

毎月勤労統計についてベンチマーク（ウエイト）※更新時に賃金・労働時間指数を遡及改定しないことについて

総務省
厚生労働省

※ 毎月勤労統計におけるベンチマーク（ウエイト）とは、平均賃金や平均労働時間を求める際の加重平均に用いる労働者数を指す。

- 1 毎月勤労統計のギャップ補正方法等については、平成27年12月11日の統計委員会の基本計画部会（第65回）では、未諮問基幹統計として毎月勤労統計を審議し、「賃金・労働時間指数のギャップ補正方法等について、労働者数の基準数値の更新時の補正方法についてどのような方法を検討しているか」として、労働者数の基準数値の更新時の補正方法も論点の一つとされ、厚生労働省から労働者数の基準数値の更新（以下「ベンチマーク（ウエイト）更新」という。）時の補正方法の取扱いを含めた説明が行われた。
- 2 また、平成28年3月22日の基本計画部会（第68回）での「平成26年度統計法施行状況に関する審議結果（未諮問基幹統計確認関連分）」において、毎月勤労統計の「賃金・労働時間指数のギャップ補正方法」に係る審議結果報告がなされた。その中でも、ベンチマーク（ウエイト）更新時の補正方法は論点の一つとされていた。
- 3 その後、平成28年6月から9月に行われた統計委員会の横断的課題検討部会新旧データ接続ワーキンググループでは、月次又は四半期で行われる無作為標本調査を広く対象として検討を行い、その結果、ギャップの接続方法に係る「望ましい方法」として
 - ① 標本交替による新旧ギャップへの対応としては、
 - ・（過去値を補正しギャップを解消することなく）新旧計数をそのまま接続する
 - ・ギャップが過度に広がる前に、標本を交替させる
 - ② 母集団情報の変更に伴う更新については、
全数調査などベンチマークとなるものが存在する場合、それを利用して数値を滑らかに遡及改定する
旨が示されている。
- 4 これは、毎月勤労統計の賃金に当てはめると、労働者数と異なり賃金についてはそもそも全数調査がないため、②に言う「全数調査などベンチマークとなるものが存在する場合」に該当しない。このため、賃金指数等に係るギャップ補正については、遡及改定をせず、①の考え方も援用して、新旧計数をそのま

ま接続することが標準的な対応になると理解される。

- 5 この考え方に立ち、厚生労働省では、平成28年10月に、統計法（平成19年法律第53号）第11条第1項の規定に基づく変更の申請を行った。当該申請資料には、ベンチマーク（ウエイト）更新のギャップ補正について明示されていないが、厚生労働省では、これまでの統計委員会の議論の趣旨も踏まえ、毎月勤労統計のギャップについて、ベンチマーク由来のギャップも含め、遡及改定しないことを前提として申請したところである。なお、同項の規定によれば、ギャップ補正の扱いは、必要的付議事項とはされていないところである。
- 6 当該申請を受け、統計委員会において、毎月勤労統計調査に係る諮問審議（平成28年11月～平成29年1月）が行われた。この毎月勤労統計調査の諮問対象となる本体資料には、ベンチマーク由来のギャップ補正の取扱いは明示的に記載されていない（ただし、その参考資料には、ベンチマーク由来のギャップ補正であることは明示されていないものの、接続方法の変更について確認事項として記載されている）。
- 7 また、平成29年1月の諮問に対する答申文には、ベンチマーク由来のギャップ補正であることは明示されていないものの、従前の方法を改め、新旧指数をそのまま接続し、遡及改定を行わないこととすることについて適当とする旨が記載されている。事務方は、この答申においては、3による横断的検討の考え方を踏まえ、毎月勤労統計について、ベンチマーク由来のギャップ補正について遡及改定をしないことについても、標準的な対応として容認しているものと解してきた。
- 8 上記の諮問は、1の基本計画部会で、労働者数の基準数値の更新時の補正方法の論点が提示されていることに端を発する一連の議論の一環であり、厚生労働省では、これまでの経緯を踏まえ、全体としては、ベンチマーク由来のギャップ補正の取扱いも含めた一体的な議論がなされてきたものと考えてきた。
- 9 なお、この毎月勤労統計の対応については、統計委員会において、平成30年8月の「毎月勤労統計」の接続方法及び情報提供に係る統計委員会の評価」において、改めて確認されたところであり、同委員会は、ベンチマーク由来のギャップについても遡及改定しないことが標準的な対応と評価できるとしたところである。
- 10 以上を踏まえると、毎月勤労統計におけるベンチマーク（ウエイト）更新時に賃金や労働時間の指数を遡及改定しないことは、統計委員会の指摘や答申に沿った対応であると認識している。