤差や、取得可能期間の短さなどの観点では、使い勝手が悪い面もある。

（2）再集計値を用いた「実勢値」ベースの賃金

そこでみずほ総合研究所では、再集計値ベースの公表値から、特に影響の大きいベンチマーク更新の影響を取り除くことで、連続性のある新たな賃金系列を作成した。2018年以降の新ベンチマーク基準の数値を、新旧ベンチマークの乖離率をもとに旧ベン

図表5 実勢値と再集計値、共通事業所ベース



(注) 実勢値は、みずほ総合研究所の試算値。
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」より、みずほ総合研究所作成

チマーク基準に補正することで、2017年と2018年の連続性を確保し、「実勢」に近い賃金の伸びをみようというものだ（詳細な作成方法については補論を参照）。試算した「実勢値」と、再集計値ベースの公表値、共通事業所ベースの賃金の伸びをみると、実勢値の伸びは再集計値ベースの賃金の伸びと比べて低く、共通事業所ベースの伸びに近い水準となっている（図表5）。

2018年通年でみると、再集計値は前年比+1.3%の伸びとなった一方、実勢値は前年比+0.8%であった。また、共通事業所ベースは支給額の大きい12月に伸びが加速したため、同+1.0%とやや高い伸びとなった。これらをふまえると、実勢値及び共通事業所ベースと再集計値の伸びの差、つまり0.3～0.5%Pt程度が、ベンチマーク更新の影響による上振れと捉えることが可能だろう。

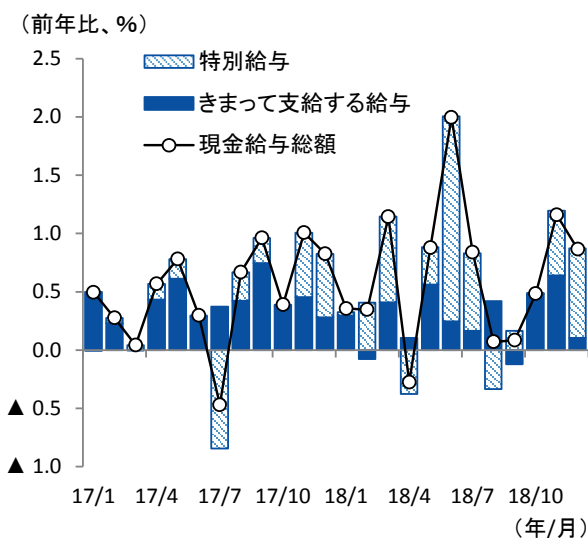
5. 2018年の賃金の伸びは物価上昇率を下回り、力強さを欠く結果

前述の通り、実勢値でみた2018年の名目賃金は前年比+0.8%と、再集計値と比べて低い伸びに留まっている。また、2017年の推移と比較しても、明確な加速を確認することはできない。年前半には企業収益が改善していたことを踏まえればなおのこと、力強さに欠ける結果だったと評価せざるを得ないだろう。

とりわけ、給与全体の9割以上を占める「きまって支給する給与」の伸びには弱さがみられた。賃金の伸びを給与項目別に寄与度分解すると、ボーナスなどの「特別に支給する給与」は大きく増加した一方で、「きまって支給する給与」は前年比+0.3%程度の小幅な伸びにとどまっていることがわかる（図表6）。

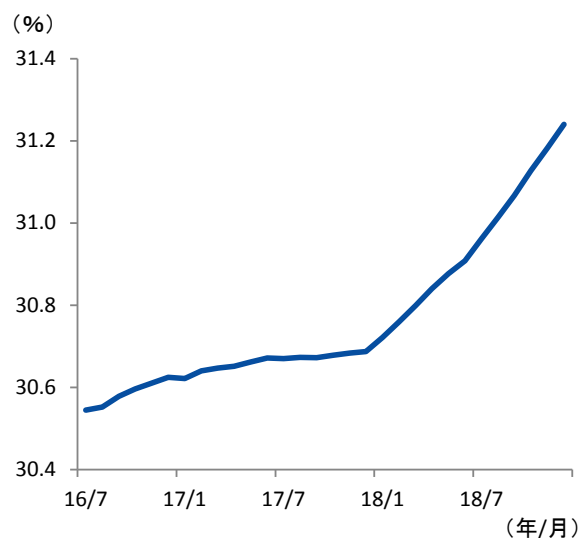
物価上昇の影響を取り除いた実質ベースに至っては、原油価格の上昇により物価の伸びが高まったことから、2018年通年で前年比▲0.3%と、前年を下回る状況だ。つまり、名目賃金が、物価上昇を打ち返すほどには伸びなかったことを意味している。

図表6 実勢値の給与項目別寄与度



(注) みずほ総合研究所が試算した実勢値。
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」より、みずほ総合研究所作成

図表7 パートタイム労働者比率の推移



(注) パートタイム労働者数(12カ月移動平均)を、総労働者数(12カ月移動平均)で除して算出。
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」より、みずほ総合研究所作成

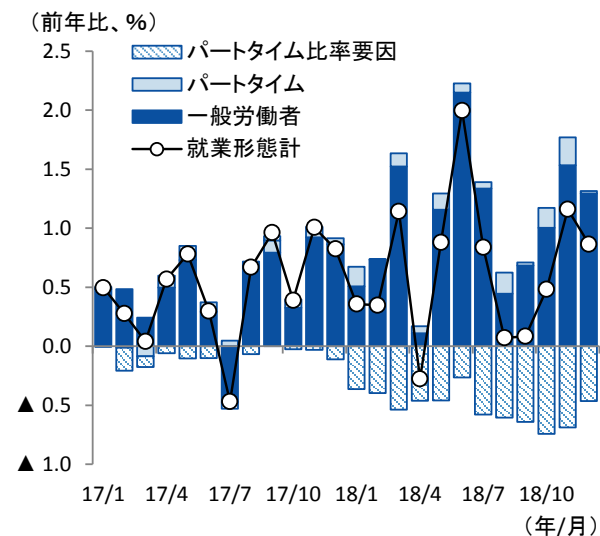
6. 2019年の賃金は前年から減速する見通し

では、2019年以降の賃金の伸びはどうか。今後の見通しを考える上で、賃金に影響を及ぼす主な要因として、①企業収益、②パートタイム労働者比率の2つの要因をみていこう。

まず①企業収益についてだが、2019年は2018年と比べて力強さに欠ける展開が予想されており、賃金は伸び悩む結果となりそうだ。原油価格が前年よりも低い水準で推移することはプラスに働く一方で、海外経済の減速やITサイクルのピークアウトなどを受けて、需要の増勢鈍化が見込まれるためだ。これまで、海外経済の回復を背景に高収益を達成してきた大企業製造業だが、固定費の増加につながる賃金の引き上げに対して慎重姿勢をとる可能性が高い。実際、2019年の春季労使交渉では、自動車や電気の大手メーカーの賃上げは前年を下回る額で妥結しそうだ⁶。また、企業収益の伸び悩みが賞与額などに波及することで、特別給与についても増勢の鈍化が予想される。加えて、こうした外部環境の変化にともなって人手不足感もやや和らぐ方向に向かうことから、賃金上昇圧力が前年ほどには高まりにくくなるとみている。

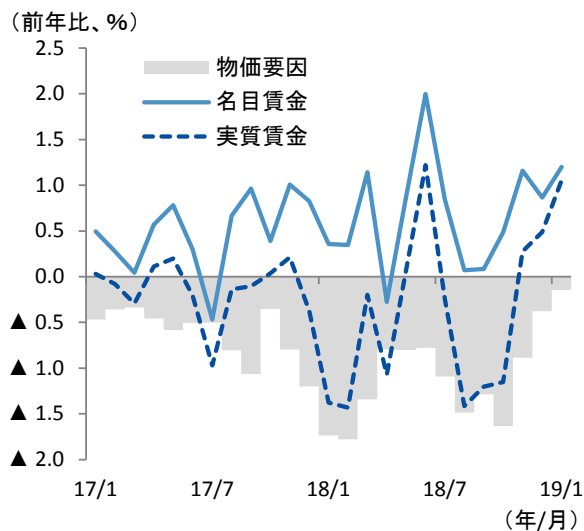
一方、②パートタイム労働者比率については、平均賃金の下支え要因となる可能性がある。平均賃金をみる上では、就業形態による賃金格差に注意が必要だ。というのも、正規雇用者より賃金水準が低い非正規雇用者が増加することは、平均でみた名目賃金に対してマイナスに働くからである。2018年は、国内の景気回復が続く中で深刻化する人手不足への対応のほか、女性や高齢者などの未活用労働力の活用推進⁷を背景に、非正規雇用者の比率は速いペースで上昇してきた(図表7)。その結果、平均賃金は0.5%Pt程度押し下げられていた計算だ(図表8)。しかし、2019年は、こうしたパートタイム労働者比率要因による賃金への下押し圧力が緩和へ向かう可能性がある。非正規雇用の雇用者数は、企業収益の変化に対して、正規雇用より弾力的に変動することが知られている。森川(2010)によれば、雇用変動の弾性値は、非正規雇用では正規雇用の2倍以上高く、特に、1年以内の短期的な売

図表8 実勢値の就業形態別寄与度



(注) みずほ総合研究所が試算した実勢値。
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」より、みずほ総合研究所作成

図表9 賃金上昇率



(注) 1. みずほ総合研究所の試算値(～2018年)と再集計値(2019年1月)の接続系列。
2. 物価要因は名目賃金と実質賃金の伸びの差。
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」より、みずほ総合研究所作成

上高変化に大きく反応する傾向があるとのことだ。これを踏まえると、企業収益が力強さに欠けると見込まれる中、これまで急ペースで拡大してきた非正規雇用の伸びは鈍化していくと考えられる。正規雇用者と比べて賃金水準の低い非正規雇用者数の割合が低下することで、平均的な名目賃金は押し上げられるというわけだ。

2019年の名目賃金は、上記の2つの要素の綱引きとなろう。もっとも、パートタイム労働者比率の低下による賃金の下支え効果は限定的とみられ、企業収益の伸び悩みを打ち返すには至らない公算が大きい。そのため、2019年の名目賃金は前年の伸びをやや下回り、引き続き力強さに欠ける結果となるだろう。

なお、実質賃金については、原油価格の下落を受けて物価上昇ペースが減速していることから、足元では持ち直しつつある（図表9）。先行きも原油安が継続するほか、2019年4～6月期以降は携帯端末の通信料値下げがプラスに働くことから、実質賃金の減速ペースは名目賃金より緩やかになるとみられる。とはいえ、物価の追い風は一時的な要因に過ぎない。持続性の観点からは、名目賃金の伸びが不可欠だ。2020年に向けて名目賃金が再び上向く兆しが表れるのか、2019年は成長持続に向けた正念場の年となりそうだ。

補論 「実勢値」の算出方法

本節では、本文で紹介した実勢値の算出方法について解説する。前述のように、実勢値は、不適切調査の影響を受けない再集計値をもとに、2018年1月のベンチマーク更新による賃金上昇率への押し上げ効果を取り除いた名目賃金の系列である。正確に言えば、再集計値について、新ベンチマークをもとに推計されている2018年1月以降の系列を、旧ベンチマーク基準に補正することで、賃金の伸び率を2018年1月前後で比較可能な形に修正している。具体的な手順は以下のようものである。

- (1) 2018年1月の再集計値については、新サンプルと旧サンプルの両方の結果が公表されている。新旧サンプルの両方の結果から、前月末の常用労働者数と本月末の常用労働者数について産業、事業所規模別に平均をとったものを、それぞれ「新常用労働者数」、「旧常用労働者数」とする。ただし、就業形態別では、旧サンプルの前月末労働者数のデータがないため、平均ではなく本月末労働者数を用いる。
- (2) 「旧常用労働者数」の「新常用労働者数」に対する比率を「労働者数の新旧乖離率」とし、集計区分ごとに算出する。同様に、現金支給額について、旧サンプルの新サンプルに対する比率を「現金支給額の新旧乖離率」とする。
- (3) 各集計区分について、2018年1月以降の現金支給額と常用労働者数をそれぞれの「新旧乖離率」で割り戻すことで旧ベンチマーク基準に補正する。
- (4) 各集計区分の現金支給額について、労働者数で重みをつけて平均をとったものを平均賃金とする。
- (5) 平均賃金について前年対比での伸びをとったものを賃金上昇率とする。

【参考文献】

- 厚生労働省（2018年4月20日）「毎月勤労統計調査における平成30年1月分調査からの常用労働者の定義の変更及び背景について」
- 厚生労働省（2018年4月30日）「毎月勤労統計調査における平成30年1月分調査からの部分入替え方式の導入に伴う対応について」
- 厚生労働省（2018年12月21日）「毎月勤労統計：賃金データの見方」
- 厚生労働省（2019年1月11日）「毎月勤労統計調査において全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたことについて」
- 厚生労働省（2019年1月17日）「毎月勤労統計調査において全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたことについて（追加資料）」
- 厚生労働省（2019年1月30日）「毎月勤労統計調査について」
- みずほ総合研究所（2018年2月15日）「2018・19・20年度内外経済見通し～2020年にかけて世界経済は減速、不確実性は依然高い～」
- 森川正之（2010）「企業業績の不安定性と非正規労働—企業パネルデータによる分析—」RIETI Discussion Paper Series 10-J-023

-
- ¹ 東京都の500人以上事業所については、2019年6月分調査より全数調査が予定されている。
- ² これまでは、サンプル入れ替え時に生じた断層について連続性を保つための処理が行われていたが、今回からは、断層を調整せずに接続する方針に変更された。
- ³ 事業所の新設・廃止にともなう労働者の増減については、別途、雇用保険事業所データ等を用いて補正している。
- ⁴ ベンチマーク更新による伸び率のバイアスは、前年と当年の労働者ウェイトが異なることに起因する。したがって、前年・当年ともに新ベンチマーク基準となる2019年以降の伸び率については、ベンチマーク更新の影響によるバイアスが剥落している。
- ⁵ 2015年までは総入れ替え方式がとられていたが、入れ替えにともなう断層を小さくするため、2018年からは部分的に順次サンプル入れ替えを行うローテーション・サンプリング方式に変更された。2018年1月には、全サンプルの2分の1が入れ替えの対象となった。
- ⁶ 人手不足が慢性化している外食産業などでは、労働力確保のため引き続き賃金の増額を行っていく可能性が高い。
- ⁷ 労働力調査詳細集計によれば、2018年に増加した非正規雇用者の多くは50代女性や、10代後半～20代前半の若い男女、65歳以上の高齢者など、従来就業率が低かったセクターの人々である。このことは、好景気による人手不足を補うために、これまで働いていなかった人々が新たに労働市場に参加し、非正規雇用者として活用されたと解釈できる。

【共同執筆者】

経済調査部エコノミスト	越山 祐資	yusuke.koshiyama@mizuho-ri.co.jp
経済調査部主任エコノミスト	大野 晴香	haruka.ono@mizuho-ri.co.jp

- 当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。