

E B P Mの分析レポート (時間外労働の上限規制)

令和3年12月27日

E B P Mの推進に係る若手・中堅プロジェクトチーム

E B P Mの推進に係る若手・中堅プロジェクトチーム（以下「プロジェクトチーム」という。）は、令和元年12月に「厚生労働省統計改革ビジョン2019」（令和元年8月27日）及び同工程表（令和元年10月8日）に基づき設置され、統計利活用の促進及び若手・中堅職員の統計データに係る分析手法の習得等を主たる目的としているものである。

本レポートは、プロジェクトチームにおけるE B P Mの分析結果を取りまとめたものであり、事業所管部局の公式見解を示すものではないことに留意が必要である。

また、分析結果は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」と総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」の調査票情報を活用し、プロジェクトチームが独自に集計を行ったものである。

【ポイント】

- 平成31年4月に時間外労働の上限規制が大企業に導入されたことにより、時間外労働への影響が見られるかについて、回帰不連続デザイン（Regression Discontinuity Design）の考え方をを用いて、大企業・中小企業の定義のひとつとして用いられる資本金に注目して分析を行った。
- 令和元年において、資本金の閾（しきい）値を超えた大企業では、閾値以下の中小企業と比較して、時間外労働（推計）月45時間超の正社員割合が低い傾向が見られた。一方、「働き方改革実行計画」が策定（平成29年3月28日）された前年である平成28年や、時間外労働の上限規制が全面適用された令和2年では、閾値前後においてその割合の変化が見られなかった。令和元年においてのみ、閾値における段差が見られたため、平成31年4月の上限規制適用による効果が示唆された。

（問合せ先）

厚生労働省政策統括官付参事官付統計・情報総務室

政策企画官 戸田 淳仁

【直通】03-3595-2643

1. はじめに

（本レポートの目的）

本レポートは、EBPM（Evidence Based Policy Making）の観点から、平成 31 年 4 月から大企業に導入された罰則付きの時間外労働の上限規制により、長時間労働¹が是正されているかといった観点で、施策の効果を検証することを目的とする。

（長時間労働の是正に係る基本的な考え方）

長時間労働の是正は、働く人々の心身の健康を確保するとともに、仕事と子育て、介護、地域生活等の生活との調和を図り、性別や年齢、障害の有無等にかかわらず、全ての方の活躍促進を推進するための重要な課題である。少子高齢化が進展し、人口減少下にある我が国が持続的に経済成長を進めていくためには、誰もが働きやすい環境を整備することが必要であり、そのためには、必要のない時間外労働をなくし、効率的で無駄のない働き方を実現していくことが必要である。

長時間労働は、我が国の企業文化、人事制度や人材育成の在り方、下請構造・取引環境の問題など、日本の産業・雇用システムの全体構造に根ざしており、その改善に向けては様々な施策を総動員する必要がある。

（長時間労働の是正に係るロジックモデル）

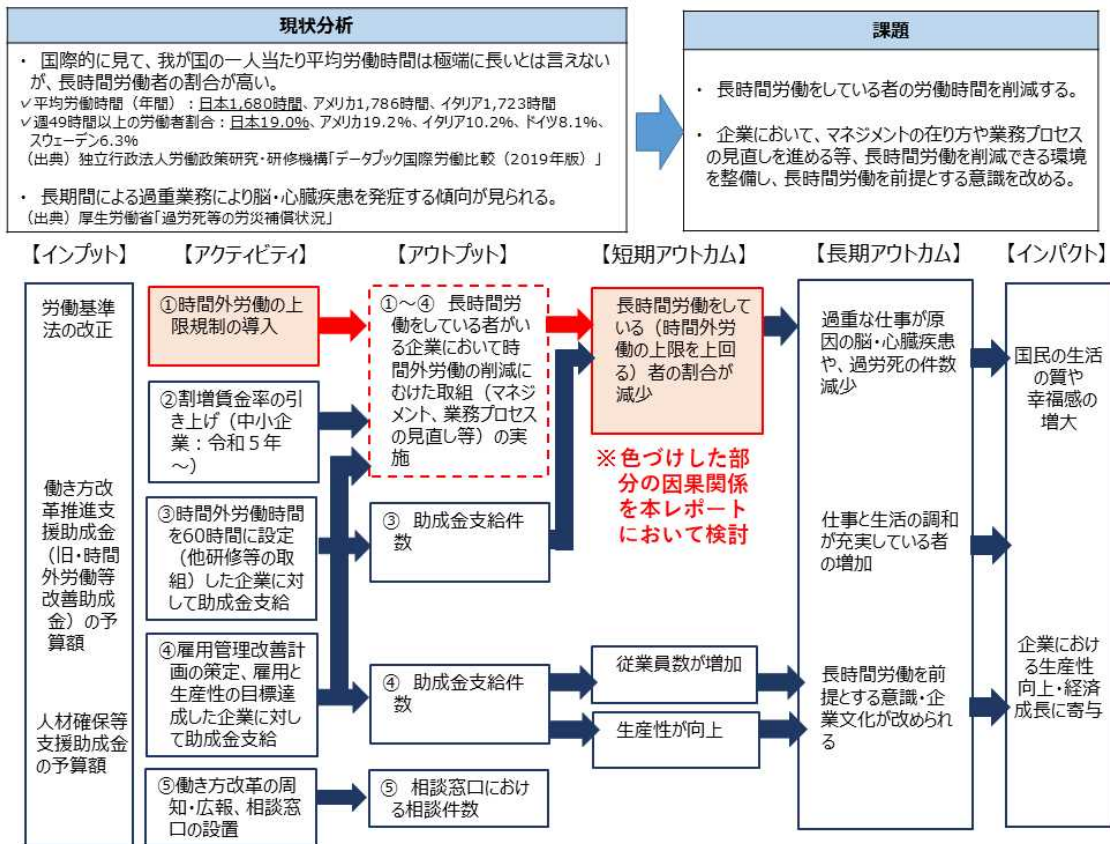
我が国における長時間労働に関する現状と課題、施策により期待される成果（アウトカム、インパクト）をまとめると、図表 1 のロジックモデルのようになると考える。

現状としては、我が国の一人当たり平均労働時間は、国際的に見て極端に長いとは言えないが、労働時間の長い者の割合が高い。独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較（2019 年版）」による平成 30 年の比較によると、日本の平均労働時間（年間）である 1,680 時間は、アメリカ 1,786 時間やイタリア 1,723 時間を下回っている。

他方、長時間労働の指標として、国際比較においてしばしば用いられる、週 49 時間以上の労働者の割合は、日本が 19.0%であるのに対し、平均労働時間の上回っていたアメリカは 19.2%、イタリアは 10.2%となっている一方、ドイツの 8.1%や、スウェーデンの 6.3%より大きく上回っている。そのため、我が国においては、長時間労働の割合が高く、労働時間が偏在していることが示唆される。

¹ 本レポートにおいては「長時間労働」と「時間外労働」という類似した用語を用いているが、両者では意味が異なる。「長時間労働」については労働時間が長いことを意味し、場合によっては、過重な労働を強いられていることが意味として含まれている用語である。「時間外労働」とは、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）で定められた法定労働時間（原則として、1 日 8 時間及び 1 週 40 時間）を超える時間のことをいう。

図表 1 長時間労働の是正に係るロジックモデル



また、長時間労働等の業務における過重な負荷により脳・心臓疾患を発症する者²や、それが原因となり死亡に至る場合も、依然として見られる。

こうした現状の課題に対しては、長時間労働を削減することが必要であり、そのためには、企業においてマネジメントの在り方や業務プロセスの見直し等を進め、長時間労働を削減する環境を整備するだけでなく、長時間労働を前提とする企業文化を改めていく必要がある。

こうした課題に対して、国は、ロジックモデルのインプット、アクティビティで示されているような施策を実施している。いずれも、前述した長時間労働の是正に係る基本的な考え方に帰着する内容である。

長時間労働是正に係る施策のアクティビティとして、①から⑤の5つを挙げているが、以下では、本レポートの内容に関連する「時間外労働の上限規制導入」を中心に説明する。

労働基準法（昭和22年法律第49号）においては、労働時間は原則として、1日8時間及び1週40時間とされており、これを法定労働時間という。法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や、法定休日（毎週少なくとも1日の休日又は4週間を通じ4日以

² 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を参照のこと。

上の休日）に労働をさせる場合には、原則として労働基準法第 36 条に基づく労使協定（以下「^{サブロク}36 協定」という。）を締結し、所轄労働基準監督署長へ届け出る必要がある。

時間外労働の上限規制が導入されるまでは、36 協定で定める時間外労働については、厚生労働大臣の告示によって上限の基準が定められていたが、臨時的な場合には、特別条項付き 36 協定を締結すれば、限度時間³を超える時間まで時間外労働を行うことが可能であった。

その後、政府全体で働き方改革が進められてきた中で、長時間労働の是正が、課題として改めて認識されるようになり、時間外労働の規制の在り方についても議論された。働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）によって労働基準法が改正され、時間外労働の上限が罰則付きで規定されることになった。時間外労働の上限は原則として月 45 時間及び年 360 時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができないことになった⁴。

なお、時間外労働の上限規制の施行は平成 31 年 4 月 1 日だが、中小企業⁵に対しては 1 年間猶予され、令和 2 年 4 月 1 日からとなった。また、建設事業、自動車運転の業務、医師については、上限規制の適用が 5 年間（令和 6 年 3 月 31 日まで）猶予されることになった⁶。

大企業⁷と中小企業において施行の時期が異なっていることを利用し、大企業のみ時間に時間外労働の上限規制が導入された令和元年を中心に分析を行うことにする。

（本レポートの以下の構成）

本レポートでは図表 1 のロジックモデルで図示しているとおり、時間外労働の上限規制の導入に着目し、この施策により、時間外労働が減少し、長時間労働が是正されているかを検証する。

次節においては、分析に使用するデータについて紹介する。第 3 節においては、分析で用

³ 限度時間は、1 か月の場合は 45 時間（1 年単位の変形労働時間制の場合は 42 時間）、1 年の場合は 360 時間（1 年単位の変形労働時間制の場合は 320 時間）のことである。

⁴ 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を遵守する必要がある。

- ・時間外労働が年 720 時間以内
- ・時間外労働と休日労働の合計が月 100 時間未満
- ・時間外労働と休日労働の合計について、「2 か月平均」「3 か月平均」「4 か月平均」「5 か月平均」「6 か月平均」が全て 1 月当たり 80 時間以内
- ・時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは、年 6 か月が限度

⁵ 中小企業の範囲については、図表 2、補論 2 を参照されたい。

⁶ 適用が猶予されている事業には、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業もあるが、これらの事業については、猶予期間中、時間外労働と休日の合計についての規制が適用されない一方、上限を月 45 時間及び年 360 時間といった原則は適用される。そのため、以下の分析においては、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業を集計対象外にする等の措置を行っていない。

⁷ 以下では、中小企業以外の企業のことを「大企業」という。

いる回帰不連続デザインの説明を行い、第4節において分析の結果を紹介する。第5節に結論と今後の課題をまとめる。

2. 分析に使用するデータ

厚生労働省が所管する事業所を対象とした統計調査のうち、労働時間を把握できるものとして、主には、毎月勤労統計調査（以下「毎勤」という。）と賃金構造基本統計調査（以下「賃金センサス」という。）がある。それぞれの統計調査の概要については省略するが、時間外労働の上限規制の効果を検証するうえで、両者にはそれぞれ下記の長所、短所があり、それらを踏まえた上で、賃金センサスを活用することにした理由を以下で説明する。

毎勤は、時系列比較が可能になるよう、同一事業所を数年にわたり調査対象とする等の標本設計をしている長所がある。その一方、把握しているものが、事業所における実労働時間数の合計であり、各労働者の労働時間の長短については把握できないという短所がある。

賃金センサスは、事業主が無作為抽出した労働者⁸の所定内・超過実労働時間数を把握しているため、各労働者の労働時間の長短を把握できるという長所がある。その一方、年1回の調査毎回において対象となる事業所の標本抽出（無作為）を実施しているため、同一対象の時系列比較ができるような設計であるとは必ずしも言えないという短所がある。

時間外労働の上限規制は、令和元年において大企業に適用されたが、中小企業には適用されていない状況になっており、効果を検証するには、時系列比較ができる統計を用いて差の差（Difference-in-Differences）分析を活用することが考えられる。しかし、時系列比較が可能な毎勤では、実労働時間数の事業所における合計しか把握しておらず、時間外労働の上限（月45時間）を超える者の状況を把握できない。そのため、長時間労働が一部の者に偏在しているという、我が国の特徴を踏まえた分析をすることができない。

こうした事情を踏まえ、差の差分析を活用することを断念し、大企業か中小企業かを区別する指標に、企業における常時使用する労働者（以下「常用労働者」という。）の数だけでなく、資本金の額又は出資の総額（以下「資本金」という。）もあるため、資本金に着目したい。詳細は次節で説明するが、常用労働者数は大企業の範囲となっているが、資本金が閾値近辺の企業の違い⁹を観察することで、後ほど説明する回帰不連続デザインの考え方をを用いて、施策の効果を検討できる。

この観点からは、賃金センサスにおいては、調査年の6月の1か月における、各労働者の

⁸ 賃金センサスにおいては、事業所の常用労働者数と産業によって決まる抽出率にしたがって、個人票に回答する人数が変わってくるため、事業所における全労働者について把握しているとは限らない点に留意が必要である。

⁹ すなわち、常用労働者数だけでは、中小企業の範囲には当たらないので、資本金が閾値を超えると、大企業の範囲となるが、閾値を下回ると中小企業の範囲となる。詳細は図表2を参照。

所定内・超過実労働時間を把握できるため、時間外労働を推計¹⁰し、時間外労働が月 45 時間を超える者の割合を事業所ごとに把握できる。そのため、以下の分析では、賃金センサスを活用していきたい。

また、賃金センサスにおいては資本金を把握していないため、資本金を把握している総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」（以下「経済センサス」という。）と賃金センサスを連結することで、分析を可能にしている¹¹。統計調査の連結については補論 3 を参照されたい。

3. 時間外労働の上限規制導入に係る分析方法

以下では、平成 31 年 4 月に時間外労働の上限規制が大企業に適用された影響を、EBPM の手法の一つとして活用される回帰不連続デザインを用いて検討する。まず、回帰不連続デザインについて説明した上で、時間外労働の上限規制の議論に適用できることを説明する。

なお、回帰分析の結果等については補論 1 において整理している。

（分析の考え方）

回帰不連続デザインとは、施策の対象になるか否かが、連続した値をとる指標¹²に依存しており、その指標がある閾値を超えるか否かで決定される場合、その閾値前後の差を見ることで施策の効果を判断するものである。

閾値を多少超えた事業所と、多少下回る事業所の間では、経営環境など大きな違いがないと仮定できる¹³とすると、それらの事業所間において施策の効果として注目しているアウト

¹⁰ 「推計」としているのは、賃金センサスにおいては、所定内実労働時間と超過実労働時間のみが把握されており、労働基準法における時間外労働を把握していないため、（所定内実労働時間＋超過実労働時間－8×実労働日数）という計算式で、月当たりの時間外労働を推計している。この推計により、週休 2 日以上とする企業において、法定休日（労働基準法において規定される 1 週間につき 1 日の休日）以外の企業で定める所定休日における労働時間の取扱に留意が必要である。この労働時間は超過実労働時間には含まれるが、時間外労働には、法定休日以外の週 6 日において合計 40 時間を超えない限り含まないことになる。この違いの大きさだけ誤差が生じていると言える。

¹¹ 経済センサスは、平成 24 年、平成 28 年、令和 3 年に実施されており、毎年実施されていない。そのため、資本金の各年の変化がとらえられず、平成 28 年の経済センサスの資本金の値を各年の賃金センサスに連結して使用しているため、留意が必要である。

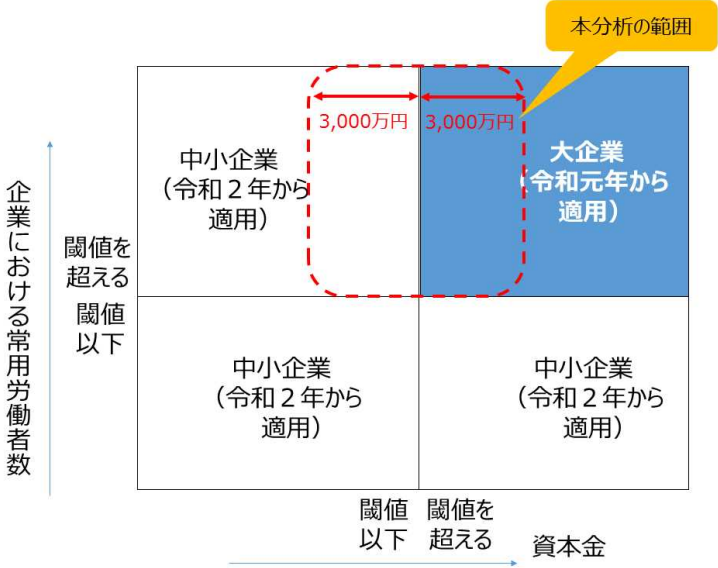
¹² ここでいう、非連続的に施策介入がなされるかどうかを決定する変数をランニング変数（running variable）とも呼ばれる。

¹³ 回帰不連続デザインの議論では、連続性の仮定と呼ばれ、回帰不連続デザインを用いて因果関係を推定する際には最も重要な仮定と考えられている。

カムに差があるとすれば、施策対象の有無の違いが、アウトカムの差を発生させている原因として考えることができる。

ただし、この考え方では、閾値前後の比較にとどまるため、閾値から大きく異なる事業所についての施策の効果を検証することができない点は留意が必要である。

図表 2 上限規制の適用が 1 年猶予される中小企業の定義
(常用労働者数と資本金の閾値と大企業・中小企業との関係)



(各産業の資本金と常用労働者数の閾値)

産業	資本金の閾値	常用労働者数（企業単位）の閾値
小売業	5,000万円	50人
サービス業	5,000万円	100人
卸売業	1 億円	100人
その他	3 億円	300人

注) 産業の区分は補論 2 のとおり

以上の回帰不連続デザインの考え方を踏まえ、時間外労働の上限規制の効果を検証できるか、施策の対象有無が依存する指標に注目して、検討したい。

前節でも説明したように、時間外労働の上限規制が適用される大企業か、適用されない中小企業かを判断するに当たり、常用労働者数と資本金の 2 つの指標があり、それぞれ図表 2 のような関係である。常用労働者数、資本金ともに閾値を超えた場合は大企業と判断されるが、いずれかの指標が閾値以下の場合は、中小企業となる。閾値は、小売業、サービス業、卸売業、その他といった 4 区分の産業によって異なり、図表 2 のとおりである。産業の区分

としては、補論2において、日本標準産業分類との対応を示している。

2つの指標があり、単純に回帰不連続デザインを活用することができないため、以下では、2つの指標のうち、経済センサスにおいて、各年において変動が多くないと想定される資本金に着目し、常用労働者数は閾値を超えている事業所¹⁴を対象に、資本金の閾値前後における比較を試みる。

なお、産業によって資本金の閾値が異なるため、閾値からの差額に着目する。また、回帰不連続デザインでは閾値から大きく離れない限りで閾値前後を比較することが特徴であるが、以下の分析では、いくつかの場合を試したうえで、図表2で示すように、閾値から3,000万円前後において比較した結果を示す。

以下の分析においては、適用が猶予されている事業・業務を含む、建設業、運輸業、医療・福祉は集計対象外としている。

4. 時間外労働の上限規制導入に係る分析結果

（令和元年の分析結果）

図表3が令和元年における回帰不連続デザインの結果である。横軸に資本金（閾値との差額）を取り、縦軸に時間外労働（推計）月45時間超の正社員割合を取り、図には各事業所の位置を散布図として表したものである。資本金が閾値（図表3においては、横軸で0万円のところ）において、その正社員割合に差があるかを確認したものである。図表3における赤線は、各資本金におけるその正社員割合の平均の分布を取ったものであり、実際には回帰分析（補論1を参照）の結果をもとにして表示している。

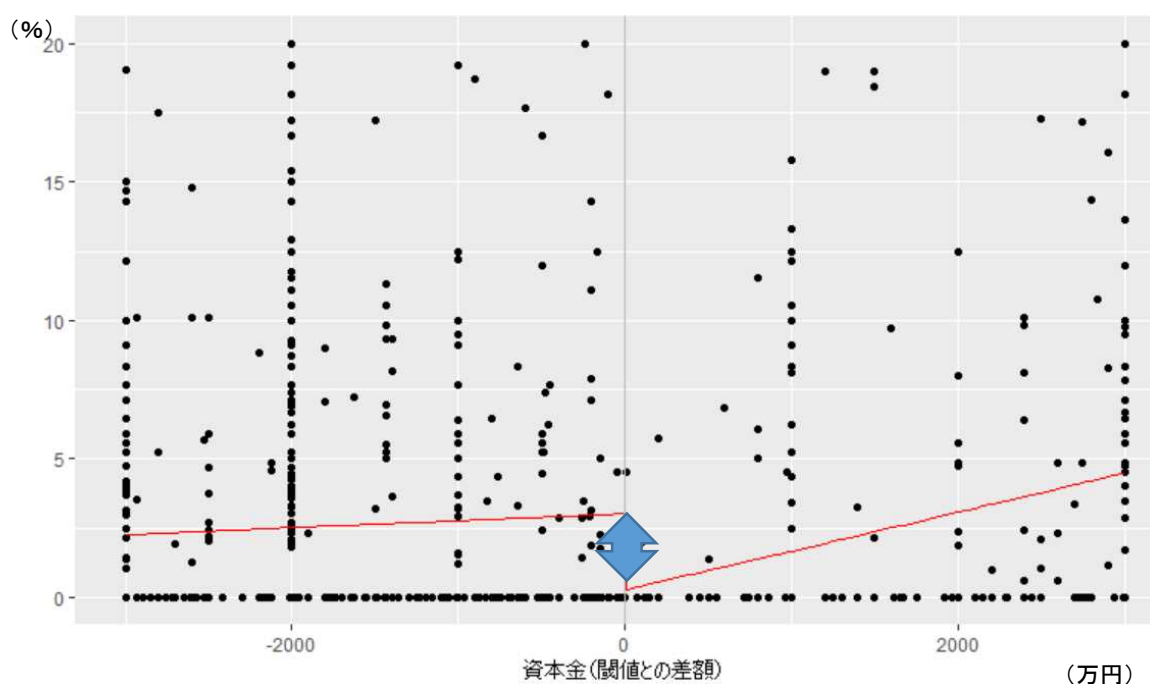
縦軸の時間外労働（推計）月45時間超の正社員割合について、図表3で示した1,553事業所のうち77.7%の事業所は、その割合が0%である一方、残りの事業所については時間外労働（推計）月45時間を超える正社員が見られる。時間外労働の上限規制は、月45時間が原則であるが、特別な事情がある場合はそれを超えることが可能であるため、時間外労働が月45時間を超えているからといって直ちに法律違反ということにはならない点に留意が必要である。

図表3の閾値においては、青い矢印で示したとおり段差が見られる。閾値を超える大企業においては、それ以下である中小企業と比べて、時間外労働（推計）月45時間超の正社員割合が低いため、時間外労働の上限規制が大企業のみ適用されたことによる効果が示唆

¹⁴ 常用労働者数の閾値は企業単位で見ることとしており、小売業については閾値が50人となっている。賃金センサスにおいては、企業単位の常用労働者数は階級値で把握し、50人に該当する企業規模の選択肢は「30～99人」となっており、小売業の「30～99人」に該当する事業所については閾値を超えているか否か不明である。そのため、以下の分析では小売業の「30～99人」を分析対象外としている。

された。また補論 1 では、回帰不連続デザインを回帰分析の手法を用いて検討しているが、その結果によっても、閾値に見られる段差は、統計的に有意であることを確認している。

図表 3 令和元年における資本金と時間外労働月 45 時間超の正社員割合との関係



(平成 28 年、令和 2 年の分析結果)

次に、他の年においても同様の結果が見られるか確認をしていきたい。

第一に、平成 28 年に着目した分析を行う。平成 28 年は働き方改革の議論が政府の中で進められ、時間外労働の上限規制の内容を盛り込んだ「働き方改革実行計画」(平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定)策定の前年である。平成 28 年については、時間外労働の上限規制の内容が知られていない状況であり、前で見たとような閾値における段差は確認されないはずである。

第二に、令和 2 年に着目した分析を行う。前述のとおり、令和 2 年には時間外労働の上限規制が大企業だけでなく中小企業にも導入され、大企業か中小企業か関係なく規制を受けることになっている。そのため、閾値における段差は確認されないはずである。

図表 4 は、平成 28 年と令和 2 年において、図表 3 と同様の回帰不連続デザインを用いた分析を行ったものである。いずれの年においても閾値における段差は確認されず、補論 1 における回帰不連続デザインの回帰分析によっても段差が有意ではないことが示されている。

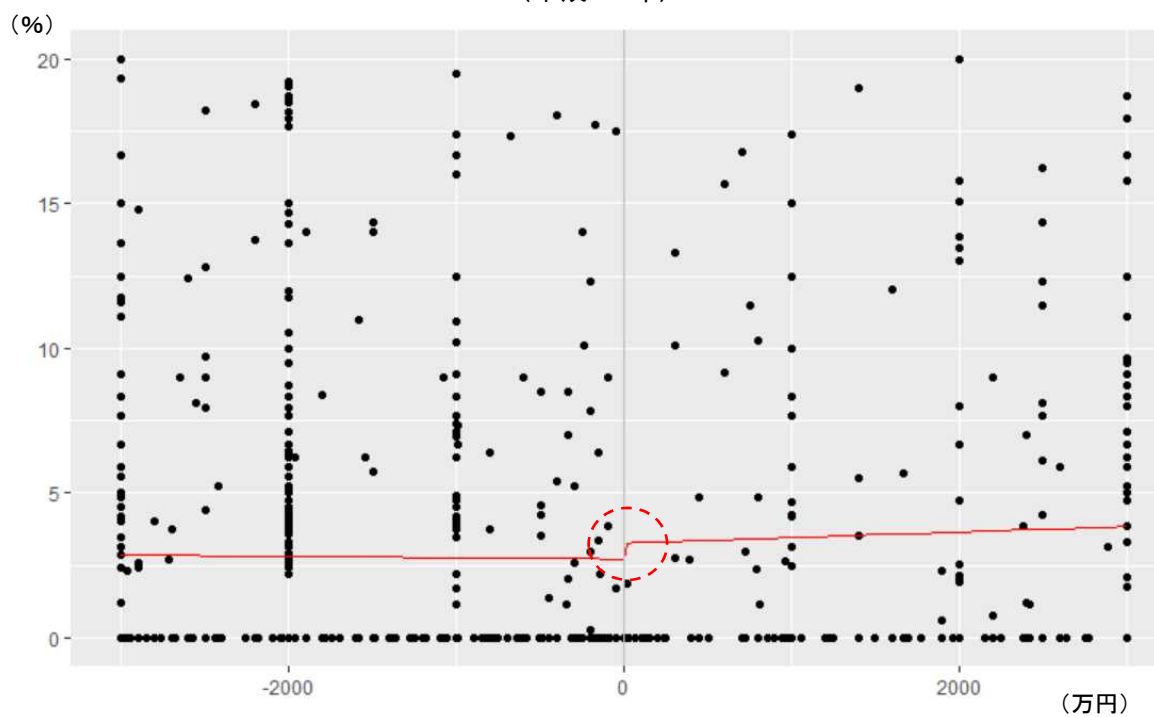
そのため、令和元年における閾値における段差は、時間外労働の上限規制を大企業のみを導入したことによる因果効果である可能性が高いことが示唆された。

5. おわりに

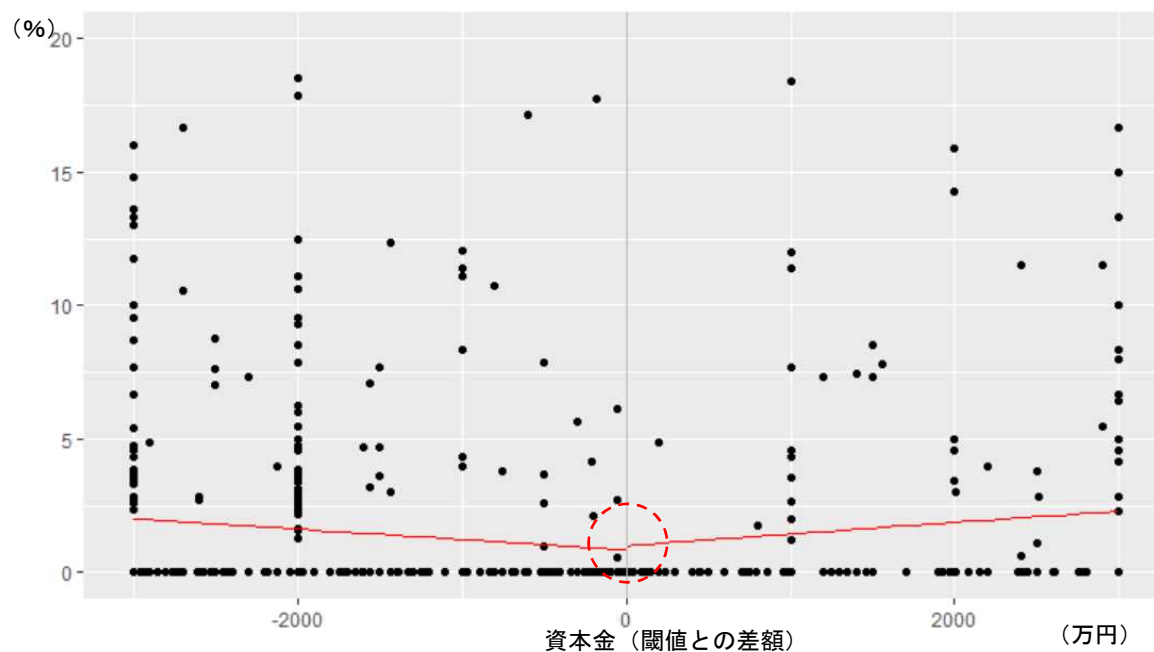
本レポートにおいては、時間外労働の上限規制が、大企業にのみ導入された令和元年に注目して、その施策の効果を検証した。その結果、回帰不連続デザインの回帰分析においても、時間外労働の上限規制により、時間外労働が是正される効果があることを示唆する結果が得られた。

時間外労働に上限を設け、一律に規制する方法は、健康被害を防止する観点から効果的な手法であると考えられる。一方、我が国における長時間労働の課題に対しては、企業文化やマネジメントの在り方等を踏まえ、「1. はじめに」でも述べたとおり、様々な施策を総動員する必要がある。長時間労働に依存しない働き方を実現するためには、企業経営への影響や個人の多様な価値観に配慮しつつ、産業特性や事業所規模等の様々な要因を考慮して慎重に検討していく必要がある。

図表4 平成28年、令和2年の資本金と時間外労働月45時間超の正社員割合との関係
(平成28年)



(令和2年)



補論 1 回帰不連続デザインの回帰分析について

回帰不連続デザインにおける段差が統計的に有意かを確認する方法として、西山慶彦他（2019）『計量経済学』（有斐閣）の 447 ページにある定式化を参考に、事業所単位で回帰分析を行った。その結果が付表 1 である。付表 1 のモデル 1、モデル 3、モデル 5 の結果を踏まえて、図表 3 と図表 4 の赤色直線を作成している。

前掲書においても、バンド幅（閾値からどれくらいの幅を取って分析対象とするか）が課題であると指摘されているため、プロジェクトチームにおいてもいくつかを検討した。その結果閾値より 3,000 万円前後においては、統計的に有意である年と有意でない年が顕著に分かれたため、閾値より 3,000 万円前後を分析対象として結果を公表する。

付表 1 回帰不連続デザインの回帰分析の結果

被説明変数＝時間外労働（推計）月45時間超の正社員割合（％）

	平成28年		令和元年		令和2年	
	モデル 1	モデル 2	モデル 3	モデル 4	モデル 5	モデル 6
閾値超ダミー	0.54920 (1.24224)	0.16996 (1.22803)	-2.76978 ** (1.06386)	-2.58171 ** (0.91414)	-0.00039 (0.00020)	-0.01566 (0.75723)
資本金	-0.00005 (0.00030)	-0.00019 (0.00029)	0.00025 (0.00031)	0.00011 (0.00029)	-0.00039 (0.00020)	-0.00038 (0.00019)
資本金× 閾値超ダミー	0.00024 (0.00062)	0.00022 (0.00061)	0.00115 * (0.00056)	0.00097 (0.00054)	0.00083 (0.00043)	0.00080 (0.00042)
女性比率		-0.08617 ** (0.01132)		-0.08043 ** (0.00981)		-0.05093 ** (0.00819)
平均年齢		0.03539 ** (0.01744)		0.05607 ** (0.01862)		0.05437 ** (0.01608)
定数項	2.72100 ** (0.58758)	5.39320 ** (1.05493)		4.43938 ** (0.85024)		1.06171 (0.73655)
標本サイズ	1,638	1,638	1,553	1,553	1,393	1,393
自由度修正済み決定係数	0.002	0.058	0.005	0.074	0.001	0.043

注）**、*は、有意水準 1％、5％において統計的に有意であることを示す。

（ ）内の値は分散不均一に頑健な標準誤差。

説明変数の資本金は、閾値からの差額（単位：万円）。

資本金の閾値前後 3,000 万円を対象とし、常用労働者数の閾値を超えている事業所を対象としている。

また、建設業、運輸業、医療・福祉は除く。

付表 1 において、「閾値超ダミー」は、資本金が閾値を超えていれば 1、それ以外を 0 とするダミー変数である。この係数が令和元年においては、モデル 3 においても、説明変数に女性比率や平均年齢を投入したモデル 4 においても、統計的に有意である。また、係数が負の値をとっているため、大企業ほど被説明変数の値が低くなっていることが示唆される。

一方、平成 28 年や令和 2 年においては、いずれの推定式においても、閾値超ダミーが有意ではない点を指摘しておきたい。

補論2 4つの産業区分について

4つの産業区分（以下「業種」という。）は、付表2のとおり定義されている。付表2における日本標準産業分類において、一部小分類（中分類のうち3桁のもの）が定義されているが、賃金センサスにおいては、全ての事業所の産業小分類を把握していない。そのため、業種の分類に当たり、小分類を使う場合は経済センサス（平成28年調査）における小分類を用いている。

付表2 業種と日本標準産業分類との関係

※業種の分類は、日本標準産業分類に従って判断されます。

業種	日本標準産業分類	
小売業	大分類I（卸売業、小売業）のうち	中分類56（各種商品小売業）、中分類57（織物・衣服・身の回り品小売業）、中分類58（食料品小売業）、中分類59（機械器具小売業）、中分類60（その他の小売業）、中分類61（無店舗小売業）
	大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち	中分類76（飲食店）、中分類77（持ち帰り・配達飲食サービス業）
サービス業	大分類G（情報通信業）のうち	中分類38（放送業）、中分類39（情報サービス業）、中分類411（映像情報制作・配給業）、中分類412（音声情報制作業）、中分類415（広告制作業）、中分類416（映像・音声・文字情報制作に附帯するサービス業）
	大分類K（不動産業、物品賃貸業）のうち	中分類693（駐車場業）、中分類70（物品賃貸業）
	大分類L（学術研究、専門・技術サービス業）	
	大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち	中分類75（宿泊業）
	大分類N（生活関連サービス業、娯楽業）	ただし、小分類791（旅行業）は除く
	大分類O（教育、学習支援業）	
	大分類P（医療、福祉）	
	大分類Q（複合サービス業）	
卸売業	大分類I（卸売業、小売業）のうち	中分類50（各種商品卸売業）、中分類51（繊維、衣服等卸売業）、中分類52（食料品卸売業）、中分類53（建築材料、鉱物・金属材料等卸売業）、中分類54（機械器具卸売業）、中分類55（その他の卸売業）
	大分類R（サービス業<他に分類されないもの>）	
その他（製造業、建設業、運輸業、その他）	上記以外のすべて	

（参考）日本標準産業分類（2013年10月改定（第13回改定））

http://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/index.htm

（大分類）

A.農業、林業 B.漁業 C.鉱業、採石業、砂利採取業 D.建設業 E.製造業 F.電気・ガス・熱供給・水道業
G.情報通信業 H.運輸業、郵便業 I.卸売業、小売業 J.金融業、保険業 K.不動産業、物品賃貸業
L.学術研究、専門・技術サービス業 M.宿泊業、飲食サービス業 N.生活関連サービス業、娯楽業
O.教育、学習支援業 P.医療、福祉 Q.複合サービス事業 R.サービス業（他に分類されないもの）
S.公務（他に分類されるものを除く） T.分類不能の産業

補論3 賃金センサスと経済センサス（平成28年調査）との連結について

本レポートにおいては、賃金センサスと経済センサス（平成28年調査）を連結させて分析を行っているが、連結の方法と、連結による結果を示したい。

賃金センサスは、総務省「事業所母集団データベース」をもとに抽出しているため、同データベースで付与されている共通事業所コードを調査票情報は格納している。一方、経済センサス（平成28年調査）において、調査票情報は共通事業所コードを保有しておらず、経済センサス固有のコードのみを保有している。

双方の統計調査を結合するマッチングキーが存在しないため、統計法（平成19年法律第53号）第27条第2項に基づき、総務省から事業所母集団データベース（平成28年経済センサス母集団）の提供を受け、賃金センサスと経済センサス（平成28年調査）の連結を行った。

賃金センサスと経済センサス（平成28年調査）の連結状況は付表3のとおりである。

付表3 賃金センサスと経済センサス（平成28年調査）の連結後の状況別事業所数

賃金センサスの調査年	業種	中小企業に該当			大企業に該当	不明
		資本金 閾値以下 常用労働者数 閾値以下	資本金 閾値以下 常用労働者数 閾値超	資本金 閾値超 常用労働者数 閾値以下	資本金 閾値超 常用労働者数 閾値超	資本金不明 （連結不可能も含む）
平成28年	小売業	1,085	1,110	20	2,701	1,402
	サービス業	6,823	1,530	1,104	3,523	6,258
	卸売業	1,959	210	166	718	351
	その他	8,903	776	1,087	5,593	2,913
	業種・計	18,770	3,626	2,377	12,535	10,924
令和元年	小売業	822	1,306	19	2,997	880
	サービス業	6,349	1,369	1,118	3,365	5,730
	卸売業	1,791	264	121	706	132
	その他	8,906	831	1,044	5,305	2,445
	業種・計	17,868	3,770	2,302	12,373	9,187
令和2年	小売業	925	1,329	44	3,231	1,082
	サービス業	6,453	1,310	1,111	3,347	6,408
	卸売業	1,714	213	142	664	163
	その他	8,824	866	1,106	4,964	2,251
	業種・計	17,916	3,718	2,403	12,206	9,904

注）建設業、運輸業、医療・福祉は除く。