

# 統計不正問題の深層（５） 毎月勤労統計問題とは何だったのか

神奈川大学 飯塚 信夫

nobuo-iizuka-0915@kanagawa-u.ac.jp

2019年3月14日

# 本日のアウトライン

- ① 問題の所在
- ② 部分入れ替えは問題なのか
- 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
- ④ 賃金上昇率の実勢は

# 問題点 1：東京都でのこっそり標本調査

## こっそり標本調査

- 全数調査 (対象: **従業員 500 人以上**の事業所) と公表
- しかし、東京都ではこっそりと標本調査にて対応
- 2019 年、この方法を神奈川県、愛知県、大阪府に適用予定

## こっそりの影響

- (1) 2017 年まで標本調査を復元作業せずに全数調査とみなす  
→ 平均賃金を過少評価
- (2) 2018 年以降のみ復元 ⇒ **各月の前年同月比上昇率を過大推計**

## 2018 年 11 月確報 (2019 年 1 月 23 日公表) での対応

- 2012 年以降の再集計値を公表
- 2019 年 6 月分から東京都は全数調査に戻す予定

「復元すれば、標本調査でも良かった」わけではない

## 日本統計学会の指摘

「標本調査の場合、全数調査と比較して（中略）調査全体の誤差を比較検討するには専門的な知識が要求される。誤差評価のためには、母集団の分布に関する情報、標本の大きさ、標本抽出と推定方法の詳細、回答率および非回答事業所の処理など、調査の設計に関する基本情報が必要であり、最終的にこのような諸条件を勘案して調査方法が選択される」

引用：日本統計学会声明 2019年1月28日

## 問題点 2: なお過大な名目賃金上昇率

### 部分入れ替え

- 従業員 500 人未満の事業所は、従来から標本調査
- 2018 年より 従業員数 30-499 人の事業所
  - 一斉入れ替え (2-3 年周期) → 部分入れ替え
- 従業員数 5-29 人の事業所: 従来から半年毎に 3 分の 1 ずつ調査対象を変更
- 部分入れ替えへの導入により、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。

### 最集計後は改善したのか?

- 2018 年 1 月の実績値 → ベンチマーク更新によって 0.4% 高め
- 標本入れ替え要因より大きく、この分はまだ未調整
- 標本入れ替えのギャップも修正すべきという意見もある

## (2) 標本入替えの寄与とウエイト更新の寄与

- 再集計値と従来公表値において、きまって支給する給与の新旧差を、「ベンチマーク更新による寄与」（ウエイト要因）と「サンプル入替え等による寄与」（サンプル要因）に分解すると、ベンチマーク更新による寄与が新旧差の7割程度を占める。

(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)	新旧差の寄与	
					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
従来公表値	部分入替え	260,186	258,100	2,086	1,791	295

# 部分入れ替えは賃金高めとは限らない

## 「2015年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」

- 時間経過により、倒産企業を対象から除外
- 残った企業は一定の競争力をもち、平均賃金も高くなりやすい
- この状態で対象の総入れ替え → 「玉石混合」へ戻る

入れ替え後の賃金は下振れしやすい

- 過去の有識者会議記録 → 上下両方ありうるとの結論

## では、部分入れ替えで誤差は小さくなるか

- 世帯調査と事業所調査で事情に違い
- 母集団情報がどれぐらいの頻度で更新されるかがカギ
- 調査対象の脱落の処理をどうすべきかも重要

## 小巻泰之教授 (大阪経済大学) の指摘

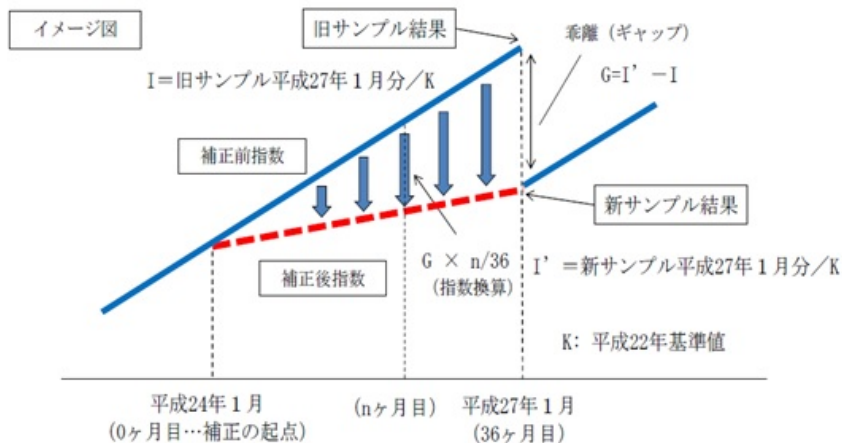
「実際、毎勤の第一種事業所について、調査対象の一部入れ替え方法（ローテーションサンプリング）への変更を2015年に検討した厚労省「毎月勤労統計の改善に関する検討会」では、都道府県の負担増の観点から難色が示された。ローテーションサンプリングは従来の一括入れ替えより精度の点で改善が期待できるものの、足腰である地方では事前交渉などの負担は増える」

引用：週刊エコノミスト 2019年3月5日号



# 従来のギャップ修正方法

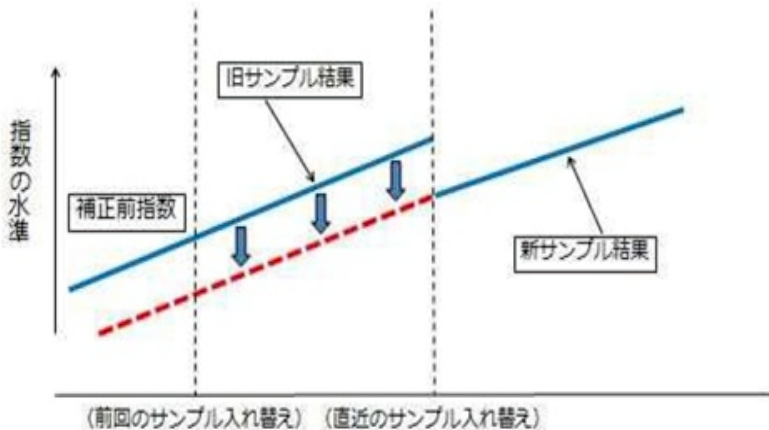
2015年1月の一斉入れ替えに伴う修正法 (有識者会議第1回資料)



- 三角修正とも呼ばれ、民間エコノミストの間でも多数の批判

# 有識者会議で結論づけたギャップの修正方法

## 平行移動方式の概念図 (中間報告書より)



- 過去の前年同月比増減率を変えない
- 他の統計の基準改定 (例: 鉱工業生産指数) でも実施

# 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

「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」

## ベンチマーク更新によるギャップへの対応

- 現在までベンチマーク更新によるギャップの修正は未着手

0.4% も賃金を過大評価しているにもかかわらず

- ベンチマークの異なるデータを比較

例: 買い物の中身が違う同士を比較して物価の変化を計測

# 統計委員会のお墨付きで更新せず？(1)

## 「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

- 2018年8月28日の統計委員会で配布
- ベンチマーク更新によるギャップ修正を行わないことにお墨付きを出した
- 賃金指数の「ウエイト（ベンチマーク）更新に起因するギャップ」についても、遡及改定しないことが適当な処理方法であることを明確化
- 同結論は、2019年2月22日の統計委員会委員長談話にも示され、3月6日の統計委員会でも確認。

## 判断の根拠はどこか？

- 2016年6月から8月にかけて3回開催された「新旧データ接続検討ワーキンググループ会合」

# 統計委員会のお墨付きで更新せず？(2)

- 同会合では以下の(4)と(5)について議論

経済データの遡及改定要因

- (1) 集計過程における過誤
- (2) 遅れて提出された調査票の追加
- (3) 基準改定・ウエイト更新・計算方法の変更
- (4) 母集団情報の変更に伴う更新
- (5) 標本交替による新旧断層への対応

- 会合の判断  $\left\{ \begin{array}{l} (4) \text{ 全数調査が存在すれば行うべし} \\ (5) \text{ 行わなくて良い} \end{array} \right.$
- 名目賃金上昇率が過大は(3)が要因
- 前述の委員長談話: 「(4)に非該当より(3)についても適用しないことが妥当」

なぜ、このような判断になるのか不思議である。

# 1人当たり雇用者報酬で賃金上昇の実勢つかむ

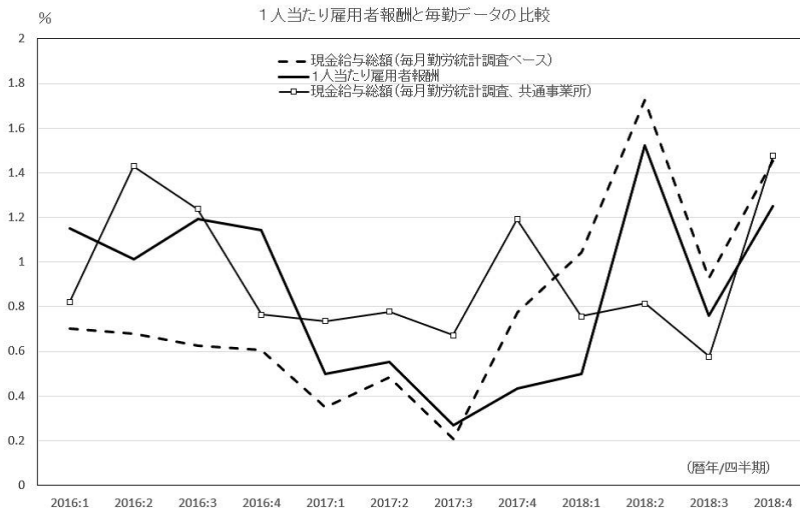
## 雇用者報酬

- 毎月勤労統計調査を用いて推計
- 2018年7-9月期1次速報(同年11月公表)より
  - (1) 毎月勤労統計調査の標本入れ替え
  - (2) ベンチマーク更新に伴うギャップの修正済データを利用
- 2019年1月25日より毎月勤労統計調査の再集計値を反映した「雇用者報酬」を公表

$$1 \text{ 人当たり雇用者報酬} = \frac{\text{雇用者報酬}}{\text{雇用者数 (労働力調査)}}$$

これにより賃金上昇率の実勢が捉えられるではないか

# 四半期ベースの推移



- 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%