

いばらき

雇用ニュース

第367号

11

2012



「三の丸（水戸市）」いばらきフォトダウンロード

11月は労働保険適用促進強化期間です！

おもな内容
CONTENTS

県内の雇用情勢について.....	2
11月は労働保険適用促進強化期間です	3
労働者派遣法が改正されました！.....	4・5
11月は労働時間適正化キャンペーン期間です	6
雇用調整助成金等支給申請手続きの一部変更について.....	7
茨城県雇用関係主要指標.....	8

茨城労働局職業安定部

ホームページアドレス

<http://ibaraki-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

有効求人倍率 0.81 倍 「雇用情勢は、改善の動きが弱まっている」

— 有効求人倍率(季節調整値)は 2 か月連続の下降 —

1 概況

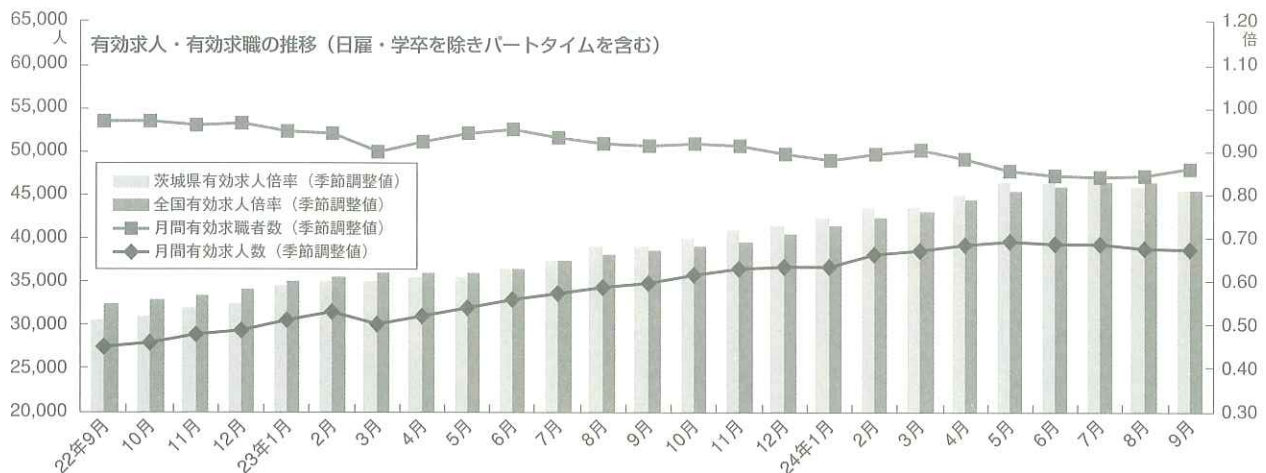
9月の雇用失業情勢をみると、新規求人数は14,203人で前年同月に比較して2.1%増と31か月連続して増加となりました。雇用形態別では、一般常用は同2.7%の増加となり、パートタイムは同0.2%の増加となりました。

新規求職者数は11,770人で前年同月比6.2%の減少となりました。雇用形態別では、一般は同5.2%の減少となり、パートタイムは同8.3%の減少となりました。また、パートを含む常用求職者の若年求職者(34歳以下)は同7.2%の減少となり、高齢求職者(60歳以上)は同2.7%の減少となりました。

有効求人数(原数値)は39,409人で、前年同月比で10.5%増と29か月連続で増加となりました。

一方、有効求職者数(原数値)は47,577人で同6.1%減と29か月連続の減少となりました。

また、求職者1人当たりの求人数を示す有効求人倍率は、0.81倍(季節調整値)と前月を0.01ポイント下回りました。なお、原数値は0.83倍と前年同月を0.13ポイント上回りました。



平成23年12月以前の数値は新季節指数により改訂されています。

2 新規求人の動き

新規求人数は14,203人となり、前年同月と比較すると2.1%増加となりました。

産業別にみると、学術研究、専門技術サービス業(前年同月比49.3%増)、宿泊業、飲食サービス業(同25.7%増)、情報通信業(同20.5%増)、医療、福祉(同17.6%増)、運輸業、郵便業(同8.8%増)、卸売業、小売業(同3.6%増)、建設業(同3.1%増)などで増加しましたが、製造業(同11.3%減)、生活関連サービス業、娯楽業(同9.9%減)、サービス業(同3.6%減)などで減少しました。

規模別で見ると29人以下(前年同月比5.6%増)、30～99人(同3.8%増)では増加しましたが、100～299人(同5.8%減)、300～499人(同10.7%減)、500人以上(同35.6%減)では減少となりました。

雇用形態別では、一般常用求人は前年同月と比較すると2.7%増と31か月連続で増加し、パートタイム求人も同0.2%増と17か月連続で増加となりました。

3 新規求職の動き

新規求職者数は11,770人となり、前年同月比で6.2%減と6か月連続の減少となりました。

雇用形態別の割合では、一般求職者は69.0%(前年同月68.3%)と0.7ポイント上回り、数では前年同月比で5.2%減と6か月連続の減少となりました。一方、パートタイム求職者は、割合で31.0%(前年同月31.7%)と0.7ポイント下回り、数では同8.3%減と6か月連続の減少となりました。

また、パートタイムを含む常用求職者で見ると、新規求職者数のうち、34歳以下の若年者の占める割合は40.1%(前年同月40.6%)と0.5ポイント下回り数では前年同月比で7.2%の減少となりました。

同じく、パートタイムを含む常用新規求職者のうち、60歳以上の高齢者の占める割合は12.1%となり、前年同月(11.7%)を0.4ポイント上回り、数では前年同月比で2.7%の減少となりました。

4 失業の動き

失業の動きを雇用保険業務でみると、受給資格決定件数は2,487件で、前年同月と比較し3.5%減と7か月連続の減少となりました。また、新規求職者数に占める割合は21.1%と、前年同月(20.5%)を0.6ポイント上回りました。

雇用保険受給者実人員は11,048人と、前年同月比で10.1%減と16か月連続の減少となりました。

雇用保険被保険者資格喪失者のうち事業主都合離職者は502人で、資格喪失者の割合では6.3%(前年同月6.8%)となり、事業主都合離職者数では前年同月比11.3%減と2か月ぶりの減少となりました。

11月は

『労働保険適用促進強化期間』です！

「社員になにかあった時、あなたは責任がとれる経営者ですか？」

社員はもちろん、パート、アルバイト、臨時社員など、名称の如何を問わず、原則一人でも労働者を雇ったら、労働保険に加入する必要があります。それが労働者を雇う経営者としての責任です。

労働保険とは、労働者災害補償保険（一般に「労災保険」といいます。）と雇用保険の総称です。

保険給付は両保険制度で別個に行われていますが、保険料の納付については、両保険は労働保険として、原則的に、一体のものとして取り扱われています。

労働保険は、農林水産の事業の一部を除き、労働者を一人でも雇っていれば適用事業となり、その事業主は労働保険の成立手続きを行い、労働保険料を納付しなければならないことになっています。



● 労災保険とは ●●●●●●●●●●●●●●

労働者が業務上の事由又は通勤によって負傷したり、病気に見舞われたり、あるいは不幸にも死亡された場合に被災労働者や遺族を保護するために必要な保険給付を行うものです。また、被災労働者の社会復帰の促進など、労働者の福祉の増進を図るための事業も行っています。

● 雇用保険とは ●●●●●●●●●●●●●●

労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するため必要な給付を行うものです。また、失業の予防、労働者の能力開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための事業も行っています。



正社員、パート、バイトなど、雇用形態にかかわらず、ひとりでも労働者を雇った場合、事業主は、労働保険に加入する義務があります。

覚えよう、社員の万に。

労働保険

労働保険とは、その事業主が労働者を雇った事業、労働者の個人は、適用が適用と適用です。
①適用事業主は、労働者を雇った事業、労働者の個人は、適用が適用と適用です。
②適用事業主は、労働者を雇った事業、労働者の個人は、適用が適用と適用です。
③適用事業主は、労働者を雇った事業、労働者の個人は、適用が適用と適用です。

労働者派遣法が改正されました！

平成24年10月1日から施行

労働者派遣法の改正により、新たに派遣会社・派遣先に課される事項

派遣会社		派遣先
●日雇派遣の原則禁止	1	
●グループ企業派遣の8割規制 ●実績報告の義務化	2	
●離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止	3	●離職後1年以内の元従業員を派遣労働者として受け入れることの禁止、該当する場合には派遣会社へ通知
●マージン率などの情報提供	4	
●派遣料金の明示	5	
●待遇に関する事項などの説明	6	
	7	●派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置
●有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置	8	
●派遣労働者が無期雇用労働者か否かを派遣先への通知事項に追加	9	
●均衡待遇の確保	10	●均衡待遇の確保に向けた派遣元事業主への協力
	11	●労働契約申込みみなし制度【平成27年10月1日施行】

1 日雇派遣の原則禁止

日雇派遣については、派遣会社・派遣先のそれぞれで雇用管理責任が果たされておらず、労働災害の発生の原因にもなっていたことから、雇用期間が30日以内の日雇派遣は原則禁止になりました。ただし、①または②の場合は例外として認められます。



①禁止の例外として政令で定める業務について派遣する場合

禁止の例外となる業務

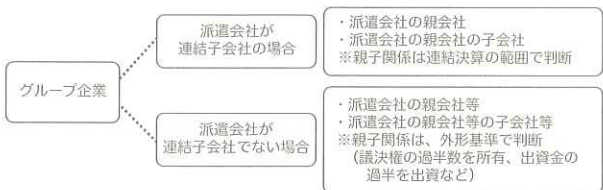
- ソフトウェア開発
- 機械設計
- 事務用機器操作
- 通訳、翻訳、速記
- 秘書
- ファイリング
- 調査
- 財務処理
- 取引文書作成
- デモンストレーション
- 添乗
- 受付・案内
- 研究開発
- 事業の実施体制の企画・立案
- 書籍等の制作・編集
- 広告デザイン
- OAインストラクション
- セールスエンジニアの営業、金融商品の営業

②以下に該当する人を派遣する場合

- (ア) 60歳以上の人
 - (イ) 雇用保険の適用を受けない学生
 - (ウ) 副業として日雇派遣に従事する人
 - (エ) 主たる生計者でない人
- (ウ)は生業収入が500万円以上、(エ)は世帯収入が500万円以上の場合に限りです。

2 グループ企業派遣の8割規制

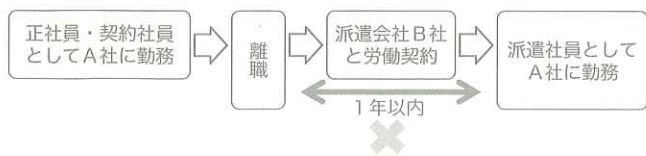
派遣会社と同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占めるような場合は、派遣会社が本来果たすべき労働力需給調整機能としての役割が果たされないことから、派遣会社とそのグループ企業に派遣する割合は全体の8割以下に制限されます。



$$\text{派遣割合} = \frac{\text{全派遣労働者のグループ企業での総労働時間} + \text{定年退職者のグループ企業での総労働時間}}{\text{全派遣労働者の総労働時間}}$$

3 離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止

本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が切り下げられることのないよう、派遣会社が離職後1年以内の人と労働契約を結び、元の勤務先に派遣することはできなくなりました（元の勤務先が該当者を受け入れることも禁止されます）。



- 【派遣会社】
離職前事業者へ派遣労働者として派遣することを禁止
- 【派遣先】
該当する元従業員を派遣労働者として受け入れることを禁止
- ※60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外されます。
※禁止対象となる勤務先の範囲は事業者単位となります。

4

5

マージン率などの情報提供 派遣料金の明示

【関係者への情報公開】

労働者や派遣先となる事業主がより適切な派遣会社を選択できるよう、インターネットなどにより派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取り組み状況などの情報提供が義務化されます。

派遣料金(派遣先が派遣会社へ支払う料金)	
賃金(派遣会社が労働者に支払う賃金)	マージン

$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

【派遣労働者への明示】

雇入時、派遣開始時、派遣料金額の変更時には、派遣労働者の「労働者派遣に関する料金額（派遣料金）」の明示が義務化されます。

<明示すべき派遣料金（次のうちいずれかを明示）>

- ①派遣労働者本人の派遣料金
- ②派遣労働者が所属する事業所における派遣料金の平均額（1人あたり）

<明示の方法>

書面・FAX・Eメールのいずれか

6 待遇に関する事項などの説明

派遣会社は、労働契約締結前に、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対して、

- ①雇用された場合の賃金の見込み額や待遇に関すること
- ②派遣会社の事業運営に関すること
- ③労働者派遣制度の概要

の説明をすることが義務化されます。

7 派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置

労働者派遣契約の中途解除によって、派遣労働者の雇用が失われることを防ぐため、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、

- ・派遣労働者の新たな就業機会の確保
- ・休業手当などの支払いに要する費用の負担など

の措置をとることが、派遣先の義務となります。（派遣契約時にこれらの措置について明記しなければなりません）

8 有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置

派遣労働者が無期雇用になるための機会が少ないことなどから、派遣会社は、有期雇用の派遣労働者（雇用期間が通算1年以上）の希望に応じ、以下のいずれかの措置をとるよう努めなければなりません。

- ①無期雇用の労働者として雇用する機会の提供
- ②紹介予定派遣の対象とすることで、派遣先での直接雇用を推進
- ③無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練などの実施



9 派遣労働者が無期雇用労働者か否かを派遣先への通知事項に追加

10 均衡待遇の確保

【派遣会社の義務】

派遣会社は、派遣労働者の賃金を決定する際、

- ①派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準
- ②派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験などに配慮しなければなりません。

教育訓練や福利厚生などについても均衡に向けた配慮が求められます。

【派遣先の義務】

派遣会社に対し、必要な情報を提供するなどの協力が求められます。

11 労働契約申込みみなし制度（平成27年10月1日施行）

労働契約申込みみなし制度とは、派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申し込み（直接雇用の申し込み）をしたものとみなす制度です。

平成27年10月1日からの施行となっています。

労働者派遣法改正の詳細は、茨城労働局にお問い合わせください。

茨城労働局需給調整事業室 水戸市宮町1-8-31 (Tel) 029-224-6239

11月は 「労働時間適正化キャンペーン」期間です。 ～見なおします。わたしの仕事、わたしの時間。～

現状の課題

労働時間の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は減少傾向にあるものの、依然として高い水準で推移するなど未だ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数が増加に転じるなど、過重労働による健康被害も多い状況にあるほか、割増賃金の不払いに係る労働基準法違反も後を絶たないところです。

- * 長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。
- * 時間外・休日労働が45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。
- * 労働基準法第37条に違反する、賃金不払残業は、あってはならないものです。

問題の解消

* 過重労働による健康障害を防止するために ※2

① 時間外・休日労働時間の削減

- ◇ 時間外労働協定は、限度基準※3に適合したものとする必要があります。
- ◇ 月45時間を超える時間外労働が可能な場合にも、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。
- ◇ 休日労働についても削減に努めましょう。

② 労働者の健康管理に係る措置の徹底

- ◇ 健康管理体制を整備し、健康診断を実施しましょう。
- ◇ 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等を実施しましょう。

* 賃金不払残業を解消するために ※4

- ① 労働時間適正把握基準※1を遵守しましょう。
- ② 職場風土を改革しましょう。
- ③ 適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。
- ④ 労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制を整備しましょう。

- ※1 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(平成13年4月、厚生労働省)
- ※2 「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」(平成18年3月、厚生労働省)
- ※3 「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(平成10年労働省告示第154号)
- ※4 「賃金不払残業の解消を図るため講ずべき措置等に関する指針」(平成15年5月、厚生労働省)

みなおします。
わたしの仕事、わたしの時間。

あなたは一日の中でどのくらい仕事をしていますか？
ほとんどの日は仕事で終わっていませんか？
健康をからに、適切な労働時間、健全な労働環境。
この機会に一度、みなおしてみませんか？



11月 労使がともに協力し労働時間の短縮を～過重労働、賃金不払残業をなくしよう～
は 「労働時間適正化キャンペーン」期間です。
職場の労働時間に関する情報を受け付けています。11月1日◎～11月30日◎
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/campaign.html>
厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(事業主の方へ)

雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金

教育訓練を実施する事業主の皆さまへ

平成24年10月から、教育訓練で助成金を受けようとする場合は全て

受講者本人が作成した 受講レポートなどの提出が必要になります

雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金で、教育訓練を実施した場合の支給申請について、手続きの一部を変更します。これまでは、事業所内訓練のみ、各受講者の受講を証明する書類として受講レポートなど受講者本人が作成した書類を提出していただいていたましたが、平成24年10月以降に判定基礎期間の初日がある支給申請からは、**事業所外訓練**を行った場合も、受講者本人が作成した書類の提出が必要になります。

受講を証明する書類とは（所定の様式は特にありません）

- 各受講者が訓練日ごとに記入したアンケートや作成した受講レポートなどが該当します
- 訓練を受けた日付が分かるものであること
- 本人が直筆で書いている、直筆のサインや押印があるなど、受講者本人が記入・作成したことが確認できるものであること

提出していただいたアンケートやレポートなどは、支給申請時の添付書類として審査の対象になります。この書類が整わない教育訓練は支給対象になりません。また、偽りの証明書類の提出などにより本来受給できない助成金を受給した場合は**不正受給**となります。

不正受給が
判明した場合

- ① 不正発生日を含む判定基礎期間以降に受けた助成金は全額返還（または不支給）となります。
- ② 以後3年間は、雇用保険2事業を財源とする助成金（ハローワークで扱うほぼ全ての助成金）を受給できません。
- ③ 平成22年11月以降の申請に不正があった場合、事業主や事業所の名称などを公表します。
- ④ 特に悪質な場合は、詐欺罪などで刑事告発します。

教育訓練機関などの
トラブルに注意

教育訓練の実施に当たって、助成金の利用を勧めた教育訓練機関やコンサルタント会社などとトラブルになったケースがあります。

- 雇用調整助成金の助成対象とならない教育訓練を勧められ、実施した
- 外部講師や教育訓練についての契約条件に納得がいかなかった
- 教育訓練機関から大丈夫だと言われて訓練を実施せずに申請したら、不正受給と指摘された（このような場合でも、不正受給については、助成金を受給した事業主の責任となります）

雇用調整助成金の利用に当たっては、事業主自身が制度を十分理解し、どのように利用するかを決定することが大切です。

◆詳しくは、ハローワークまたは労働局の助成金申請窓口にお問い合わせください。



厚生労働省・ハローワーク



LL240924開発01

茨城県雇用関係主要指標

項目 年・月	新規求人数			新規求職申込件数			月間有効 (月平均)		就職件数 全数	雇用保険 受給者 実数 (基本手当分)
	全数	うち 2次産業	うち 3次産業	全数	うち 若年者	うち 高齢者	求人全数	求職全数		
21年度月平均	9,406	2,028	7,301	13,517	5,528	1,582	23,122	57,443	3,380	17,086
22年度月平均	11,165	2,589	8,471	12,977	5,299	1,564	27,904	53,284	3,638	12,422
23年度月平均	13,613	3,394	10,089	12,781	5,161	1,665	35,121	50,842	3,834	11,877
23年4月	11,868	3,213	8,481	17,901	7,062	2,790	30,639	55,258	3,981	12,196
5	12,331	2,910	9,294	14,717	5,996	1,827	30,318	56,256	3,878	13,596
6	12,033	3,228	8,631	13,207	5,357	1,596	31,121	56,018	3,950	13,575
7	12,795	3,369	9,331	11,362	4,654	1,433	31,556	52,986	3,745	12,713
8	13,665	3,655	9,895	12,485	5,176	1,497	33,513	51,528	3,627	13,200
9	13,905	3,756	9,988	12,544	5,087	1,467	35,664	50,643	3,977	12,287
10	15,365	4,060	11,167	12,295	4,941	1,715	38,040	50,918	3,911	11,892
11	14,281	3,545	10,618	10,684	4,218	1,438	38,658	48,710	3,809	11,577
12	11,174	2,745	8,340	8,337	3,345	1,107	35,473	44,163	3,343	10,747
24年1月	15,027	3,679	11,249	12,806	5,174	1,659	36,012	44,793	3,031	10,419
2	16,366	3,625	12,587	13,415	5,258	1,739	39,487	47,642	3,773	10,388
3	14,549	2,945	11,481	13,622	5,662	1,712	40,975	51,183	4,983	9,933
24年4月	14,095	3,247	10,726	15,200	5,690	2,716	38,803	52,831	4,701	9,702
5	15,121	3,536	11,428	13,149	5,205	1,816	38,041	52,309	4,310	11,682
6	13,085	3,066	9,906	11,581	4,650	1,419	37,143	50,250	4,046	11,241
7	14,152	3,552	9,926	10,986	4,501	1,454	37,474	48,817	3,867	11,595
8	15,182	3,464	11,587	11,076	4,532	1,358	37,917	47,660	3,340	11,785
9	14,203	3,522	10,579	11,770	4,723	1,427	39,409	47,577	3,795	11,048
10										
11										
12										
25年1月										
2										
3										

項目 年・月	求人倍率 (季調値) (倍)				前年同月比増減率 (%)								全国完全失業者	
	新規		有効		新規求人		新規求職		就職件数		受給者実人員		実数 (万人)	失業率(季調値) %
	茨城	全国	茨城	全国	茨城	全国	茨城	全国	茨城	全国	茨城	全国		
21年度月平均	0.70	0.79	0.40	0.45	▲19.4	▲17.5	17.7	12.5	8.6	9.1	68.4	40.9	343	5.2
22年度月平均	0.84	0.93	0.52	0.56	18.7	15.0	▲4.0	▲2.1	7.6	5.2	▲27.3	▲23.5	312	5.0
23年度月平均	1.07	1.11	0.69	0.68	21.9	14.1	▲1.5	▲3.8	5.4	2.0	▲4.4	▲4.4	283	4.5
23年4月	0.90	0.97	0.61	0.62	16.5	12.2	3.1	0.9	▲0.5	▲1.2	▲3.9	▲13.0	309	4.7
5	0.98	1.01	0.61	0.62	33.8	17.3	10.8	6.5	14.8	4.3	11.7	▲1.9	293	4.6
6	0.98	1.02	0.63	0.63	20.9	12.6	▲3.5	▲2.2	1.3	1.7	▲2.7	▲2.4	293	4.6
7	1.03	1.07	0.65	0.65	21.5	12.2	▲7.7	▲7.7	▲1.4	▲2.6	▲6.9	▲4.0	292	4.6
8	1.06	1.07	0.68	0.66	26.4	19.4	1.1	2.9	3.4	4.3	▲5.9	▲1.2	276	4.4
9	1.05	1.11	0.68	0.67	17.0	12.5	▲6.6	▲6.9	1.7	0.2	▲7.8	▲4.0	275	4.2
10	1.15	1.12	0.70	0.68	26.7	11.8	▲4.9	▲4.5	▲1.4	0.8	▲4.1	▲2.5	288	4.4
11	1.14	1.16	0.72	0.69	21.2	14.2	▲4.9	▲7.3	4.5	0.2	▲4.5	▲4.4	280	4.5
12	1.11	1.18	0.73	0.71	8.9	14.4	▲10.4	▲8.2	6.5	2.0	▲6.0	▲5.0	275	4.5
24年1月	1.18	1.20	0.75	0.73	20.5	12.4	▲6.0	▲5.4	5.3	4.3	▲4.7	▲4.2	291	4.6
2	1.23	1.27	0.77	0.75	22.7	16.3	0.8	▲7.7	10.3	6.7	▲0.7	▲3.0	289	4.5
3	1.12	1.19	0.77	0.76	27.4	15.2	5.6	▲7.8	21.1	4.7	▲7.0	▲7.4	307	4.5
24年4月	1.21	1.28	0.80	0.79	18.8	14.2	▲15.1	▲13.1	18.1	2.7	▲20.4	▲10.9	315	4.6
5	1.37	1.35	0.83	0.81	22.6	24.5	▲10.7	▲6.9	11.1	8.3	▲14.1	▲6.0	297	4.4
6	1.22	1.32	0.83	0.82	8.7	12.1	▲12.3	▲14.2	2.4	▲2.5	▲17.2	▲15.1	288	4.3
7	1.21	1.31	0.84	0.83	10.6	12.8	▲3.3	▲4.3	3.3	1.8	▲8.8	▲9.6	288	4.3
8	1.29	1.33	0.82	0.83	11.1	10.5	▲11.3	▲13.6	▲7.9	▲6.5	▲10.7	▲11.9	277	4.2
9	1.12	1.24	0.81	0.81	2.1	5.3	▲6.2	▲8.0	▲4.6	▲7.4	▲10.1	▲15.2	275	4.2
10														
11														
12														
25年1月														
2														
3														

(注) 1. 学卒・日雇を除き、パートタイムを含む。
 2. 新規求職申込件数のうち高齢者欄は、平成20年4月から「60歳以上のパートを含む常用」に対象を変更（20.3月までは、55歳以上のパートを除く常用）
 3. ▲印は減少を示す。 4. 求人倍率と全国完全失業者については月平均。なお、9月より一部調査区域を除き全国となっている（3月から8月までは被災3県を除いたものとなっている。） 5. 平成23年12月以前の季調値は季節調整値替えにより改訂されている。