

令和 8 年 4 月 8 日
令和 8 年 8 月 7 日 訂正
厚生労働省政策統括官付参事官付
雇用・賃金福祉統計室

毎月勤労統計調査 2026（令和 8）年 1 月分確報の公表 及びサンプル入替えの影響について

1. 2026（令和 8）年 1 月分確報の公表について

- 毎月勤労統計調査では、毎年 1 月分調査時に 30 人以上規模の調査対象事業所の部分入替え（サンプル入替え）を行っています。※詳細は別紙の P 5 を参照
- 例年 1 月分速報では入替え前の事業所を、1 月分確報以降では入替え後の事業所を集計しており、2026（令和 8）年 1 月分確報からは入替え後の集計結果による公表となります。

（参考）直近 5 年間におけるサンプル入替え、ベンチマーク更新等の実施状況

	サンプル入替え	ベンチマーク更新	基準時更新
2026（令和 8）年 1 月	○	×	×
2025（令和 7）年 1 月	○	×	×
2024（令和 6）年 1 月	○	○	×
2023（令和 5）年 1 月	○	×	×
2022（令和 4）年 1 月	○	○	○

注 2024（令和 6）年各月における賃金・労働時間及びパートタイム労働者比率の前年同月比等については、2023（令和 5）年にベンチマーク更新を行った参考値を作成し、この参考値と 2024（令和 6）年の値を比較することによりベンチマーク更新の影響を取り除いて算出していたため、指数等から算出した場合と一致しておりませんでした。2025（令和 7）年 1 月以降の前年同月比等については、通常どおり 2024（令和 6）年の指数等から算出しております。

2. サンプル入替えの影響について

- 1 月は入替え前後の両方の事業所を調べているため、サンプル入替えの影響（入替え前後の集計結果の差）を見ることが可能となっております。
- このたび、その影響について分析を行いましたので、別紙のとおり掲載します。
※詳細は別紙の P 9～13 を参照

（参考）入替え前後の集計結果：

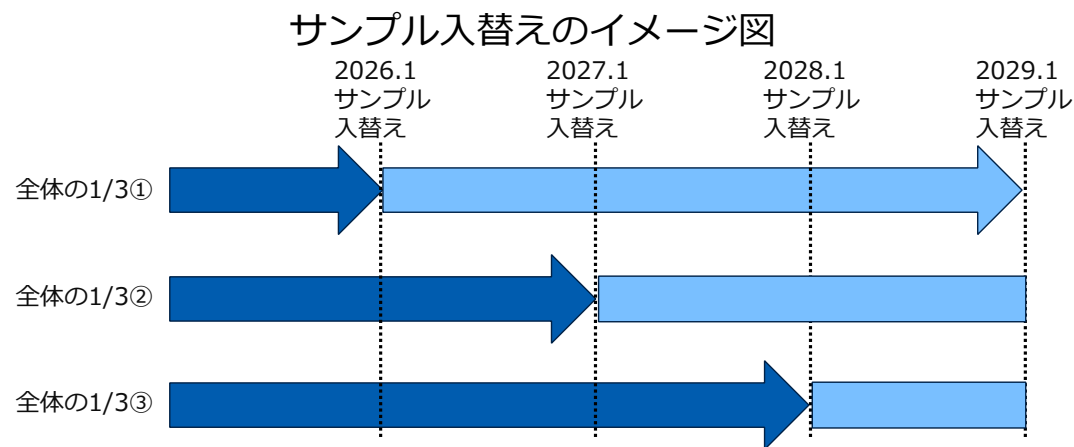
政府統計の総合窓口（e-Stat）毎月勤労統計調査

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450071&tstat=000001011791>

> ■実数原表・実数推計等 > 実数原表 > 月次 > 2026 年 > 1 月

2026（令和8）年1月分調査で実施したサンプル入替えについて

- 毎月勤労統計調査では、対象事業所を毎月、継続的に調査しているが、様々な理由から一定期間内に脱落するサンプルが発生している。そのため、一定期間経過後、調査対象事業所を入れ替えており、部分入替えを行うことで、入替えの影響を軽減している。
- 具体的には、毎年1月分調査において、事業所規模30～499人の調査対象事業所のうち3分の1の事業所（サンプル）を入れ替えており、入替え前後の集計結果の差（新旧サンプルの断層（ギャップ））を、毎年4月（1月分確報公表時）に公表している。



- 2026（令和8）年1月分の入替えによる集計結果の差は、現金給与総額では▲1,582円（▲0.5%）、きまって支給する給与では▲801円（▲0.3%）となっている。

2026年1月入替え前後の集計結果の差

	新<入替え後> ①	旧<入替え前> ②	新旧差 ①-②	(割合) $\frac{①-②}{②}$
現金給与総額	299,768円	301,350円	▲1,582円	(▲0.5%)
きまって支給する給与	288,933円	289,734円	▲801円	(▲0.3%)

毎月勤労統計調査の概要と賃金データの見方

厚生労働省政策統括官付参事官付
雇用・賃金福祉統計室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 1． 毎月勤労統計調査の概要**
- 2． 2026（令和8）年1月分調査で実施した
サンプル入替えについて**
- 3． 共通事業所集計について**

毎月勤労統計調査の概要

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare

毎月勤労統計調査の概要

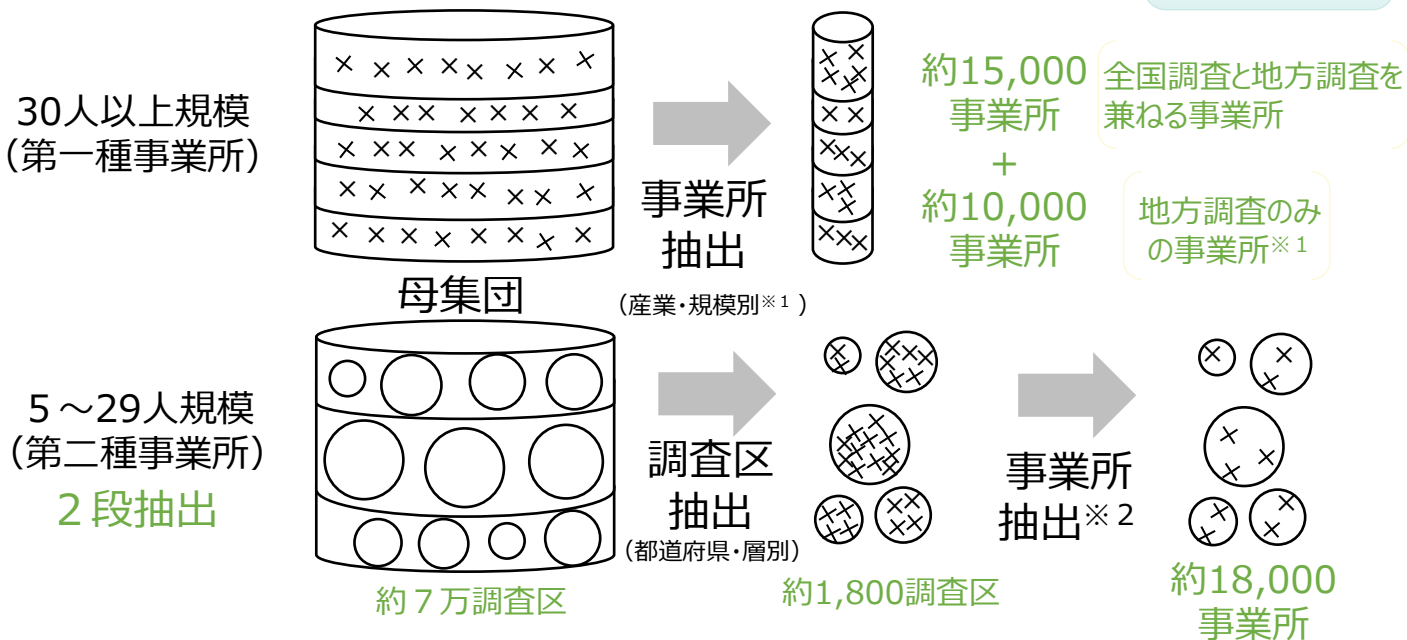
	全国調査、地方調査（毎月）		特別調査（年に一度）
調査の目的	雇用、給与及び労働時間について 【全国調査】全国的変動を 【地方調査】都道府県別の変動を毎月明らかにすること		全国調査・地方調査を補完すること
調査の対象	常用労働者30人以上（第一種）	5～29人（第二種）	1～4人
調査対象事業所数	※500人以上は全数 地方調査 約25,000事業所 全国調査 約15,000事業所 全国調査・地方調査 約18,000事業所		特別調査 約22,000事業所
調査事項	毎月 の常用労働者数、出勤日数、実労働時間数、現金給与額等 ➡事業所内の労働者の賃金等の総額を調査。		7月 の出勤日数、1日の実労働時間数、きまって支給する給与額、過去1年間の特別給与等 ➡事業所内の個々の労働者の賃金等を調査。
母集団情報	事業所母集団データベース	経済センサス調査区を元にした調査区名簿	経済センサス調査区を元にした調査区名簿
抽出方法	層化無作為抽出	層化無作為二段抽出 ※調査区を抽出し、更に調査区の中から10事業所を抽出	集落抽出 ※調査区を抽出し、調査区内の全事業所（1～4人規模）を調査
調査系統	厚労省－都道府県－報告者	厚労省－都道府県－調査員－報告者	厚労省－都道府県－調査員－報告者
調査方法	郵送調査、オンライン調査	調査員調査、オンライン調査 ※災害等に起因し、調査員調査のみでは困難な場合には、郵送調査が可能	調査員調査 ※災害等に起因し、調査員調査のみでは困難な場合には、郵送調査又はオンライン調査が可能
利活用事例	- 雇用保険の基本手当日額の算定に用いる賃金日額の範囲等の算定資料として、毎月きまって支給する給与を利用 - 月例経済報告、経済財政白書等において、賃金等の動きを利用 - 国民経済計算の推計に際し、雇用者報酬の算定資料に利用		

標本設計・標本抽出（全国調査・地方調査）

- 30人以上規模（第一種事業所）は層化無作為一段抽出、5～29人規模（第二種事業所）は層化無作為二段抽出により調査を実施。
- 全国調査の調査対象事業所を、単に都道府県別に分けただけでは、十分な事業所数を確保できない都道府県もあるため、足りない分を「地方調査のみ事業所」として、約10,000事業所を追加。
- このため、地方調査の都道府県結果の平均をとっても、全国調査の全国平均とはならない。

抽出方法

層化無作為抽出（イメージ）

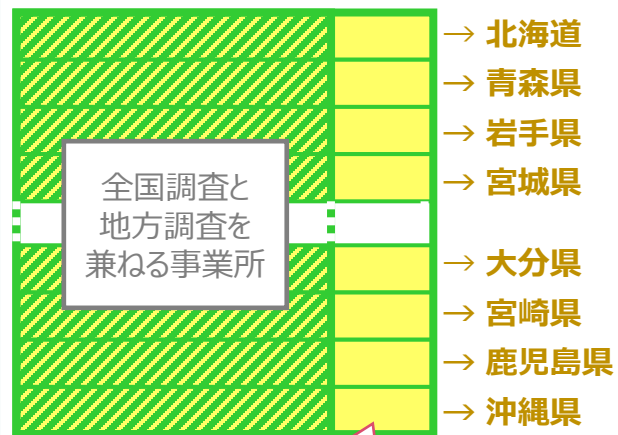


- ※1 第一種事業所は、全国調査では産業・規模で層化して抽出しており、地方調査では都道府県・産業・規模で層化して抽出している。
- ※2 第二種事業所は、産業分類に応じた確率比例抽出により、各調査区から約10事業所ずつ抽出

集計対象

全国調査集計と地方調査集計の違い（イメージ）

 全国調査集計（厚生労働省で集計）
 地方調査集計（各都道府県で集計）



地方調査のみの事業所
（約10,000事業所）

標本の入替え（全国調査・地方調査）

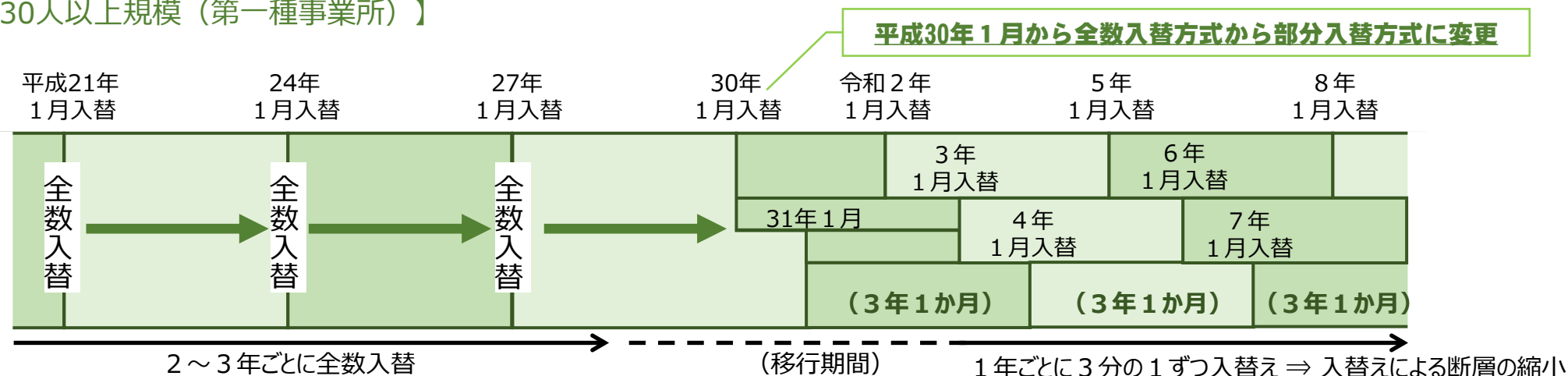
- 毎月の変動を明らかにするため、対象事業所を継続的に調査しているが、一定期間経過後、調査対象事業所を入れ替えている。

【第一種事業所】毎年1月分調査で、全体の3分の1ずつ事業所を入れ替える。（各事業所に対して3年1か月調査を実施）

※ 500人以上規模事業所は全数調査であり、入替えがあっても継続して調査を実施する。

【第二種事業所】毎年1月分調査と7月分調査で、全体の3分の1ずつ調査区を含めて入れ替える。（各事業所に対して1年6か月調査を実施）

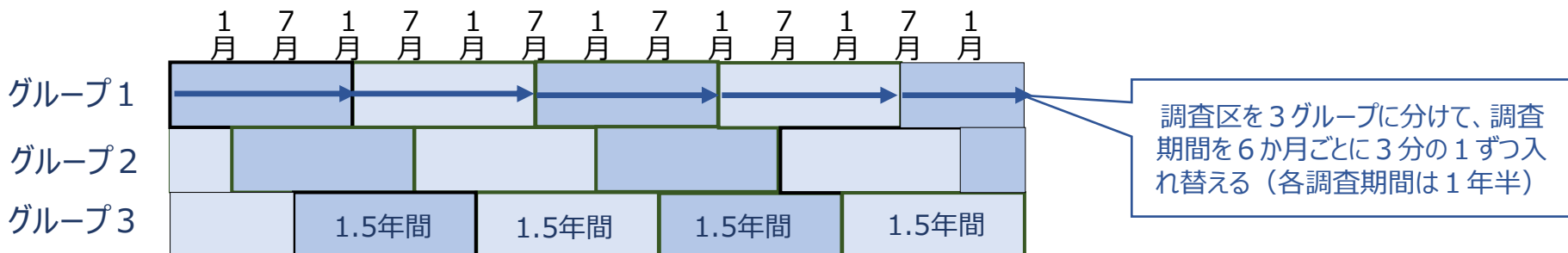
【30人以上規模（第一種事業所）】



※ 第一種事業所については、調査対象事業所数が調査計画から不足していたことから、①令和3年～令和4年の約2年間調査を行うグループを創設、②令和3年1月と令和4年1月の部分入替え実施時に、段階的に調査対象事業所数を増加して調査を行っている。

※ 調査対象事業所の入替えは3年1か月ごとに行う。（入替え年の1月は、入替え前後の両方の調査対象事業所の調査を行い、入替えに伴うギャップの影響を試算している。）

【5～29人規模（第二種事業所）】



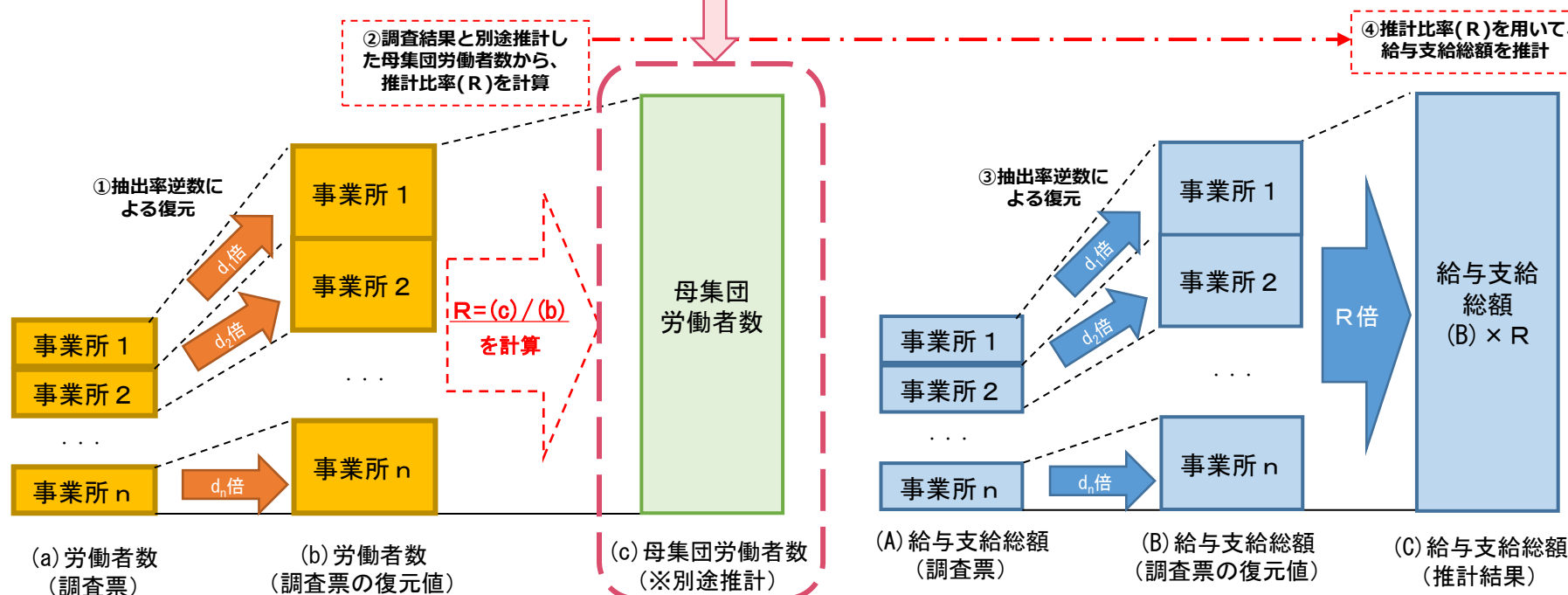
毎月勤労統計調査結果の推計方法

- 毎月勤労統計調査の調査結果は、産業・規模別に母集団労働者数を用いた比推定により推計を行っている。
- 産業・規模別の労働者数のウェイトが実績と乖離すると、平均給与に影響を与えるため、定期的に母集団労働者数を更新し、実績と推計の乖離を是正している。

$$\begin{aligned}
 \text{産業・規模別の平均給与} &= \frac{\sum \{\text{産業・規模別の給与支給総額}\}}{\sum \{\text{産業・規模別の労働者数の合計}\}} \\
 &= \sum \{\text{産業・規模別労働者の全体に占める割合（ウェイト）} \times \text{産業・規模別の平均給与}\}
 \end{aligned}$$

※ 産業・規模別の労働者数の構成比（ウェイト）が実績と乖離すると、平均給与に影響を与える。

産業・規模別の給与支給総額の推計方法



2026（令和8）年1月分調査で実施した サンプル入替えについて

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare

2026（令和8）年1月分調査における公表値

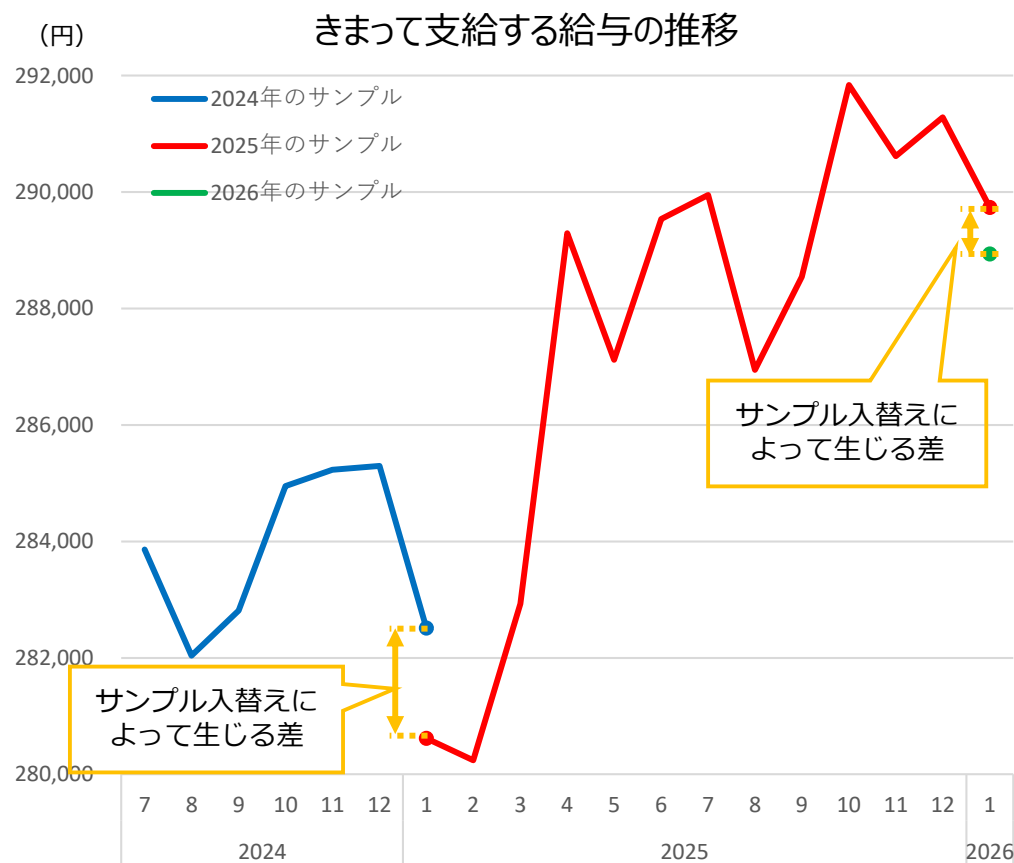
○ 2026年1月分調査では、毎年行う調査対象事業所の入替えや季節調整値の改訂等を行っている。各種集計値は以下の通り。

【2026年1月分調査結果の速報と確報における集計方式の違いの概要】

2026年1月分結果速報		2026年1月分結果確報
集計対象事業所	30人以上規模	調査対象事業所入替え <u>前</u> の事業所を集計
	5～29人規模	調査対象事業所入替え <u>後</u> の事業所を集計
母集団労働者数※ ※ ベンチマーク更新時に限る		—
増減率（賃金等）の算定方法		1年前の1月分確報値の値と比較 （30人以上規模については入替え後）
季節調整値		前年12月分までの結果から計算した本年1月分の予測季節要素を用いて作成
共通事業所集計に用いる前年データ		調査対象事業所入替え <u>前</u> の事業所データ
		調査対象事業所入替え <u>後</u> の事業所データ

毎月勤労統計調査における賃金の推移とサンプル入替え時の断層

- 一般的に、継続して回答するサンプルは、通常のサンプルよりも優良なサンプルである傾向があり、これは生存者（サバイバル）バイアスと呼ばれる。
- 賃上げや季節性の要因等もあるが、毎月勤労統計調査は、サンプルを継続的に調査していることから、生存者バイアスにより、毎月の賃金は高くなっていく傾向があると考えられる。
- 実際、1月のサンプル入替えの際、入替え前後の集計に生じる断層により、賃金水準は概ね下方修正される。



サンプル入替えによる1月の賃金の差（入替え後－入替え前）

	きまって支給する給与		現金給与総額	
	円	%	円	%
2020年	▲817	▲0.3	▲676	▲0.2
2021年	▲306	▲0.1	▲2,089	▲0.8
2022年	+2,142	+0.8	+1,689	+0.6
2023年	+383	+0.1	+547	+0.2
2024年	▲408	▲0.2	▲427	▲0.2
2025年	▲1,897	▲0.7	▲2,541	▲0.9
2026年	▲801	▲0.3	▲1,582	▲0.5

※ 毎年1月の数値は、入替え前（前年のサンプル）と入替え後（本年のサンプル）を公表し、本年のサンプルの数値で伸び率等を公表している。（前年のサンプルの数値は、サンプル入替えの影響を示すために公表している参考値である。）

（参考）毎月勤労統計調査における断層の考え方について

- 毎月勤労統計調査は、サンプルを継続的に調査しているが、一定期間経過後、サンプルを入れ替えており、1月の入替えの際には、30人以上規模の事業所について入替え前後の両者の調査・集計を行っている。
- 入替え前後の集計には、断層が生じることとなるが、入替え前後で生じた断層を明示的に情報提供することとし、断層への対応について、それを解消することなく、新旧の集計値をそのまま接続させている。
- この取り扱いは、統計委員会のワーキンググループ会合で示された方針（平成28年8月31日）に沿ったものであり、統計委員会から、適当であるという答申を受けている（平成29年1月27日）

○第3回新旧データ接続検討ワーキンググループ会合（平成28年8月31日）資料1より

2. 今後の方向性等

- ・ 以上の検討等を踏まえ、ワーキンググループでは各種統計調査の接続方法に係る『望ましい方法』として次のとおり結論付けた。
[標本交替による新旧断層への対応]
- ・ （過去値を補正し断層を解消することなく）新旧計数をそのまま接続する。
- ・ 断層が過度に広がる前に標本を交替させる。
- ・ 過去及び将来の標本交替の時点を对外公表する。

○諮問第97号の答申毎月勤労統計調査の変更について（統計委第2号平成29年1月27日）

1 本調査計画の変更

（2）理由等

ア 第一種事業所におけるローテーション・サンプリングの導入

（イ）ローテーション・サンプリングの導入に伴う賃金・労働時間指数への対応

① 接続方法の変更

厚生労働省は、ローテーション・サンプリングの導入に伴い、調査対象事業所の入替え時における賃金・労働時間指数の取扱いについて、従前の方法を改め、新指数と旧指数をそのまま接続させるとともに、遡及改定も行わないこととしている。また、経過措置期間中も同様の対応をとることとしている。

これについては、横断的課題審議結果を踏まえた対応であることから、適当である。

なお、賃金・労働時間指数の公表に当たっては、利用者の利便性を考慮し、十分な情報提供を行う必要がある。

（参考）毎月勤労統計調査における遡及改訂の考え方について

統計委員会における毎月勤労統計に係る諮問審議（平成28年11月～平成29年1月）に関連する主な審議経緯等※（抜粋）

※ 平成31年2月22日 統計委員会委員長談話。当該談話については、第133回統計委員会（平成31年3月6日）において、統計委員会名義の文書とすることです承されている。

（略）

○ その後、新旧データ接続検討ワーキンググループにおいては、標本交替による新旧断層への対応、母集団情報の変更に伴う更新（比推定における比や母集団の大きさ等の更新）を検討対象とする一方、ウエイト（ベンチマーク）更新を対象外としたうえで、月次または四半期の周期で行われる9つの基幹統計調査を比較した。この比較検討を踏まえ、平成28年8月31日の第3回の同ワーキンググループにおいて、以下のような「望ましい方法」の整理がなされた。

① 標本交替による新旧断層への対応としては、

- ・ （過去値を補正し断層を解消することなく）新旧計数をそのまま接続すること
- ・ 断層が過度に広がる前に、標本を交替させること

に加えて

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こと

○ これらを、毎月勤労統計の「賃金」に当てはめると、①に言う標本交替には該当するものの、「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」に該当しないこととなる。

（略）

○ その後、平成30年1月にローテーション・サンプリング方式に移行を開始し、実際に平成30年1月のギャップをウエイト（ベンチマーク）と標本交替の要因別に見たところ、過去の傾向とは異なりウエイト（ベンチマーク）更新に起因するギャップが相対的に大きかった。これに伴いウエイト（ベンチマーク）更新に伴うギャップの処理方法が注目を集めた。このため、平成30年8月28日の第125回統計委員会において、「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」を取りまとめ、新旧データ接続検討ワーキンググループにおいて考え方を整理する際に参考とした月次の基幹統計調査において結果を遡及改定していないことを踏まえ、毎月勤労統計調査の賃金指数における「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した。

サンプル入替え前後の集計結果の差 ～今回の結果及び過去の推移～

○きまって支給する給与の入替え前後の新旧差

方式		新<入替え後> (円)	旧<入替え前> (円)	新旧差(入替え後－入替え前)			(参考)パートタイム労働者比率の新旧差		
					サンプル入替え	ウエイト更新		サンプル入替え	ウエイト更新
総入替え	2009(平成21)年	262,841	266,000	▲3,159(▲1.2%)	▲2,019(▲0.8%)	▲1,140(▲0.4%)	0.68ポイント	0.29ポイント	0.39ポイント
	2012(平成24)年	260,216	260,693	▲477(▲0.2%)	▲1,182(▲0.5%)	705(+0.3%)	▲0.04ポイント	▲0.15ポイント	0.10ポイント
	2015(平成27)年	258,025	261,677	▲3,652(▲1.4%)	▲3,652(▲1.4%)	－	0.49ポイント	0.49ポイント	－
部分入替え	2018(平成30)年	261,140	259,838	1,302(+0.5%)	337(+0.1%)	965(+0.4%)	▲0.32ポイント	0.05ポイント	▲0.37ポイント
	2019(令和元)年	259,485	261,059	▲1,574(▲0.6%)	▲1,574(▲0.6%)	－	0.34ポイント	0.34ポイント	－
	2020(令和2)年	261,364	262,181	▲817(▲0.3%)	▲817(▲0.3%)	－	▲0.20ポイント	▲0.20ポイント	－
	2021(令和3)年	260,760	261,066	▲306(▲0.1%)	▲306(▲0.1%)	－	▲0.03ポイント	▲0.03ポイント	－
	2022(令和4)年	263,571	262,054	1,517(+0.6%)	2,142(+0.8%)	▲625(▲0.2%)	▲0.39ポイント	▲0.55ポイント	0.17ポイント
	2023(令和5)年	265,874	265,491	383(+0.1%)	383(+0.1%)	－	▲0.10ポイント	▲0.10ポイント	－
	2024(令和6)年	274,770	268,535	6,235(+2.3%)	▲408(▲0.2%)	6,643(+2.5%)	▲1.85ポイント	0.07ポイント	▲1.92ポイント
	2025(令和7)年	280,617	282,514	▲1,897(▲0.7%)	▲1,897(▲0.7%)	－	0.23ポイント	0.23ポイント	－
	2026(令和8)年	288,933	289,734	▲801(▲0.3%)	▲801(▲0.3%)	－	0.22ポイント	0.22ポイント	－
(参考)2026(令和8)年1月の一般労働者		372,599	372,680	▲81(0.0%)	▲81(0.0%)	－			

○現金給与総額の入替え前後の新旧差

部分入替え	2020(令和2)年	275,175	275,851	▲676(▲0.2%)	▲676(▲0.2%)	－
	2021(令和3)年	271,763	273,852	▲2,089(▲0.8%)	▲2,089(▲0.8%)	－
	2022(令和4)年	274,822	273,757	1,065(+0.4%)	1,689(+0.6%)	▲624(▲0.2%)
	2023(令和5)年	276,984	276,437	547(+0.2%)	547(+0.2%)	－
	2024(令和6)年	287,563	280,901	6,662(+2.4%)	▲427(▲0.2%)	7,089(+2.5%)
	2025(令和7)年	292,468	295,009	▲2,541(▲0.9%)	▲2,541(▲0.9%)	－
	2026(令和8)年	299,768	301,350	▲1,582(▲0.5%)	▲1,582(▲0.5%)	－

※「サンプル入替え」… 1月に行う30人以上規模（第一種事業所）の調査対象事業所の入替え
 ※「ウエイト更新」… ベンチマーク更新による産業・規模別の労働者数の構成比（ウエイト）の変化

サンプル入替え前後の集計結果の差 ～規模別の要因分解～

■きまって支給する給与のギャップ

(円)

事業所規模	新 (入替え後)	旧 (入替え前)	新旧差 (入替え後－入替え前)
5人以上	288,933	289,734	▲801(▲0.3%)
500人以上	400,719	401,289	▲570(▲0.1%)
100～499人	322,384	324,354	▲1,970(▲0.6%)
30～99人	282,770	284,053	▲1,283(▲0.5%)
5～29人	234,643	234,573	70(+0.0%)

■寄与度分解

(%)

事業所規模	寄与度
5人以上	▲0.3
500人以上	▲0.0
100～499人	▲0.2
30～99人	▲0.1
5～29人	+0.0

■集計対象事業所数（新サンプル）

事業所規模	集計対象事業所数	
		旧サンプルでない
5人以上	24,752	2,649(10.7%)
500人以上	4,081	159(3.9%)
100～499人	3,237	1,082(33.4%)
30～99人	3,726	1,390(37.3%)
5～29人	13,708	18(0.1%)

■現金給与総額のギャップ

(円)

事業所規模	新 (入替え後)	旧 (入替え前)	新旧差 (入替え後－入替え前)
5人以上	299,768	301,350	▲1,582(▲0.5%)
500人以上	418,590	419,955	▲1,365(▲0.3%)
100～499人	334,474	339,919	▲5,445(▲1.6%)
30～99人	292,315	293,188	▲873(▲0.3%)
5～29人	243,097	243,043	54(+0.0%)

■寄与度分解

(%)

事業所規模	寄与度
5人以上	▲0.5
500人以上	▲0.1
100～499人	▲0.4
30～99人	▲0.1
5～29人	+0.0

(注) 集計対象事業所数は、調査票の提出のあった調査対象事業所のうちの有効回答数である。

(※1) 5～29人規模の事業所については、新旧ともに入替え後の事業所の結果であり、新旧差は集計時点のずれによるもの。

(※2) 500人以上規模の事業所は全数調査だが、
 ・500人以上規模の事業所が500人未満規模となり調査が終了する場合
 ・新たに500人以上規模となった事業所や新設事業所が調査対象となる場合
 等があり、新旧差はこの影響によるものである。

■寄与度分解の推計方法

新サンプル	旧サンプル	寄与度
$W_{20} = \sum_i (R_i \times W_{2i})$	$W_{10} = \sum_i (R_i \times W_{1i})$	$\frac{\sum_i (R_i \times (W_{2i} - W_{1i}))}{W_{10}}$

(注) R_i は産業・規模別構成比、 W_{ki} は産業・規模別平均賃金、

W_{k0} は産業・規模計の平均賃金である。

(i は産業・規模、 k はサンプル入替え (1:入替え前、2:入替え後))

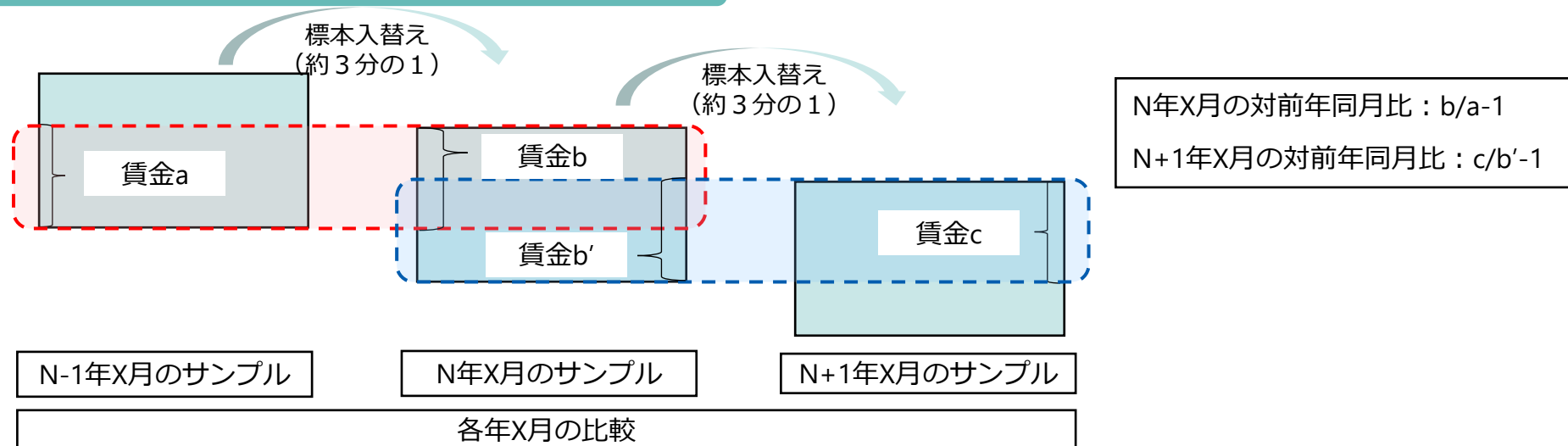
3

共通事業所集計について

共通事業所の特徴

- 共通事業所とは、「前年同月分」及び「当月分」とともに集計対象となった調査対象事業所のことであり、共通事業所による前年同月比を参考情報として公表している。
- 共通事業所集計は、同一事業所の平均賃金などの変化をみるための参考値として公表しているものであり、調査対象事業所の部分入替えや労働者数のベンチマーク更新による断層の影響を含まない数値となっている。
- ※ ただし、共通事業所集計は、通常の公表値に比べて、サンプルサイズが小さくなることに留意が必要。

「共通事業所の集計値」のイメージ図



<共通事業所集計の概要>

事項	説明
集計対象	「前年同月分」及び「当月分」とともに集計対象となった調査対象事業所（共通事業所）
標本の大きさ（2020年以降）	第一種事業所の3分の2（500人以上規模は全数）、第二種事業所の3分の1
ウエイト	当月も前年同月いずれも、「当月の母集団労働者数」で集計
メリット	標本交替やウエイト変更による断層を回避でき、賃金変化率を捉えやすい
デメリット	継続標本は、新設事業所の影響が反映されていない（標本に偏りがある） 標本事業所数が小さくなるため、標本誤差が大きくなる

共通事業所による前年同月比の考え方

- 「毎月勤労統計」では、標本交替やウエイト更新時に、新旧指数をそのまま接続しているため、賃金水準やその変化率に一定の断層が生じている。この点に関して統計委員会は「『労働者全体の賃金の水準は本系列、景気指標としての賃金変化率は共通事業所を重視していく』ことが適切」としているところ。
- ただし、共通事業所にメリット・デメリットがあること等を踏まえると、利用者が目的に応じて、本系列、共通事業所系列の双方の系列を見て適切に判断することが、統計を見る上で重要となる。

○平成28年3月24日第4回経済財政諮問会議

（西村統計委員会委員長発言（抜粋））

また、景気指標として多数の人々が実感するのは、自分の事業所の平均賃金が上がったのか、自分の企業の投資が増加したのかである。つまり同じ事業所の平均賃金の変化、同じ企業の投資の変化になる。これに対応しているのは、サンプルを継続して調べている継続サンプルによる指標であるので、景気を表わす統計としては、統一的に参考の指標として提示するということをしていきたい。

（西村統計委員会委員長提出資料（抜粋））

経済財政諮問会議からの課題への対応（2）

- 1 調査対象全てを、一度に入れ替えるのではなく、調査対象者を分けて、時期をずらして頻繁に入れ替える方式を導入する
- 2 調査対象を入れ替える時に断層が生じにくい、継続して調査する対象から作成した系列の参考提供など、景気判断によりふさわしい指標の充実に図る

○平成30年3月6日「公的統計の整備に関する基本的な計画」閣議決定

毎月勤労統計について、平成34年（2022年）1月のローテーション・サンプリングへの全面移行に向け、実査機関とも十分に連携し、着実かつ円滑に取組を推進する。また、その間の結果公表について、移行期間である旨の説明を入れる等、利用者の混乱を招かないよう配慮するとともに、継続標本による参考指標を30年度（2018年度）以降も継続して公表する。

○平成30年9月28日第126回統計委員会

統計委員会から、「統計委員会としては、労働者全体の賃金の水準は本系列、景気指標としての賃金変化は共通事業所を重視していく」との資料が提示。

（参考）毎月勤労統計調査の賃金系列について

※下線による強調は厚生労働省による。

第 1 回毎月勤労統計の「共通事業所」の賃金の実質化をめぐる論点に係る検討会（平成31年2月22日）資料

毎月勤労統計調査の賃金系列について

総務省
厚生労働省

- 1 毎月勤労統計調査の現金給与総額を含む賃金系列については、サンプルの部分入替やベンチマーク更新時に、新旧指数をそのまま接続しているため、賃金水準やその変化率に一定の断層が生じている。

（略）

- 2 このようにサンプルの部分入替やベンチマーク更新を実施すると、この影響が調査結果（本系列）に現れる。

このため、サンプル部分入替やベンチマーク更新の影響を受けないように、1年前と当月の両方で回答している調査対象（共通事業所）のみに限定し、1年前と当月のベンチマークも同じものとして集計した共通事業所系列を、平成30年1月※から導入しており、当該数値を公表している。

（略）

- 3 平成30年9月28日に開催された第126回統計委員会では「労働者全体の賃金の水準は本系列、景気指標としての賃金変化率は共通事業所を重視していくことが重要」との見解が示された。ただし、

① 共通事業所系列による前年同月比は、標本交替やウエイト変更による断層を回避でき、賃金変化率を捉えやすいというメリットがある一方、

② 共通事業所系列は、新設事業所の影響が反映されていないため、標本に偏りがある可能性

③ 標本数が小さくなるため標本誤差が大きくなる

といったデメリットがあることも示された。

そのため、統計委員会として、「統計の特徴を示す説明資料をHPに掲載することにより、統計ユーザーの理解も深まるものと期待する」との見解も示されたところである

- 4 これをうけて、厚生労働省のホームページにおいても

① 労働者数全体の賃金水準は「本系列」を重視していく

② 景気指標としての賃金変化率は、「共通事業所」による前年同月比を重視していく

との考え方が解説資料として掲載されている。

- 5 以上のことを踏まえると、利用者が目的に応じて、本系列、共通事業所系列の双方の系列を見て適切に判断することが、統計を見る上で重要と考えている。

調査脱落が賃金水準に与える影響

- 毎月勤労統計では、同一の事業所に対して、3年間程度、継続して調査を行っている。しかしながら、途中で調査が継続できなくなる事業所（脱落事業所）も一定数存在する。これは、継続調査を行う限り不可避である。
- 一般的に、継続して回答するサンプルは通常のサンプルよりも優良なサンプルである傾向があり、これは生存者（サバイバル）バイアスと呼ばれる。

- 2025年1月分～2026年1月分の賃金水準をみると、継続調査されている共通事業所の賃金は、本系列（全ての事業所の合計）の賃金よりも、概ね高くなっている。
- これは、継続調査されている事業所の賃金水準が、新規調査対象の事業所の賃金水準よりも、高くなっていること、すなわち、毎月勤労統計の賃金において、「生存者バイアス」が一定程度存在することを示している。

