

労働統計の整備

2008 年 7 月 18 日

阿部正浩

1. 検討の対象とする範囲

労働統計は、労働市場の現状を把握し、政策決定や評価の基礎資料になると同時に、GDP 統計をはじめとする各種経済指標作成の基礎資料となる。労働市場は需給が調整され、労働条件が決定される場であり、統計調査には、

- ・ 労働供給の実態
- ・ 労働需要の実態
- ・ 労働市場の需給調整の実態
- ・ 賃金・労働所得の実態
- ・ 労働時間など労働条件の実態

などの把握が要請されている。以下では、この項目に沿いながら、経済統計という観点から、労働統計に関する今後の整備について検討したい。なお、GDP 統計の改善のための労働統計整備については別紙のとおりである。

2. 現状

(1) 労働供給に関する統計

労働供給は家計の余暇と所得の選好の結果として、労働供給者数と労働供給時間が決定される。これを把握するための統計としては、『労働力調査』（総務省統計局）が挙げられる。労働力調査は、就業及び不就業の状態を毎月明らかにすることを目的として、昭和 22 年から実施されている。この調査では、性や年齢、世帯主との続柄、配偶関係、月末 1 週間の就業状態、就業時間、従業上の地位、産業、企業規模、職探しの有無、といった項目が調査されており、15 歳以上人口や労働力人口、失業者数、雇用形態、非労働力人口などを把握することができる。

労働力調査とは別に、『国勢調査』や『就業構造基本調査』も労働供給側の状況を把握できる統計である。国勢調査は、我が国の人口の状況を明らかにするために実施されている悉皆調査であるが、調査事項には就業状況も含まれている。就業構造基本調査は、就業及び不就業の状態を明らかにするために実施されている標本調査であるが、労働力調査では把握されていない調査事項が含まれており、また標本数も労働力調査に比べて多く、より詳細な労働供給行動が把握できるようになっている。ただし、国勢調査も就業構造基本調査も 5 年に一度の調査実施であり、速報性に欠ける。

(2) 労働需要に関する統計

他方、労働需要側を把握する代表的な調査としては、『毎月勤労統計調査』（厚生労働省）『雇用動向調査』（厚生労働省）がある。

毎月勤労統計調査は、常用労働者5人以上の事業所を対象として、賃金、労働時間及び雇用の変動を把握することを目的として毎月調査されており、労働需要に関する調査項目としては、常用労働者数（一般労働者、パートタイム労働者）、実労働時間（総実労働時間数、所定内労働時間数、所定外労働時間数）、出勤日数がある。

雇用動向調査は、労働力の移動や求人状況等の実態を明らかにすることを目的としており、事業所と入・離職者の状況を把握することが出来るようになっている。このうち事業所票では、企業全体の常用労働者数、性や雇用形態別の常用労働者の異動状況、性や年齢そして就業形態別常用労働者数、性や職業別の常用労働者数及び未充足求人数が把握可能である。また、入職者票では、入職者の属性（性、年齢、最終学歴）、入職経路、就業形態、職業、入職前の居住地、前職に関する事項（産業、職業、従業上の地位、離職期間、企業規模、転職理由、賃金の変動状況）が把握でき、離職者票では、離職者の属性と離職直前の雇用状況（就業形態、職業、勤続期間、離職理由）が把握可能である。

労働需要に関する上記二つ以外の統計としては、労働経済動向調査（厚生労働省）がある。この統計調査は、景気動向や労働力需給の変化が雇用や労働時間、賃金等に及ぼす影響を調査し、さらにそれらに関する企業の今後の見通し、対応策等についても調査している。主な調査事項は、生産・売上額等の対前期増減（見込）状況とその理由、所定外労働時間の対前期増減（見込）状況、労働者数の対前期増減（見込）状況、労働者の中途採用の実績・予定・理由及び充足状況、労働者の過不足感、雇用調整等の実施状況、新規学卒者の採用内定状況である。

以上の厚生労働省所管の統計調査には、企業あるいは事業所の生産活動の実態を把握していないという欠点がある。労働需要は企業の生産活動における派生需要と捉えられ、生産量との関係を見ることは大事である。その点、『工業統計調査』（経済産業省）、『商業統計』（経済産業省）、『特定サービス業実態調査』（経済産業省）、『経済産業省企業活動基本調査』（経済産業省）などは、事業所あるいは企業の生産活動だけでなく、雇用量についても調査している統計である。ただし、経済産業省が所管するこれらの統計は生産活動の実態把握を主たる目的としており、雇用量の詳細（性、年齢、学歴、職種など）は把握できていない。

（３）賃金、労働時間

労働供給主体と需要主体それぞれの行動の結果、労働市場で需給が調整され、賃金をはじめとした労働条件が決定することになる。

労働条件を把握する代表的な統計調査として、『毎月勤労統計調査』（厚生労働省）があげられる。労働条件に関する事項として、現金給与額（現金給与総額、きまって支給する給与（定期給与）、所定内給与、所定外給与（超過労働給与）、特別に支払われた給与（特

別給与)) が調査されている。

また、労働条件については、『賃金構造基本調査』(厚生労働省)も詳細な調査を行っている。この統計調査は、常用労働者の賃金実態を、企業属性(産業や企業規模、地域、)や労働者属性(性、職種、学歴、年齢、勤続年数、経験年数)別に把握することを目的としており、主な調査事項は、きまって支給する現金給与額、所定内給与額、年間賞与その他特別給与額、所定内実労働時間、超過実労働時間、実労働日数、新規学卒者の初任給などである。なお、前出の毎月勤労統計調査が各調査事項の事業所平均値を調査しているのに対して、賃金構造基本調査は各事業所の常用労働者を標本抽出した上で、個別労働者について調査事項を調査している。

(4) 他の労働条件

賃金や労働時間以外にも様々な労働条件が決まる。『就労条件総合調査』(厚生労働省)は、企業の賃金制度や労働時間制度、労働費用、福祉施設制度・制度及び退職金制度・支給実態等の事項を把握することを目的としている。主たる調査事項は、労働時間制度(変形労働時間・みなし労働時間制度、休日総数、休暇制度)、賃金制度(賃金形態、各種賃金制度、賃金制度の改定状況)、福利厚生(法定福利費、法定外福利費、教育訓練費)、退職金制度、定年制度(定年制、定年後の措置)などであるが、労働時間制度以外の制度については毎年調査せずにローテーションによって調査されている。

3. 問題の所在

近年、我が国の労働市場の特徴が大きく変容しており、雇用・所得統計に求められる調査の内容や質も大きく変わってきている。以下では、雇用政策の立案と評価に関わる問題点について整理する。なお、労働供給に関する統計については主にWG3で議論されており、以下では労働需要に関する統計と労働市場の需給調整に関する統計についてのみ触れる。

(1) 労働需要に関する統計

労働需要はそもそも生産関数の派生需要関数であり、生産量と労働需要の関係を把握することは最も基本である。しかしながら、厚生労働省所管の統計調査では生産量を把握できておらず、同一統計調査内で自己完結的に両者の関係を把握することが出来ていない。なお、工業統計調査などでは生産量と雇用量とを把握しているが、労働者の属性(性、年齢、学歴、職種など)は正確に把握できていない。労働インプットの質を正確に評価するためには労働者の属性についての把握は欠かせない。

また、近年、企業の活用が進む非正規雇用者、特に派遣労働者や請負会社の社員の実態をよりよく把握することは、雇用政策を考える上でも、また生産性を計測する上でも、重要である。これまで、「労働者派遣事業に関する調査」などの調査が行われてきたが、これらはその時点時点でアドホックに行われた統計調査であり、統計の継続性という観点から

は問題がある。また、労働生産性を計測するという観点からは、労働投入量（＝労働者数×労働時間）の正確な把握が必要で、当該事業所と雇用契約をしている労働者だけでなく、派遣労働者や請負会社の社員など当該事業所で働く労働者の把握が必要である。また、パート・アルバイトや契約社員、有給家族従業者などの労働時間をより正確に捕捉する必要もある。今後とも非正規雇用の把握は重要と考えられるから、「どこで」「だれが」「なにを」「どのように」「どのくらい」働いているのか、を正確に把握する統計調査を継続的に行うべきである。

さらに、近年では、先進各国において Employee-Employer データの開発に取り組んでおり、それから得られた豊富な情報をもとに、多くの雇用政策が提言されているが、我が国では Employee-Employer データは十分に整備されていない。

（２）労働市場の需給調整

労働市場の需給調整の実態把握については、失業については「労働力調査」が、未充足求人については「職業安定業務統計」が、それぞれ担っている。

我が国の失業率は、1990年代までは低位で安定的に推移してきたが、90年代後半以降はうなぎ上りに上昇し、2004年には戦後最高の水準に達した。失業率が高まる中で、以前に比べて失業率指標の重要性が増してきている。とりわけ、労働市場の地域間格差の問題に関する議論が近年では大きくなっており、地域別の失業率指標の拡充は重要な課題である。現在のところ、労働力調査では都道府県別の失業率については四半期ベースで公表しているが、都道府県内の労働市場の状況を詳細には把握できていない。都道府県が各個に雇用政策を検討するにあたり、都道府県内の地区別の労働市場指標を作成することは意味がある。

加えて、労働市場のフロー統計を充実させていくべきではないか。労働市場のフロー分析は、現在の就業状況と前期の就業状況を比較することで、就業から失業への流れ（あるいはその逆）や非労働力から就業への流れ（あるいはその逆）などを把握することが出来、失業率などストック指標とは別の視点から労働市場の実態を把握することが出来る。たとえば、失業率が上昇（低下）したのは就業から失業の流れが増加（減少）したからなのか、それとも失業から就業への流れが減少（増加）したからなのか、あるいは非労働力から失業への流れが増加（減少）したからなのか、といったことを区別することが出来、雇用政策を検討・検証する情報としてより豊かになる。

また、事業所の雇用変動の状況を把握するために、労働経済学では雇用創出・消失指標が開発され、利用されるようになっている。雇用創出（消失）指標とは、雇用を増加（減少）させた事業所がどれだけ雇用を増やしたか（減らしたか）を見る指標である。この指標を用いることで、雇用を増加（減少）させた事業所が増加しているために経済全体の雇用量が変動しているのか、それともある事業所の雇用変動が経済全体の雇用量を変動させているのか、に分解することが可能となり、この指標が失業発生を要因を究明するために

も非常に重要な概念となっている。

さらに、近年では、労働市場の需給調整の経路が、公共職業安定所だけでなく、民間職業紹介機関や労働者派遣機関、新聞やインターネットなどの求人広告など、多様となっている。しかしながら、未充足求人の指標である有効求人倍率は、現在でも公共職業安定所を経由した求人と求職者の比率を示すに過ぎず、他の需給調整経路を経由した求人は反映されておらず、労働市場の需給バランスの実態を十分に反映していないという問題がある。

4. 海外における状況

ここでは、Employee-Employer データと労働生産性の推計に関する海外での取り組みについて整理する。

近年、先進各国では Employer-Employee データの開発に取り組んでいる。そして、データから得られた豊富な情報をもとに、多くの雇用政策が提言されている。米国の Census Bureau は Longitudinal Employer-Household Dynamics Program において、Employee-Employer データを作成しており、企業行動と家計行動の複雑な相互作用について、統計調査により検証可能となっている。また、New Zealand 統計局でも LEED (Linked Employer-Employee Data) を作成しており、事業所と雇用者のマッチングの質やそれが賃金に与える影響、失業保険が転職やその質に与える影響、高齢者の引退過程に関する分析、事業所の労働生産性の推定、など数多くの分析がなされると同時に、様々な統計指標が作成されている。さらに、現在、European Commission は London School of Economics と Linked Employer-Employee Data Project を実施しているが、そこでは European Structure of Earnings Survey を活用し、様々な分析と政策提言を行っている。

次に、米国 BLS は、年毎に産業別の労働生産性を、四半期毎に製造業の労働生産性を、それぞれ公表している。労働生産性は、雇用政策の観点からは、雇用変動や賃金・報酬変動を予測するための基礎的指標であり、非常に重要な統計指標である。米国でも、レイオフや賃金上昇などを予測するために労働生産性が利用されている。

5. 今後必要とされる対応

第一に、同一統計調査内で自己完結的に生産量と雇用量の関係を把握することについては、既存統計の調査事項の拡充（たとえば毎月勤労統計調査に生産動向項目を追加するなど）もあるが、これは調査者負担増などの課題もあり、長期的課題である。

ただし、毎月勤労統計調査や賃金構造基本調査と工業統計表などのリンクなどは、事業所番号を省庁間で統一化することにより可能となると考えられる。ビジネスレジスターの整備により統計間のリンクが可能となれば、我が国でも Employer-Employee データを利用することが出来るようになるはずであり、多くの労働市場の課題を実証的に明らかにすることが可能となるだろう。

第二に、非正規雇用者の実態把握については、喫緊の課題であり、早急に継続的調査を

開発する必要がある。これまでの「労働者派遣事業に関する調査」のような数年おきの周期調査ではなく、少なくとも年に 1 回、決まった調査項目で継続的な調査を実施することが必要である。その際に、「どこで」「だれが」「なにを」「どのように」「どのくらい」働いているのか、を正確に把握出来るよう調査事項を工夫する必要がある。

第三に、地域別の失業構造の把握については、労働力調査の標本拡大も視野に入れつつ、既存の統計調査を利用した統計指標の開発を検討すべきである。たとえば、『雇用保険事業月報』に掲載されている、都道府県別（あるいは公共職業安定所管内別）の雇用保険被保険者数と受給者実人数から、失業率指標を作成・公表していくことも可能である。ただし、雇用保険受給者のみが失業者ではないため、『雇用保険事業月報』の指標は労働市場全体の状況を把握できないという問題もある。地域別労働市場の政策立案と評価が可能となるような統計指標の作成・公表は出来ないか¹。

第四に、労働市場のフロー統計の充実については、労働力調査を利用して、性別、年齢別、産業別、職種別に、（１）期首に就業している者について、期末の就業状態、（２）期首に失業している者について、期末の就業状態、（３）期首に非労働力である者について、期末の就業状態、といった統計指標を推計し公表できるはずである。

第五に、労働市場のフロー統計の充実に関連して、雇用動向調査を元にして雇用創出・消失指標を推計し、公表できるはずである。

第六に、労働市場の需給調整の経路が多様となっている点については、未充足求人を、事業所あるいは企業に対して直接に調査するなどがある。現に、雇用動向調査では未充足求人数を半年ごとに把握している。今後、毎月勤労統計調査で未充足求人数を毎月調査するよう検討すべきである。

第七に、産業別に労働生産性を把握するために、労働投入量（＝労働者数×労働時間）を正確に把握できるようにしなければならず、既存統計調査の改良が望まれる。毎月勤労統計調査では、当該事業所と雇用契約をしている労働者（例えば、当該事業所で働いている派遣社員を含まない）について調査しているが、当該事業所で働く労働者（同派遣労働者を含む）についての調査も必要であろう。また、パート・アルバイトや契約社員、有給家族従業者などの労働時間をより正確に捕捉する必要もある。

6. 期待される効果

90 年代後半以降、我が国の労働市場の構造は、失業率上昇、地域間の失業率・求人倍率の跛行、非正規雇用の増加など、大きく変化している。ところが、これらを正確に把握し、政策立案や評価の元になるような統計調査および統計指標の整備は立ち後れていた。

以上のような統計の整備によって、失業構造の把握、非正規雇用の把握などが可能となり、今後の雇用政策の立案と評価に大きく貢献するものと思われる。

¹ 長期的には労働力調査の標本数拡大を視野に入れるが、短期的には公共職業安定所管内別の統計指標の開発が考えられる。例えば、雇用保険事業月報のバイアス（労働市場全体の状況を把握できていない）を労働力調査などで修正し、その上で地域別の失業率指標を推計するなどが考えられないか。

また、先進各国で整備されつつある Employer-Employee データが、我が国でも整備が進むことで、今後の雇用政策の立案と評価に大きな貢献を与えるものと考えられる。例えば、事業所の生産が増加したときに、こういった属性の労働者の需要を高め、賃金・報酬を高めるのか、あるいは企業のワークライフバランス施策が労働者の消費や出生行動などにどう影響するか、事業所で解雇あった場合にこういった労働者が解雇に応じ、それ以外の労働者はどのような行動を取るのか、などを検証することが可能となる。こうした分析が政府で可能となれば、雇用政策を検討し評価する上で重要な情報を提供できることになるだろう。

(別紙)

GDP 統計作成上に関わる問題点とその改善方向

(1) 毎月勤労統計調査のサンプル替えの変更

毎月勤労統計調査の 5～29 人事業所のサンプルが、1 月と 7 月に 1/3 ずつ入れ替えられることから、所定内給与等に断層がみられることがあり、GDP 統計における所得の推計に支障を来している。サンプル替えを工夫することで、こうした断層をなくせないか。

(2) 退職者数、退職金に関する調査

QE における退職金の推計に用いている、毎勤統計の離職率には、事業所間の異動も含まれている。これを、離職事由を「解雇、退職」、「転勤等」に分離すること等により、企業を退職した人の比率を把握する工夫が出来ないか。また、毎勤統計で退職一時金を調査することは出来ないか。

(3) 公務部門に関する賃金等の把握

公務部門に関する賃金、労働時間等の情報が把握できておらず、所得推計に支障を来している。公務部門について賃金、労働時間等に関する統計調査の開発、もしくは代用できる行政記録を公表、を検討すべきではないか。