



統計リサーチノート No.12

匿名データを用いた労働力調査と毎月勤労統計の就業時間の比較分析

嶋北 俊一[†]

[†]統計研究研修所 研究部長（執筆者の役職名は執筆当時）

統計リサーチノートは、総務省統計局、統計研究研修所、独立行政法人統計センター等の職員によって行われた研究の成果、研究試論等を取りまとめたものです。論文の中で示された内容や意見等については、機関の公式見解を示すものではありません。統計リサーチノートに対する御意見・御質問やお問合せについては、執筆者までお寄せください。

本稿の集計結果の一部は、統計法第36条に基づいて、独立行政法人統計センターから「労働力調査」（総務省）の匿名データの提供を受け、執筆者が独自に作成・加工した統計であり、総務省が作成・公表している統計とは異なります。また、補論3の集計結果の一部は、統計法第32条に基づいて「労働力調査」（総務省）の調査票情報を利用し、執筆者が独自に作成・加工した統計です。

1. はじめに

総務省の労働力調査によると、就業者数は近年増加傾向にあり、2025年は6828万人と過去最多を更新しました。その一方で、日本銀行の全国企業短期経済観測調査によると、労働需要側（企業）の人手不足感の高い水準にあります。就業者数が増加する中で人手不足が言われることについては、就業時間をベースに考えた労働投入量が伸び悩んでいることを要因の一つとして挙げることができます。労働力調査の結果から就業者数、就業者1人当たり年間就業時間と、その積（ここでは「総就業時間」と呼ぶことにします。）をみると、就業者数が増加している反面、1人当たり年間就業時間が減少している結果、総就業時間（労働投入量）の増加は緩慢となっています。このように、近年の雇用情勢を理解する上では、人数のほかに、就業時間の動向を分析することが重要であると言えるでしょう。

さて、就業時間を把握する公的統計としては、世帯（労働供給側）を対象に調査する労働力調査のほかに、事業所（労働需要側）を対象に調査する厚生労働省の毎月勤労統計を代表例として挙げるすることができます。ところで、労働力調査で把握される1人当たり就業時間と、毎月勤労統計で把握される1人当たり就業時間には差が認められ、労働力調査で調査される就業時間の方が長い傾向があります。その要因として、例えば内閣府「令和7年度年次経済財政報告」のコラム2－5では、以下のことが挙げられています。

- ・労働者が複数の事業所で働いている（副業・兼業）場合、労働力調査ではその合算値が調査されるが、毎月勤労統計ではそれぞれの事業所での就業時間がカウントされる
- ・労働力調査で把握されるのは労働者自身が認識している就業時間であり、毎月勤労統計で把握される給与計算上の就業時間よりも長くなる可能性がある（いわゆるサービス残業によるものを含む）
- ・さらに、注釈という扱いで、『「毎月勤労統計調査」は、企業が給与計算等に用いる記録に基づいているのに対し、「労働力調査」は個人の記憶・認識違い等の影響を完全に排除できていないのではないかという指摘があるほか、「労働力調査」では、「月末1週間の就業時間」と「月間就業日数」の回答から計算していることに伴う誤差等もあり得る。』としている

このほか、各々の統計の「全体」の数値どうしを比較する場合で言えば、カバレッジの差（毎月勤労統計のカバレッジには常用労働者5人未満の事業所が含まれない、農林漁業や行政事務を行う官公署などの事業所が含まれない）や、就業者（労働力調査）と常用労働者（毎月勤労統計）の定義の差も、かい離の要因として挙げることができると思われます。

このように整理されることが多いのですが、それでは実際に、それぞれの要因がどの程度両調査間の就業時間の差を説明できるのかについては、十分に解明されていないように思われます。細かく解明されていないままであっても、それぞれの調査で就業時間の時系列を追えば動向は把握できる上、時系列で見たその増減の傾向は両調査でおおむね合っていますので、あまりこの件を深掘りする必要性はなかったのだと思われますが、それぞれの調査がそれぞれの視点から正しく調査されていることを示しておくためにも、また、構造的な人手不足が続く見込みの中で産業

別の労働生産性の動向をより正確に捉える手がかりとするに当たっても、この機会に、かい離の要因を解明しておくことは有用と考えます。

かい離要因を分析するに当たっては、両調査で定義や属性をそろえて比較するのが第一になりますが、残念ながら、一般に公表されている結果表だけで両調査の定義・属性をそろえた結果数値の比較を行うのは困難です。そこで、労働力調査のマイクロデータを利用して再集計を行った上で、両調査を比較することとしました。

マイクロデータには幾つかの形態がありますが、今回の再集計ではあえて匿名データを中心に用いることとしました。なお、匿名データで十分に正確な分析が行えることを示すために、あわせて調査票情報からの再集計も行いました（補論3参照）。

労働力調査や毎月勤労統計のように、速報性を強く求められる統計では、作成する結果表の数を絞らざるを得ないという事情もあり、各府省が発表している結果表だけで踏み込んだ分析を行うことは難しいのが実情です。実際、今般の分析も、公表されている結果表だけでは定義・属性を十分にそろえることができず、マイクロデータの利用に至りました。一方で、マイクロデータの利用で代表的なものである「調査票情報の利用」（統計法第32条・第33条に基づく利用）については、利用者として認められるのは公的機関、又は大学に所属する教員などに限られ、一般の方々が広く利用できるわけではありません。この点、匿名データ（統計法第36条に基づく利用）については、公益性がある（学術研究等の目的に限定され、研究成果を提出する義務が課せられる）ことを利用条件としているものの、一般の方であっても利用することができ、例えば民間企業に所属されているエコノミストの皆様が本稿の分析を再現したり、さらに発展させた比較検討を行うことなども可能です。匿名データについては、利用の際に手数料を要したり、直近のデータを利用できないといった制約もありますが、ぜひ、この機会にその有用性についても認識を深めていただければ幸いです。

2. 調査対象・定義の差異

まず、労働力調査と毎月勤労統計の両統計で、調査対象や調査・集計事項の定義がどう違うのか、両調査の「調査の概要」のほか、労働力調査「用語の解説」や毎月勤労統計「記入要領」などの公表されている資料をもとに整理し、労働力調査のマイクロデータを再集計することでどこまで対象や定義をそろえることができるのかをみていきます。

(1) 調査対象の産業

労働力調査では、「調査の概要」で調査の範囲を『調査の範囲は、我が国に居住している全人口である。ただし、外国政府の外交使節団、領事機関の構成員（随員を含む。）及びその家族、外国軍隊の軍人・軍属（その家族を含む。）は除外される。』としています。なお、労働力調査「基礎調査票の記入のしかた」では、『旅行や出稼ぎ、単身赴任などで一時不在の人は、不在期間が3か月以上にならない時はあなたの世帯で記入しますが、3か月以上になる時は旅行先や出稼ぎ先などで調査されます。』としつつ、労働力調査の調査対象の抽出は「住戸」を単位として行っています。このことから、3か月以上にわたる航海で国内住居を不在にしている船員は、実

実際は調査対象外となっている可能性があります。

一方、毎月勤労統計では、「調査の概要」で、主に産業に関する記述として『日本標準産業分類に基づく16大産業〔鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く）、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く）〕に属する（中略）事業所です。ただし、これらの事業所に雇用される常用労働者のうち、船員法（昭和22年法律第100号）に規定する「船員」は調査の対象から除外しています。』としています。

これを比較すると、労働力調査の対象で毎月勤労統計の対象ではない日本標準産業分類上の産業は、「外航海運業」又は「沿海海運業」のうち船員法に規定する船員のうち国内住居を不在にする期間が3か月未満の者、「農業、林業」、「漁業」、「家事サービス業」、「外国公務（外国政府の外交使節団、領事機関の構成員（随員を含む。）及びその家族、外国軍隊の軍人・軍属（その家族を含む。）を除く。）」、「公務（他に分類されるものを除く）」ということになります。

このうち、「農業、林業」、「漁業」、「外国公務」、「公務（他に分類されるものを除く）」については、労働力調査を再集計する際に除外することが可能です。「家事サービス業」は日本標準産業分類の小分類であり、産業符号が中分類まで付けられている労働力調査でここだけを除外することはできませんが、2020年実施の国勢調査・抽出詳細集計によると「家事サービス業」の就業者は1.3万人であり、就業者数は全体で6700万人（労働力調査2020年平均の場合）というオーダーであることを考えると、労働力調査と毎月勤労統計の労働時間の比較上はほとんど影響を及ぼさないと考えられます。また、2020年実施の国勢調査・抽出詳細集計によると、産業「水運業」（内訳に「外航海運業」、「沿海海運業」などを含む）で職業「船舶・航空機運転従事者」の就業者は1.3万人であり、「外航海運業」又は「沿海海運業」のうち船員法に規定する船員のうち国内住居を不在にする期間が3か月未満の者はこれよりも少ないことから、やはり労働力調査と毎月勤労統計の労働時間の比較上はほとんど影響を及ぼさないと考えられます。

一方で、労働力調査から特定の産業を除いて再集計を行う上では、2点の制約があることに触れておきたいと思います。そのうちの1つは、労働力調査では、複数の仕事をしている者の産業を、主な仕事に基づいて分類しているということです。例えば、主業で農業を営み、副業で飲食店の常用労働者をしている場合、労働力調査の再集計で「農業」を除外することにより、かえって毎月勤労統計（「飲食店」に分類され調査対象となる）の対象とは合わなくなってしまう。ただし、主業が「農業、林業」、「漁業」、「公務（他に分類されるものを除く）」の就業者で、副業がこれらの産業以外に該当する雇用者は、2022年実施の就業構造基本調査（総務省）の結果表によると6.3万人であり、労働力調査と毎月勤労統計の労働時間の比較上はほとんど影響を及ぼさないと考えられます。

もう1つは、産業分類「分類不能の産業」の取扱いです。「日本標準産業分類（令和5年7月告

示)の解説」では、「分類不能の産業」について、「この大分類には、産業分類上、いずれの項目にも分類しえない事業所が分類される。これは主として調査票の記入が不備であって、いずれに分類すべきか不明の場合又は記入不詳で分類しえないものである。」と記載されています。事業所を対象とする統計調査でみると、例えば2024年実施の経済センサス-基礎調査では「分類不能の産業」を「用いない」分類としており（「令和6年経済センサス-基礎調査 産業分類 分類項目名、説明及び内容例示」）、全ての調査対象事業所が「分類不能の産業」以外の何らかの産業に格付されています。毎月勤労統計でも「分類不能の産業」は用いないという取扱いになっています。一方で、世帯を対象とする統計調査では、調査世帯の記入不備等により、ある程度の就業者が「分類不能の産業」に格付されます。労働力調査でも就業者6828万人のうち118万人が「分類不能の産業」とされています（2025年平均）。この118万人のうち相当数は、毎月勤労統計では何らかの「分類不能の産業」以外の産業に分類され計上されていることになります。

(2) 従業者規模

毎月勤労統計では、「調査の概要」で、『（前略）事業所であって常用労働者を雇用するもののうち、常時5人以上を雇用する事業所です。』としており、「事業所」単位で、常用労働者が5人以上である事業所を調査対象としています。

一方、労働力調査では全ての規模の事業所に勤める方が対象となっています。また、労働力調査では、勤め先の「企業全体」の「従業者」の規模を調査していますので、これを使って再集計を行うことが考えられます。

この再集計に当たっては、2点留意が必要です。まず、労働力調査は「企業全体・従業者数」で規模を分類しているのに対し、毎月勤労統計では「事業所・常用労働者数」で規模を分類しています。つまり、労働力調査を再集計して「企業全体の従業者数5人以上のみ」を対象としても、依然として、毎月勤労統計「個々の事業所での常用労働者数5人以上」よりも対象範囲が広いということになります。

この点について、2021年実施の経済センサス活動調査・事業所に関する集計によると、事業所の常用雇用者規模1～4人の事業所に勤める従業者数は608万人であるのに対し、同調査の企業に関する集計によると、企業全体の従業者規模1～4人の企業に勤める従業者数は477万人、1～9人の企業に勤める従業者数は870万人（いずれも「農業、林業」、「漁業」、「公務（他に分類されるものを除く）」を除く）となっています。粗い推計になってしまいますが、労働力調査で「企業全体の従業者数5人以上のみ」と「企業全体の従業者数10人以上のみ」の間のところに、毎月勤労統計「個々の事業所での常用労働者数5人以上」の規模があてはまると考えられます。

もう1点は「官公」の取扱いです。労働力調査「用語の解説」では、『勤め先が官公庁、国営・公営の事業所（例えば国・公立の小学校、中学校、高等学校、国・公立の病院）、独立行政法人、国立大学法人などの場合は、従業者数で区分せず、「官公」とした。』としています。一方で、毎月勤労統計では、国公立の学校・病院などであっても事業所の従業者数で調査対象とするか否かの判断がなされます。ただし、2021年実施の経済センサス活動調査・事業所に関する集

計によると、経営組織「国、地方公共団体」（「農業、林業」、「漁業」、「公務（他に分類されるものを除く）」を除く。また「家事サービス業」、「外国公務」は経済センサス活動調査の対象外）のうち事業所の常用雇用者規模1～4人の事業所に勤める従業者数は6.1万人、事業所の常用雇用者規模5人以上の事業所に勤める従業者数は238.5万人となっていますので、労働力調査の「官公」のうち「公務（他に分類されるものを除く）」などを除く大部分は、毎月勤労統計で言う事業所常用労働者規模5人以上に該当すると考えられます。

なお、労働力調査で「従業者規模不詳」となっている雇用者（2025年平均で52万人、「農業、林業」、「漁業」、「外国公務」、「公務（他に分類されるものを除く）」を除く）の中にも、毎月勤労統計の調査対象に該当する者が含まれている可能性があります。

(3) 従業上の地位・雇用契約期間

毎月勤労統計では、「調査の概要」で調査事項の1つを『常用労働者の次に掲げる事項（略）性別労働者数、性別出勤日数、性別所定内労働時間数及び性別所定外労働時間数、（略）』としています。労働時間の調査対象は、常用労働者と、その内訳（パートタイム労働者など）となっています。「用語の解説」によると、『常用労働者とは、①期間を定めずに雇われている者 ②1か月以上の期間を定めて雇われている者 のいずれかに該当する者をいう。』とされています。また、「記入要領」によると、重役・役員、工場長、支店長について『社長、理事長、代表者などの使用者は調査対象ではありません。ただし、取締役、監査役、理事などの重役、役員や、工場長、支店長の場合は、事業所の他の一般の労働者と同様に労働時間が管理され、その時間に対して給与の算定を受けている者（事業所の他の一般の労働者と同様に就業規則、給与規則等が適用される者）は労働者として調査対象となります。』と説明しているほか、事業主の家族については『事業主の家族で、無給で働いている労働者は調査対象ではありません。また、貴事業所で雇用されている労働者全員が、事業主と同居し、生計を一にする家族であるときは、賃金の支払いがあったとしても、調査対象としません。ただし、貴事業所で「同居家族以外の労働者」も雇っており、その同居家族以外の労働者と同様に事業主の指揮命令に従って勤務し、給与の算定を受けている家族は、事業主と同居し、生計を一にしている、調査対象となります。』としています。

一方、労働力調査では全ての就業者が調査対象に含まれます。また、労働力調査では、「従業上の地位」や「雇用契約期間」を調査していますので、これを使って再集計を行うことが考えられます。

労働力調査の「従業上の地位」には「雇用者」という分類がありますが、「用語の解説」によると、「雇用者」は『会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている者及び会社、団体の役員』としています。また、「雇用者」の内訳である「役員」の補足説明として『（会社組織になっている商店などの経営者を含む。）』と記載しています。さらに、自営業主の家族の取扱いについて「基礎調査票の記入のしかた」によると、『（前略）自営業主の家族で、（略）。給料・賃金をもらっている場合は、家族であっても、「雇われている人」と

します』としており、自営業主の家族が給料・賃金をもらっている場合は、同居家族以外の労働者の有無にかかわらず「雇用者」に分類されています。このことから、（就業規則等が適用されない）社長などの使用者は、毎月勤労統計の「常用労働者」には含まれないのに対し、労働力調査では会社組織の使用者が「雇用者」に含まれています。なお、このような使用者は、経済センサスの従業上の地位で言えばおおむね「有給役員」に該当すると考えられますが、2021年実施の経済センサス活動調査・事業所に関する集計によると、経営組織「会社」（「農業、林業」、「漁業」、「公務（他に分類されるものを除く）」を除く、また「家事サービス業」、「外国公務」は経済センサス活動調査の対象外）のうち事業所の従業者規模5人以上の事業所に勤める有給役員数は202.6万人となっています。

また、自営業主の家族が給料・賃金をもらっている場合、毎月勤労統計では当該事業所で同居家族以外の労働者も雇っており、その同居家族以外の労働者と同様に事業主の指揮命令に従って勤務し、給与の算定を受けている場合に限り「常用労働者」に含まれるのに対し、労働力調査では給料・賃金をもらっていれば一律に「雇用者」に含まれています。

次に、労働力調査の「雇用契約期間」では、役員を除く雇用者について、「無期の契約」、「有期の契約」、「雇用契約期間の定めがあるかわからない」の3区分に加え、結果表に直接表章されていない「雇用契約期間不詳」の合計4区分で大括りの分類をしています。このうち「有期の契約」は、「（雇用契約期間）1か月未満」、「1か月以上3か月以下」、「3か月超6か月以下」、・・・、「5年超」、「期間がわからない」に細分されています。これを用いて、役員を除く雇用者のうち「無期の契約」、「有期の契約」のうち1か月以上に該当する各区分を合算したものの、さらに、「役員」を加えることで、毎月勤労統計の「常用労働者」に近い区分と扱うことができると考えられます。ただし、雇用契約期間について言えば、労働力調査で出てくる「雇用契約期間の定めがあるかわからない」、「（有期の契約のうち）期間がわからない」、「雇用契約期間不詳」の中にも、相当数が毎月勤労統計の「常用労働者」に該当する可能性があることに留意が必要です。なお、労働力調査（2025年平均）で、これらに該当する者は合計769万人（「農業、林業」、「漁業」、「外国公務」、「公務（他に分類されるものを除く）」を除く）となっています。

また、労働力調査で「従業上の地位不詳」となっている者（2025年平均で29万人、「農業、林業」、「漁業」、「外国公務」、「公務（他に分類されるものを除く）」を除く）の中にも、「雇用者」あるいは毎月勤労統計の「常用労働者」に該当する者が含まれている可能性があります。

(4) 副業・兼業の取扱い

副業・兼業に関しては、内閣府「令和7年度年次経済財政報告」のコラム2－5の記載が簡明な説明になっており、筆者も正確な記述と考えるので、以下に引用しておきます。

『「労働力調査」は家計（労働者）に対して労働時間を調査しており、当該個人の労働時間を把握しているのに対し、「毎月勤労統計調査」は事業所に対して労働時間を調査しており、ある

労働者が当該事業所で働いた時間（いわゆる仕事ベースの労働時間）のみを把握しているという違いがある。つまり、ある労働者が副業・兼業により、2か所の事業所で月50時間ずつ勤務している場合、「労働力調査」では名寄せされ、当該労働者が月100時間働いたと記録される一方、「毎月勤労統計調査」では、二人の労働者が月50時間ずつ働いたと記録され、平均労働時間は50時間となる。このように、副業・兼業により複数の仕事を持つ労働者が増加すると、「労働力調査」の労働時間は、「毎月勤労統計調査」の労働時間よりも長くなる傾向がある。』

(5) 就業時間の定義・回答者の認識

まず、同じく内閣府「令和7年度年次経済財政報告」のコラム2－5から引用しておきたいと思います。

『いわゆるサービス残業の存在が、「毎月勤労統計調査」の労働時間が見かけ上低くなっているという指摘もある。「毎月勤労統計調査」の原資料は企業が給与計算等に用いる記録であり、企業が所定外労働時間として認識・記録している時間よりも従業員が残業時間と認識している時間の方が長い場合、事業所調査の「毎月勤労統計調査」よりも世帯調査である「労働力調査」の労働時間の方が、いわゆるサービス残業分も含むため、長めの労働時間になっている可能性がある。』

ここで、それぞれの調査において、調査客体に対して就業時間の回答をどのように指示しているかを確認します。労働力調査では、労働力調査規則（昭和五十八年総理府令第二十三号）で報告義務者を調査対象世帯の「世帯員」（就業時間に関する調査事項の場合）とし、「世帯主又はこれに準ずる者」による代理報告も可能と定めた上で、調査客体に月末1週間の就業時間を回答するよう依頼していますが、「基礎調査票の記入のしかた」の表紙に「おぼえ書き欄」を設け、日々の就業時間をメモした上で調査票に回答するように誘導しています。調査客体がオンラインで回答する場合も、同欄への誘導が行われています。就業時間の定義に関しては、「基礎調査票の記入のしかた」で、「本業のほか副業・内職・家業の手伝い・臨時の仕事・アルバイトなどをした日数と時間もすべて含めます。（略）会社などに勤めている人は、残業や早出をした時間もすべて含めます。ただし、通勤時間・食事の時間・休憩時間などは含めません。」と案内しています。なお、労働力調査では、月末1週間の就業時間や就業日数、1か月間の就業日数を調査した上で、月間就業時間を算出していますが、この算出については次項で詳しく触れます。

毎月勤労統計では、毎月勤労統計調査規則（昭和三十二年労働省令第十五号）で報告義務者を調査対象事業所の「事業主」（事業を事実上管理する者）とし、各調査項目に掲げる「事項を管理している者」による代理報告も可能と定めた上で、調査客体に1か月間の実労働時間を回答するよう依頼していますが、個々の事業所の調査期間は「給与締切日の定めがない場合、調査期間は毎月1日から末日までとします。給与締切日の定めがある場合、調査期間は給与締切日の翌日から次の給与締切日までとします。」（「記入要領」）としており、給与に関する調査期間と実労働時間に関する調査期間は個々の事業所の回答の中で一致するようになっています。実労働時間の定義に関しては、「記入要領」で、「使用者の指揮監督下にある労働時間について記入しま

す。給与算定の有無やその理由を問わず、実際に事業活動に従事しなかった時間（休憩時間、有給休暇、病休、育児・介護休暇、欠勤、操業・営業時間の短縮分等）は含めません。各常用労働者の労働時間数を、性ごと及びパート労働者分でそれぞれ合計し、（略）記入します（延べ時間数）。1人当たりの時間数ではないことに注意してください。」と案内しています。さらに、

「実労働時間」の内訳調査項目である「所定外労働時間」の説明の中では、「（前略）超過労働給与に算定されるか否かに関わらず、実際に就業した時間を計上することとし、固定残業代やみなし残業代が支給される場合も、残業時間は全て所定外労働時間に含めます。」とも記載されています。なお、「記入要領」の中の「よくあるご質問」には、裁量労働制が適用されている者の実労働時間について、「その労使協定で定められた時間だけ労働したものとみなし、所定内労働時間に計上します。」との記載があります。

両調査における上記のような調査客体への記入指導状況を踏まえますと、基本的には労働力調査の「就業時間」と毎月勤労統計の「実労働時間」の指し示す範囲は概念上、一致していると考えられます。ただし、裁量労働制の取扱いについては差異が認められ、労働力調査では（特に裁量労働制に特化した記入指示がなされていないため、原則に則って）実際の就業時間が調査されるのに対し、毎月勤労統計では「労使協定により定められた時間」が調査されることになります。2019年10月31日を調査期日として実施された厚生労働省「裁量労働制実態調査」によると、裁量労働制適用労働者の1日のみなし労働時間は8時間14分（特異値除外後）、労働時間の平均は9時間0分となっています。裁量労働制が適用されている労働者の割合は、厚生労働省「就労条件総合調査」（調査対象は常用労働者30人以上の民営企業）によると2025年1月1日現在で1.4%ですので、労働力調査と毎月勤労統計での裁量労働制に関する取扱いの差異により、雇用者全体の月間平均就業時間150.0時間（労働力調査2025年平均）に対して0.2時間程度、労働力調査の方が毎月勤労統計よりも長くなる要因になっていると推計されます。（46分（就業日数1日当たり・1人当たりの裁量労働制における実労働時間とみなし労働時間の差）×1.4%（裁量労働制が適用されている労働者の割合）×19.1日（労働力調査2025年平均における雇用者の平均月間就業日数）＝0.2時間／月）

一方で、概念上は両調査の就業時間の定義が一致していたとしても、内閣府「令和7年度年次経済財政報告」で指摘されているような、「企業が所定外労働時間として認識・記録している時間よりも従業員が残業時間と認識している時間の方が長い」という事象が生じていないと言い切るのは難しいと思われます。毎月勤労統計の「記入要領」に「超過労働給与に算定されるか否かに関わらず、実際に就業した時間を計上」と記載してはあるものの、実労働時間の調査期間が給与締切日と連動していることから、事業所で実労働時間を回答する際に「原資料は企業が給与計算等に用いる記録」（令和7年度年次経済財政報告）としているケースがあることが示唆されます。この場合、仮に労働者側の労働時間の認識と給与計算上の労働時間とに差異があるのであれば、それが労働力調査と毎月勤労統計の労働時間の差異の一部となって現れる可能性は十分にあると思われます。また、この差異の中には、斎藤（2018）で指摘されているように、残業手当が発生しない管理監督者について、労働力調査では実際の労働時間で、毎月勤労統計では給与計算

上の労働時間でそれぞれ回答されることによるものも含まれている可能性があります。ただし、これらの影響の大きさを直接、定量的に明らかにするのは難しいと言わざるを得ません。

3. 「平均就業時間」集計方法の差異

月間の就業時間について、労働力調査では「平均月間就業時間」、毎月勤労統計では「総実労働時間」という項目名で表章しています。両項目は、集計段階で以下のような取扱いの差異がみられます。

1点目は、休業者の取扱いです。労働力調査では、「用語の解説」で「平均月間就業時間」を算出する際の分母は従業者であると説明しています。つまり、分母に休業者を含みません。一方、毎月勤労統計では、「実労働時間」を算出する際の分母に休業者の一部が含まれています。この分母についての説明は、webに掲載されている範囲では見当たらないものの、調査票で調査されるのが、各事業所の常用労働者の実労働時間合計（1人当たりの時間数ではない）と人数であること、「記入要領」で休業者の一部は調査対象となるとされており常用労働者数に含まれる一方、調査票にはこのような休業者の人数を独立して把握する項目がなく、常用労働者から休業者を除外して集計することが不可能であることから確認できます。

なお、毎月勤労統計では「記入要領」で、「病気・療養・育児・介護その他の理由で、貴事業所に出勤していない労働者は、給与等が支給されている場合のみ調査対象となります。なお、貴事業所から支給される給与や手当が、雇用調整助成金等の補助金によるもののみである場合も、調査対象となります。しかし、支給される金銭が、労災保険や雇用保険、健康保険など、社会保険に基づく給付金のみである場合は、調査対象ではありません。」としています。

これに対し、労働力調査では「用語の解説」で、雇用者における「休業者」を「仕事を持ちながら、調査週間中に少しも仕事をしなかった者のうち、（略）給料・賃金（休業手当を含む。）の支払を受けている者又は受けることになっている者。なお、職場の就業規則などで定められている育児（介護）休業期間中の者も、職場から給料・賃金をもらうことになっている場合は休業者となる。雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく育児休業基本給付金や介護休業給付金をもらうことになっている場合も休業者に含む。」としています。また、「平均月間就業時間」の分母は「従業者」ですが、従業者か休業者かの判断は、月末1週間の就業時間が1時間以上であるか0時間であるかによってなされます。つまり、月末1週間の就業時間は0時間だがその週以外の期間に1時間以上の就業時間がある者も、集計上は「休業者」と扱われ、「平均月間就業時間」の分母には含まれません。

毎月勤労統計の「実労働時間」算出の際に分母に一部の休業者が含まれることに対して、労働力調査では休業者数を表章していますので、休業者の月間就業時間を0時間として算入することで、ある程度分母の対象範囲をそろえることは可能です。ただし、労働力調査の休業者全てを分母に入れた場合、社会保険に基づく給付金のみを支給されている休業雇用者の分は毎月勤労統計の分母に入らないため過剰調整になりますし、月末1週間は仕事をしていないがその週以外に仕事をしていた「休業者」の分は毎月勤労統計で既に就業時間が積まれているのにもかかわらず

0時間と扱うことで過剰調整になるということに留意が必要です。

2点目は調査期間の違いです。毎月勤労統計は、個々の事業所で給与締切日が異なることによるばらつきはあるものの、全体を平均すると毎月1日から月末までの月間実労働時間が算出されるように調査しています。一方で、労働力調査では、「月末1週間の就業時間」、「月末1週間の就業日数」及び「月間就業日数」の3つの調査項目から「月間就業時間」を算出しています。このことから、内閣府「令和7年度年次経済財政報告」のコラム2－5の注釈で、『「労働力調査」では、「月末1週間の就業時間」と「月間就業日数」の回答から計算していることに伴う誤差等もあり得る。』という指摘がなされています。この内閣府の指摘自体はあくまで「誤差等」であり、必ずしも労働力調査の方に月間就業時間を長く算出するバイアスがあるという論旨ではないと思われますが、一般的には、仮に月末1週間が他の週よりも就業時間が長いとすると、それが労働力調査の月間就業時間の方が毎月勤労統計の「実労働時間」よりも長くなる要因となるのではないかとことも言えなくはないと思われます。この点について、総務省では、2013年に労働力調査で月間就業時間の表章を開始するのに先立って検証を行っています。2010年7月に民間委託でアンケートを実施して確認した結果、各週の実労働時間に有意な差は認められないとの結論を得ています（平成22年度雇用失業統計研究会（第1回）資料2参照）。

3点目は労働者派遣事業所の派遣社員の取扱いです。派遣社員の産業分類について、労働力調査（2013年以降）では派遣先の事業所の産業で分類しているのに対し、毎月勤労統計では派遣元の事業所の産業、すなわち「職業紹介・労働者派遣業」に分類されています。毎月勤労統計の調査対象には一部の産業が含まれませんので、単純に労働力調査の集計対象範囲を毎月勤労統計とそろえたとしても、対象範囲にはそごが生じることになります。個別の産業どうしで比較する際も同様です。なお、このあとの項でふれる再集計の際には、労働力調査で雇用形態が「労働者派遣事業所の派遣社員」である者（派遣先が「農業、林業」、「漁業」、「外国公務」、「公務（他に分類されるものを除く）」の者を含む。）について、産業を派遣元である「職業紹介・労働者派遣業」に格付し直して集計に算入することで、できるだけ対象範囲が一致するようにしています。

ただ、このような調整をしても、労働力調査の産業と毎月勤労統計の産業を完全に一致させることはできません。これは、副業・兼業をしている者について、労働力調査では産業を主業で分類した上で、副業・兼業分も含めた就業時間を当該主業の就業時間として計上しているのに対し、毎月勤労統計では主業の事業所、副業・兼業の事業所それぞれで働いた分がそれぞれの事業所が属する産業の実労働時間として計上されることによるものです。

4. 匿名データを用いた労働力調査の組替え集計

ここからは、労働力調査と毎月勤労統計で定義や属性をそろえて比較するため、労働力調査の匿名データを用いた組替え集計などを行った上での比較をしていきます。

ここまでみてきた両調査の差異を表1に簡単に整理します。あわせて、差異項目に対する「影響の大きさ・調整方法」を示します。

表 1 労働力調査と毎月勤労統計に差異が認められる項目

比較項目	労働力調査	毎月勤労統計	影響の大きさ・調整方法
2.(1)産業			
「農業、林業」、「漁業」、「外国公務」、「公務（他に分類されるものを除く）」	含む	含まない	労働力調査から左記産業を除いて集計（※）
「水運業」のうち船員で国内住居を不在にする期間が3か月未満の者、「家事サービス業」	含む	含まない	全体に対する影響は小さい
副業・兼業がある者で、主業が毎月勤労統計の対象外産業、副業・兼業が毎月勤労統計の対象産業である者（※の集計で、労働力調査の組替え集計の際に対象から外れる）			全体に対する影響は小さい
分類不能の産業	分類不能については毎月勤労統計の調査対象産業に該当するか否か定かではない	—	労働力調査で分類不能の産業を含めた集計と除いた集計を行い影響を確認
2.(2)従業者規模	全規模（企業従業者規模別に集計可）	事業所の常用労働者規模5人以上	
規模の捉え方	企業の従業員数	事業所の常用労働者数	労働力調査で企業従業員規模5人以上を対象に集計。さらに規模10人以上の集計も行い影響を確認
官公の取扱い	国営事業所は規模5人未満でも「官公」に分類	事業所規模で分類	全体に対する影響は小さい
従業者規模不詳	従業者規模不詳については毎月勤労統計の調査対象に該当するか否か定かではない	—	労働力調査で従業者規模不詳を含めた集計と除いた集計を行い影響を確認
2.(3)従業上の地位・雇用契約期間	就業者（雇用契約期間別雇用者を集計可）	常用労働者	労働力調査で「役員を除く雇用者」のうち雇用契約期間1か月未満を除く者と「役員」を対象に集計（下欄参照）
使用者が雇用者又は常用労働者に含まれるか	会社組織の使用者を含む	就業規則等が適用されない社長などの使用者は含まない	労働力調査で「役員」を含めた集計と除いた集計を行い影響を確認
自営業主の有給の家族従業者	含む（同居家族以外の労働者の有無等を問わない）	同居家族以外の労働者と同様に勤務し、給与の算定を受けている家族のみ含む	労働力調査で自営業主の有給の家族従業者とみられる者を含めた集計と除いた集計を行い影響を確認
「雇用契約期間の定めがあるかわからない」、「（有期の契約のうち）期間がわからない」、雇用契約期間不詳	左記については常用労働者に該当するか否か定かではない	—	労働力調査で雇用契約期間不詳等を含めた集計と除いた集計を行い影響を確認
従業上の地位不詳	左記については常用労働者に該当するか否か定かではない	—	労働力調査で従業上の地位不詳等を含めた集計と除いた集計を行い影響を確認
2.(4)副業・兼業	副業・兼業分を合算して計上	個々の事業所で計上	「5.副業・兼業の考慮」参照
2.(5)就業時間			
定義	両調査で基本的に一致		
（例外）裁量労働制	実労働時間	みなし労働時間	全体に対する影響は小さい
回答根拠	労働者の認識	給与計算等に用いる記録による可能性	定量的な直接評価は困難

比較項目	労働力調査	毎月勤労統計	影響の大きさ・調整方法
3.(1)休業者（平均就業時間の算式の分母）	分母に含まない（月末1週間は仕事をしていないがその週以外に仕事をしていた者も分母に含まない）（休業者を含めた集計可）	分母に含む（休業中に支給される金銭が社会保険に基づく給付金のみである者は分母に含まない）	労働力調査で「休業者」を含めた集計と除いた集計を行い影響を確認
3.(2)調査期間	月末1週間の就業時間等から月間就業時間を算出	月間就業時間を直接調査	影響はない
3.(3)派遣社員	派遣先産業に計上（派遣元に組替えた集計可）	派遣元産業に計上	労働力調査で派遣元に組替えて集計

まず、「2.(1)産業」に関して、労働力調査から「農業、林業」、「漁業」、「外国公務」、「公務（他に分類されるものを除く）」を除外、「2.(2)従業者規模」に関して、労働力調査で企業の従業者規模「5人未満」を除外し、「2.(3)従業上の地位・雇用契約期間」に関して、労働力調査で「役員を除く雇用者」のうち雇用契約期間1か月未満を除く者と「役員」、「従業上の地位不詳」を合算したもののみを集計対象とすることで毎月勤労統計に近づけます。なお、これに先立ち、「3.(3)派遣社員」について、労働力調査で雇用形態が「労働者派遣事業所の派遣社員」である者の産業を、一律に派遣元産業である「職業紹介・労働者派遣業」に格付し直して集計することで毎月勤労統計に近づけておきます。【集計A】

次に、以下の8項目について、組替え集計により影響の大きさを確認することになります。

①労働力調査で「分類不能の産業」となっている者については、毎月勤労統計の対象に該当するか否か定かではありませんので、「分類不能の産業」を含む場合と除く場合をそれぞれ集計して影響を確認することになります。（集計Aの対象から「分類不能の産業」を除いたものを【集計B】として集計して【集計A】と比較）

②「2.(2)従業者規模」に関して、労働力調査で「企業全体の従業者数5人以上のみ」と「企業全体の従業者数10人以上のみ」の間のところに、毎月勤労統計「個々の事業所での常用労働者数5人以上」の規模があてはまると考えられますので、労働力調査で企業の従業者規模10人以上を集計し、企業の従業者規模5人以上とした場合と比較します。（集計Aの対象から「企業の従業者規模5～9人」を除いたものを【集計C】として集計して【集計A】と比較）

③労働力調査で「従業者規模不詳」となっている者については、毎月勤労統計の対象に該当するか否か定かではありませんので、「従業者規模不詳」を含む場合と除く場合をそれぞれ集計して影響を確認することになります。（集計Aの対象から「従業者規模不詳」を除いたものを【集計D】として集計して【集計A】と比較）

④「2.(3)従業上の地位・雇用契約期間」に関して、社長など会社組織の使用者は、毎月勤労統計の常用労働者には該当せず労働力調査の雇用者には該当します。これらの者は、労働力調査の「雇用者」のうち「役員」に該当するとみられますので、「役員」を含む場合と除く場合をそれぞれ集計して影響を確認することになります。（集計Aの対象から「役員」を除いたものを【集計E】として集計して【集計A】と比較）

⑤自営業主の有給の家族従業者について、労働力調査では雇用者に含むのに対し、毎月勤労統計

計では同居家族以外の労働者と同様に勤務し給与の算定を受けている家族のみ含む取扱いになっています。労働力調査で「同居家族以外の労働者と同様に勤務し給与の算定を受けている」者のみを抽出するのは困難ですが、自営業主の有給の家族を「雇人のある自営業主と同じ世帯の世帯員で、雇用者で、経営組織・産業・従業者規模が当該自営業主と一致する者」として区分することは可能ですので、このような者を含む場合と除く場合をそれぞれ集計して影響を確認することにします。（集計Aの対象から上記の者を除いたものを【集計F】として集計して【集計A】と比較）

⑥「雇用契約期間の定めがあるかわからない」、「（有期の契約のうち）期間がわからない」、雇用契約期間不詳については、毎月勤労統計の対象に該当するか否か定かではありませんので、これらを含む場合と除く場合をそれぞれ集計して影響を確認することにします。（集計Aの対象から上記の者を除いたものを【集計G】として集計して【集計A】と比較）

⑦従業上の地位不詳については、毎月勤労統計の対象に該当するか否か定かではありませんので、これらを含む場合と除く場合をそれぞれ集計して影響を確認することにします。（集計Aの対象から「従業上の地位不詳」を除いたものを【集計H】として集計して【集計A】と比較）

⑧「3.(1)休業者」に関して、労働力調査で休業者を含めて集計することで毎月勤労統計に近づけますが、休業者のうち「休業中に支給される金銭が社会保険に基づく給付金のみである者」は毎月勤労統計の対象から外れるもののそこだけを除外した集計ができませんので、休業者を含めた集計と休業者を除いたままの集計を比較して影響を確認することにします。（集計Aの対象に「休業者」を追加したものを【集計I】として集計して【集計A】と比較）

さらに、「2.(4)副業・兼業」については、次項5.で調整を検討します。また、「2.(5)就業時間」のうち回答根拠による差異については、定量的な直接評価は困難ですので、他の相違事項の影響を積み上げたものと、両調査の就業時間の差異の残差を用い、幅をもってみることにしたいと思います。

上記全ての集計において、基礎調査票上で週間就業時間、週間就業日数、月間就業日数のいずれかが不詳である者を除外しています。

なお、「影響の大きさ・調整方法」で「全体に対する影響は小さい」としたものは、対象となる人数が10万人未満である又は既存資料から雇用者全体の月間平均就業時間への影響が0.2時間程度にとどまるなどであることから、このあとの比較検証の対象から外すことにしたいと思います。「3.(2)調査期間」については影響なしと整理します。

匿名データを用いて就業時間を集計するに当たっては、トップコーディングの影響を調整する必要があります。トップコーディングとは匿名化処理の技法の1つで、量的変数について上限値を設定し、上限値を上回る数値を全て上限値に置き換えることをいいます。労働力調査の匿名データでは、週間就業時間においてトップコーディングが実施されており、週間就業時間が90時間以上のレコードは全て「90時間以上」という区分にまとめられ、その区分をデータ上は「90」としています。このまま「90」を「90時間」として集計しますと、公表値とのずれが生じることになります。そこで、ここでは匿名データと一緒に提供される月次の「トップコーディングを

行った週間就業時間の基本統計量」を用い、匿名データ上で週間就業時間「90」とされているレコードを、年ごとに一律にトップコーディング対象レコードの年平均値（2023年平均では104.74時間、2018年～2023年では102時間から106時間の範囲）に置き換えた上で集計を行いました。

（参考まで、補論3には「90」を「90時間」として集計した結果も掲載してあります。）なお、トップコーディングのほかにも、匿名化处理としてリサンプリング（労働力調査の場合は全体の約8割のデータを抽出）などが行われている関係で、同一の集計条件としても総務省統計局が公表している値との間には僅かな差が生じます。

匿名データを用いて集計した結果（2018年～2023年）を表2に示します。労働力調査公表値（月間平均就業時間）に比べ、【集計A】は1.2時間程度長くなります。

【集計A】と比較すると、【集計I】は4.3時間程度短く、【集計E】は0.6時間程度短くなるのに対し、【集計G】は4.5時間程度長く、【集計C】は0.7時間程度長くなります。【集計B】、【集計D】、【集計F】、【集計H】は、【集計A】とほとんど同程度（差は最大0.3時間程度）となっています。

表2 匿名データにより集計した【集計A】から【集計H】の結果（月間就業時間）

年	労働力調査公表値 （全産業全規模） ※	匿名データによる 公表値の 再現	(時間)								
			集計A（対象産業を毎勤に合わせ、企業別の従業員規模5人以上、役員を除く雇用者のうち雇用契約期間1か月未満を除く者＋役員＋従業員上の地位不詳）	集計B（集計Aから「分類不能の産業」を除く）	集計C（集計Aから「企業の従業員規模5～9人」を除く）	集計D（集計Aから「従業員規模不詳」を除く）	集計E（集計Aから「役員」を除く）	集計F（集計Aから「自営業主の有給の家族」とみられる者を除外）	集計G（集計Aから雇用契約期間不詳等を除外）	集計H（集計Aから「従業員上の地位不詳」を除く）	集計I（集計Aに休業者を追加）
2018	158.4	158.4	159.7	159.9	160.4	160.0	159.1	159.7	164.2	159.7	155.9
2019	155.7	155.7	156.9	157.0	157.5	157.2	156.1	156.9	161.5	156.9	153.0
2020	150.9	150.8	152.0	152.1	152.6	152.3	151.4	152.0	156.3	152.0	146.5
2021	151.5	151.3	152.7	152.8	153.4	152.9	152.1	152.7	157.1	152.7	148.5
2022	151.5	151.4	152.7	152.8	153.4	152.9	152.1	152.7	157.2	152.7	148.1
2023	151.7	151.6	152.8	153.0	153.6	153.1	152.3	152.9	157.5	152.9	148.8

※「労働力調査公表値」は、当初公表値による（直近で公表されている時系列接続用結果とは異なる場合がある）。

労働力調査の公表値（月間平均就業時間）と毎月勤労統計との間には、2023年平均で15時間程度の差がありますが、これを説明する上で1時間未満の差異を細かく積み上げても議論が複雑になるだけと思われますので（【集計A】との差で言えば【集計C】と【集計E】はおおむね相殺し、【集計B】、【集計D】、【集計F】、【集計H】は0.1～0.3時間程度の差にすぎない）、この後は【集計A】、【集計G】、【集計I】についてみていくことにします。

5. 副業・兼業の考慮

副業・兼業を行っている雇用者については、労働力調査では本業と合算して1人当たりの就業時間が計上されるのに対し、毎月勤労統計では本業の事業所、副業・兼業の事業所それぞれで就

業時間が計上されます。この差を調整するために、次のような簡単なモデルを考えてみます。

仮に全雇用者が「本業と1つの副業・兼業に就業（勤め先は2箇所）」と「本業のみ就業（勤め先は1箇所）」だけで構成されているとします。全雇用者に占める前者の割合をDとすると、後者の割合は(1-D)となります。また、後者の平均就業時間（本業のみ）をTとします。前者の平均就業時間については、本業と副業・兼業を合算した平均就業時間をT'とし、就業時間のうち本業への配分比率をxとすると、前者の本業の平均就業時間はxT'、前者の副業・兼業の平均就業時間は(1-x)T'と表すことができます。

このとき、労働力調査における全雇用者の平均就業時間は

$$\{(1-D)T+DT'\}/\{(1-D)+D\}=T-DT+DT' \cdots \textcircled{1}$$

となります。

一方、毎月勤労統計における平均就業時間は

$$\{(1-D)T+DxT'+D(1-x)T'\}/\{(1-D)+D+D\}=(T-DT+DT')/(1+D) \cdots \textcircled{2}$$

となり、本業への配分比率xに依存しない式となります。

従って、労働力調査の平均就業時間を、副業・兼業の取扱いの差異を考慮して毎月勤労統計ベースに調整するためには、労働力調査の平均就業時間に

$$\textcircled{2}/\textcircled{1}=1/(1+D) \cdots \textcircled{3}$$

を乗じればよいこととなりますので、調整するためにはD（雇用者に占める副業・兼業に就業している者の割合）だけが分かればよいということになります。ただし、これはあくまでも副業・兼業がある者の全てが1つのみ副業・兼業を行っているという仮定のもとでの算式です。なお、労働政策研究・研修機構が実施した「副業者の就業実態に関する調査」によりますと、副業がある者（本業が雇用者）のうち副業が1つのみの者は77%となっていますので、③式による調整は大きく外さない近似であると考えられます。仮に副業・兼業が2つ以上の者の状況を考慮した場合は、③式よりもより小さく調整されることとなります。

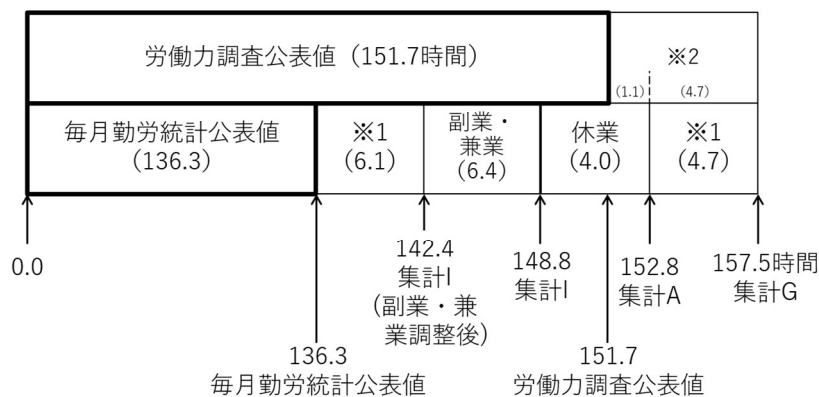
Dについては、就業構造基本調査（総務省、5年ごとに実施で直近は2022年実施）の結果表から計算することができます。2022年（産業（主業）「農業、林業」、「漁業」、「公務（他に分類されるものを除く）」を除く、企業従業者規模1～4人を除く）の雇用者は5417万人、うち副業ありの者は243万人ですので、Dは0.045となります。

これを用いて、4.の【集計A】、【集計G】、【集計I】を調整したのが表3となります。

表3 副業・兼業調整前後の【集計A】、【集計G】、【集計I】の結果（月間就業時間）
（時間）

年	労働力調査公表値（全産業全規模）※	集計A（対象産業を毎勤に合わせ、企業の従業者規模5人以上、役員を除く雇用者のうち雇用契約期間1か月未満を除く者＋役員＋従業員上の地位不詳）	集計G（集計Aから雇用規約期間不詳等を除外）	集計I（集計Aに休業者を追加）	集計Aを副業・兼業調整	集計Gを副業・兼業調整	集計Iを副業・兼業調整	毎月勤労統計（実労働時間数）
2018	158.4	159.7	164.2	155.9	152.8	157.1	149.2	142.2
2019	155.7	156.9	161.5	153.0	150.1	154.5	146.4	139.1
2020	150.9	152.0	156.3	146.5	145.4	149.5	140.2	135.1
2021	151.5	152.7	157.1	148.5	146.1	150.3	142.1	136.1
2022	151.5	152.7	157.2	148.1	146.1	150.4	141.7	136.1
2023	151.7	152.8	157.5	148.8	146.3	150.7	142.4	136.3

【2023年の場合】



※1：回答根拠の違い等による影響（6.1～10.8時間）
（労働者自身が認識している就業時間と給与計算上の就業時間の差など）

※2：調査対象の違いによる影響（1.1～5.8時間）

2023年でみると、副業・兼業調整後の【集計I】の月間就業時間は142.4時間となっています。労働力調査の公表値が151.7時間ですので、公表値に休業者を含め副業・兼業を考慮することなどで9.3時間短くなることになります。ただ、毎月勤労統計の値は136.3時間ですので、これでも月間6.1時間の差が残されるということになります。また、【集計G】と【集計A】の差が4.7時間あり、この分が両調査の差異を拡大する可能性があることを考慮しますと、 $6.1 + 4.7 = 10.8$ 時間の差が残されている可能性もあります。

なお、時系列でみる（就業構造基本調査の結果表の制約から、企業従業者規模1～4人を含む値でみる）と、最近ではDが上昇傾向にあります。今般の分析ではあえて2022年の値で固定しました

が、それ以前については、調整後の労働力調査の就業時間はより長くなり、毎月勤労統計とのギャップは表3よりも大きくなると考えられます。ここはDの補間・補外推計を行うことも考えられるところですが、コロナ禍（2020年に発生）前後で副業構造に転換があった可能性もあることから、今般の分析では固定のままとしました。

6. まとめ

労働力調査と毎月勤労統計の月間就業時間の差（2023年で15時間程度）を生じさせているのは、大きくは副業・兼業の取扱いの違い（副業等がある場合に労働力調査では名寄せされて計上されるのに対し毎月勤労統計では個々の事業所で計上される影響。6時間程度）や、休業者の取扱いの違い（労働力調査では平均就業時間の算出の際に休業者を除外するが毎月勤労統計では一部の休業者を含めて集計することによる影響。4時間程度）に起因すると考えられます（このほかに、5.までみてきたように調査対象の差による差異も生じています）。これらを調整してもなお月間6時間～11時間ほどの差が残されますが、このうちのいくばくかは「2.(5)就業時間」のうち回答根拠の違い（労働力調査で把握される労働者自身が認識している就業時間と、毎月勤労統計で把握される給与計算上の就業時間の差（いわゆるサービス残業によるものや、残業手当が発生しない管理監督者の実就業時間と給与計算上の就業時間の差を含む））によるものが含まれていると考えられます。ただし、回答根拠の違いによる影響を定量的に切り分けるのは困難と言わざるを得ません。

労働力調査と毎月勤労統計の就業時間には水準差がありますが、それぞれの目的・視点から就業時間が正確に調査されていると考えます。一方で、結果を利用する際には、利用目的に照らし、それぞれの調査の特性を踏まえることが肝要です。例えば、経済活動別に労働投入量を推計するという用途であれば、個々の産業に属する事業所で従業員が当該産業の生産活動にどれだけ労働投入しているかを把握しやすいという点で、毎月勤労統計をみるのが有用と思われます。一方、どの年代で過重労働が発生しているのか確認するといった視点では、個人の属性（年齢など）とリンクした分析が可能で、個人単位で副業・兼業を含めた就業時間が調査される労働力調査の利用が適切と思われます。

本稿の分析は労働力調査の匿名データを用いて行いました。マイクロデータを用いた分析は調査票情報を用いて行われることが多いですが、補論3にも示すとおり、匿名データは、匿名性を担保しつつも、調査票情報からの分析と遜色のない分析を行うことが可能なマイクロデータセットと考えられます。特に「調査票情報の利用」を行うことが難しいユーザーの皆様がマイクロデータ分析を希望される際には、匿名データの利用をご検討いただければと思います。

（令和8年10月6日）

補論1. 労働力調査と毎月勤労統計の就業時間の時系列比較（2013年以降）

本論では2018年から2023年の結果について比較分析を行いました。ここでは、労働力調査で「月間就業時間」の算出が可能となった2013年以降の結果について、比較分析を行います。ただし、2013年から2017年の匿名データには、調査項目「雇用契約期間」が収録されていません。このため、補論1表では、2013年から2023年の全ての年次で「雇用契約期間」を集計要件から外して分析を行いました。【集計A'】の集計対象は、本論の【集計A】における「雇用契約期間1か月未満の者を除く」という要件を外したものとなり、【集計I'】も同様となります。

補論1表をみますと、副業・兼業調整済みの【集計I'】と、毎月勤労統計公表値の差（表の「②－③」）は、縮小傾向にあります。同様に、労働力調査公表値と毎月勤労統計公表値の差（表の「①－③」）も縮小傾向にあります。このことから、休業や副業・兼業による両調査の差には大きな変化が見られない中、「回答根拠の違い」による差が縮まる傾向にあることが示唆されます。

斎藤（2020）では、2013年から2019年の労働力調査と毎月勤労統計等を用いて「サービス残業」時間を試算していますが、それによりますと、2013年から2018年にかけて減少傾向にあったものが、2019年は増加に転じたとされています。この傾向は補論1表の「②－③」をみてもおおむね同様の傾向がみられますが、その後、2020年以降はコロナ禍の影響もあるのか、2019年以前よりも低い水準で推移しています。

補論1表 匿名データにより集計した【集計A'】、【集計I'】の結果（月間就業時間）
(時間)

年	①労働力調査公表値 (全産業全規模)※	集計A' (対象産業を毎勤に合わせ、企業の従業者規模5人以上、役員を除く雇用者+役員+従業上の地位不詳)	集計I' (集計A'に休業者を追加)	集計A'を副業・兼業調整	②集計I'を副業・兼業調整	③毎月勤労統計(実労働時間数)	①－③	②－③
2013	163.6	164.7	161.7	157.6	154.7	145.5	18.1	9.2
2014	162.8	164.0	160.8	157.0	153.9	145.1	17.7	8.8
2015	161.6	162.8	159.6	155.8	152.7	144.5	17.1	8.2
2016	161.0	162.2	159.0	155.2	152.1	143.7	17.3	8.4
2017	160.5	161.6	158.3	154.6	151.4	143.3	17.2	8.1
2018	158.4	159.5	155.8	152.6	149.1	142.2	16.2	6.9
2019	155.7	156.7	152.9	150.0	146.3	139.1	16.6	7.2
2020	150.9	151.9	146.4	145.3	140.1	135.1	15.8	5.0
2021	151.5	152.6	148.4	146.0	142.0	136.1	15.4	5.9
2022	151.5	152.6	148.0	146.0	141.7	136.1	15.4	5.6
2023	151.7	152.7	148.7	146.1	142.3	136.3	15.4	6.0
2024	150.5	-	-	-	-	136.9	13.6	-
2025	149.0	-	-	-	-	135.1	13.9	-

補論2. 主な産業別にみた労働力調査と毎月勤労統計の就業時間の比較

主な産業（ここでは標本誤差を考慮し雇用者100万人以上の産業を対象としました）別の【集計A】、【集計I】（副業・兼業調整前後）集計結果を補論2表に示しました。副業・兼業調整に当たっては、Dを産業ごとに算出していますが、ここでの産業は主業によるものです。実際には、主業の事業所産業と副業の事業所産業が異なる雇用者もいるため、産業ごとのDの値や副業・兼業調整後の集計値は幅をもってみる必要があります。

副業・兼業調整後の【集計I】を、毎月勤労統計と比較しますと、「情報通信業」や「建設業」などでは差が1時間程度となっています。一方で「宿泊業、飲食サービス業」ではその差が大きくなっています。

なお、これを産業により「回答根拠の違い」による差が異なるためであると解釈することも可能ですが、本稿で副業・兼業に係る調整を「副業・兼業がある者の全てが1つのみ副業・兼業を行っている」という前提で行っているところ、産業によってはこの前提があてはまらない（2つ以上の副業・兼業をしている者が相当数存在する可能性）ためにかい離するなどの要因も考えられますので、幅をもって解釈する必要があります。

補論2表 主な産業別【集計A】、【集計I】の結果（月間就業時間）

2023年	労働力調査 公表値 (就業者)	集計A	集計I	集計Iを副 業・兼業調 整	毎月勤労統 計（実労働 時間数）	(時間)	
						D（雇用者に占 める副業・兼業 に就業している 者の割合）	(参考) 雇用者数(労働 力調査公表値、 万人)
全産業	※ 151.7	152.8	148.8	142.4	136.3	0.045	※ 6076
建設業	167.8	174.5	171.1	165.5	164.3	0.034	399
製造業	163.9	166.5	163.6	159.9	157.0	0.023	1021
情報通信業	166.6	168.3	164.4	158.0	157.3	0.041	263
運輸業、郵便業	175.6	178.2	173.7	167.5	167.7	0.037	334
卸売業、小売業	143.6	141.9	139.2	133.6	129.5	0.042	970
金融業、保険業	161.1	162.4	156.2	152.2	147.1	0.026	154
不動産業、物品賃貸業	137.4	155.0	151.5	144.3	150.8	0.050	125
学術研究、専門・技術サービス業	157.2	164.0	160.0	152.8	154.1	0.047	199
宿泊業、飲食サービス業	124.0	114.6	111.1	103.8	88.5	0.070	349
生活関連サービス業、娯楽業	142.3	139.7	135.1	126.7	122.2	0.066	170
教育、学習支援業	144.3	149.6	142.8	133.1	124.3	0.073	318
医療、福祉	145.1	145.6	140.8	134.0	130.1	0.051	881
サービス業（他に分類されないもの）	140.6	144.5	140.8	133.6	139.3	0.054	412

※「農業、林業」、「漁業」、「公務（他に分類されるものを除く）」を含む

補論3. 匿名データと調査票情報の集計結果の比較（労働力調査 就業時間）

本論では匿名データ（統計法第36条に基づく利用）を用いた組替え集計の結果に基づく分析を行いました。一方、統計調査を実施した行政機関（ここでは総務省）による公表値が完全に再現可能なマイクロデータとして「調査票情報の利用」（統計法第32条・第33条に基づく利用）があります。念のため、表2（月間就業時間）の集計値を調査票情報からも作成しましたが（補論3表に2023年の比較結果を示しました）、匿名データによる集計値との差は±0.1時間内にとどまりました。このように、匿名データは、匿名性を担保しつつも、調査票情報からの分析と遜色のな

い分析を行うことが可能なマイクロデータセットと考えられます。なお、集計対象とする標本規模が小さくなる（産業別に集計した際の小規模な産業など）などしますと、リサンプリングの影響により匿名データによる集計値は調査票情報からの集計値とかい離する可能性がありますので、この点をご留意いただければと思います。

また、本論ではトップコーディングへの対応として、匿名データと一緒に提供される月次の「トップコーディングを行った週間就業時間の基本統計量」を用い、匿名データ上で週間就業時間「90」とされているレコード（「90時間以上」の符号を「90」としている）を、年ごとに一律にトップコーディング対象レコードの年平均値に置き換えた上で集計を行いました。参考まで、補論3表に、符号「90」を「90時間」として集計した結果も掲載しましたが、若干ではあります月間就業時間が短く算出される結果となります。

補論3表 匿名データと調査票情報による集計結果の比較
(2023年労働力調査、月間就業時間)

(時間)										
2023年	公表値の再現	集計A	集計B	集計C	集計D	集計E	集計F	集計G	集計H	集計I
匿名データ（本論で用いたもの。表2と同値）	151.6	152.8	153.0	153.6	153.1	152.3	152.9	157.5	152.9	148.8
調査票情報	151.7	152.8	152.9	153.5	153.1	152.2	152.8	157.4	152.9	148.8
匿名データ（トップコーディングで「週90時間以上」とされたデータを「週90時間」として集計）	151.4	152.7	152.8	153.4	153.0	152.1	152.7	157.3	152.7	148.7

参考 ミクロデータの利用について

ミクロデータの利用に際しては、「ミクロデータ利用ポータルサイト(miripo)」が開設されており、関連する情報が集約されています。

<https://www.e-stat.go.jp/microdata/>

匿名データの利用方法の確認や、利用申請なども、このサイトから一元的に可能となっています。

謝辞

本研究の実施に当たり、統計研究研修所、統計局、統計センターの関係のみなさまには、原稿の内容改善に資する貴重なコメントをいただいたほか、匿名データや調査票情報の利用に係る事務手続き等にご協力いただいた。この場を借りて、関係のみなさま方に感謝の意を表したい。

なお、本稿での各種集計にあたっては、Rで集計用コードを作成したが、集計用コードの作成にあたってはガバメントA I「源内」とのチャットにより、大幅に作業時間を短縮することができた。念のために記載しておく、マイクロデータ自体は総務省統計部門内の極めてセキュアな環境下でのみ取り扱っており、「源内」はあくまでもコードの生成のみに用いた。

参考文献

- ・厚生労働省「毎月勤労統計調査」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html>
- ・厚生労働省「裁量労働制実態調査」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/171-1.html>
- ・厚生労働省「就労条件総合調査」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html>
- ・斎藤 太郎（2018）「残業時間の上限規制で残業代は本当に減るのか」
<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=58262?site=nli>
- ・斎藤 太郎（2020）「働き方改革で労働時間の減少ペースが加速～ただし、サービス残業は増加の可能性～」
<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=65111?pno=2&site=nli>
- ・総務省「労働力調査」
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/>
- ・総務省「経済センサス」
<https://www.stat.go.jp/data/e-census/>
- ・総務省「就業構造基本調査」
<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/index.html>
- ・総務省「国勢調査」
<https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/index.html>
- ・総務省「平成22年度雇用失業統計研究会」
<https://www.stat.go.jp/info/kenkyu/roudou/h22/index.html>
- ・総務省「日本標準産業分類（令和5年7月告示）の解説」
https://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/R05index.htm
- ・内閣府（2025）「令和7年度年次経済財政報告」
https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je25/index_pdf.html
- ・労働政策研究・研修機構（2023）「副業者の就業実態に関する調査」
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2023/documents/0231.pdf>