

昭和二九年職種別等賃金実体調査について : 標本統計の一断面

大屋, 祐雪

<https://doi.org/10.15017/4362420>

出版情報 : 経済学研究. 21 (3), pp.83-110, 1956-01-20. 九州大学経済学会
バージョン :
権利関係 :

昭和二九年職種別等賃金實態調査について

——標本統計の一断面——

大 屋 祐 雪

目 次

序

一、本調査の紹介

- (1) 調査の趣旨
- (2) 調査の内容
- (3) 結果表の様式

二、結果報告書の吟味

- (1) 標本誤差と賃金格差
- (2) ※印の統計数字について
- (3) 空白のマス目および特異な平均賃金について

三、結 論

- (一)
- (二)

以上

昭和二九年職種別等賃金実態調査

第二十一卷 第三号

八三

序

労働省は昭和二九年四月末日現在で「職種別等賃金実態調査」(Occupational wage survey) および「個人別賃金調査」(Individual wage survey) を行った^(註一)。その結果は「昭和二九年職種別等賃金実態調査・個人別賃金調査結果報告書」^(註二)として発表されている。なお調査担当者の手になるものとして「賃金構造」^(註三)がある。

(註一) 本調査は指定統計第七二号個人別賃金調査および第七三号職種別等賃金実態調査として指定されたものであり、労働省大臣官房労働統計調査部賃金調査課の主管のもとに実施されたものである。

(註二) 財団法人労働法令協会刊 全二〇巻(約五〇〇頁)、昭和二九年一月より逐次発表され昭和三〇年三月全巻を刊行し終つている。なおその別巻が「調査の説明」にあてられている。

(註三) 昭和三〇年四月労働行政研究所刊 本書はこの調査の企画・実施の主管責任者たる労働省賃金調査課長 辻英雄氏の本調査および結果報告書についての解説書である。

本稿は右の諸刊行物を資料として本調査を紹介し、その批判を試みようとするものである。この調査に対しては賃金政策と関連しての批判^(註)があるが、本稿では統計調査の理論および技術という見地からの批判に限ることとする。

(註) 日本労働組合総評議会「調査時報」一九五四年二月(一七号)「いわゆる標準賃金統計との斗い」(総評調査部)

「労働経済旬報」(九一二五四)「標準賃金から生産性向上運動へ」(永野順造)

日本労働組合総評議会「標準賃金のからくり——職種別等賃金実態調査批判」(総評シリーズ一二) 一九五五年四月
賃金統計研究会「職種別等賃金実態調査について——政府統計の批判と利用」「経済評論」一九五五年八月号

一 本調査の紹介

(1) 調査の趣旨

職種別等賃金実態調査要綱および個人賃別金調査要綱によれば調査の目的は次のように定められている。^(註一)

(イ) 職種別等賃金実態調査

本調査は主要産業に雇用される常用労働者について、その賃金を職種別に調査し、職種別賃金の地域、産業、規模学歴および勤続年数階級または経験年数階級並びに年令階級別の実態を明らかにすることを目的とする。

(ロ) 個人別賃金調査^(註二)

本調査は主要産業に雇用される常用労働者について、産業および規模別に労働者の種類、性、学歴、勤続年数、年令、扶養家族数等の労働者の構成を明らかにすると共に、それらの要素と賃金との関係を明らかにすることを目的とする。

すなわちこの調査はわが国における職種別賃金構造および産業別賃金構造の実態を明らかにすることをその目的として^(註三)いるわけであるが、労働省がかかる資料を必要とした背景乃至は動機について調査担当者は大要次のようにのべている。

経済自立体制の確立が焦眉の急務とされ、これに対する諸政策が強力に推進されつつある現在その一環として賃金に対する国民経済的見地からの再検討が強く要請されつつある。しかるに従来の賃金問題処理の实情をみるにこの問題に対す

る具体的現実的な検討を経ずして、いわゆる力関係と称し争議を誘発している場合が多く、またその斡旋調停もいわゆる政治的妥協に終始し勝ちである。かかる不合理な解決方法を改め賃金問題を平和的合理的に処理するためには労使双方がわが国の賃金の実態について共通の認識をもち、この認識を基盤として問題の処理に努力すべきである。このような観点から労働省としては産業、規模、職種、学歴、年令、勤続年数等に応ずる賃金の相場を詳細に且つ端的に明らかにする大規模かつ精密な賃金構造統計の必要を痛感するに至つた、^(註四) といふのである。

(註一) 前掲書「調査の説明」(二二五頁)(二二六頁)

(註二) 個人別賃金調査もその調査技術という見地よりすれば職種別等賃金実態調査とその構想を全く同じくしている。したがつて以下の論述においては職種別等賃金実態調査を主として取扱う。

(註三) 前掲書「賃金構造」(六頁—三三頁)

(註四) 従來の賃金統計について別巻「調査の説明」は「大正二二年に創始され戦後昭和二一年に改正されて以來、わが国賃金統計の根幹となつてゐる毎月勤労統計調査は産業別、規模別等の賃金水準の毎月の推移を迅速に知る上には極めて有効なものであるが、賃金水準測定の上に重要な意義をもつ労働者の職種別、学歴別、勤続年数別等の質的構造を欠いている。また昭和二六年から実施されている職業別賃金調査甲調査は、ある程度前記の欠陥を補い得るが、何分にも対象とする職種が少いのみならず、集計項目が限定されているため現実の複雑な賃金問題のすべてを賅うことはできない」と指摘し、今回の調査の必要性を強調している(同書五頁)

(2) 調査の内容

1 調査内容の概要

調査の内容については要綱に詳しく示めされているがその概要は次の通りである。

(イ) 調査目的（前掲）

(ロ) 調査単位及び調査事項

本調査は日本標準産業分類による七大産業（鉱業、建設業、製造業、卸売業および小売業、金融業および保険業、運輸通信およびその他の公益事業）に属し、その規模が一〇人以上で後述の方法により抽出された事業所（共通職種^(註三)）について調査した事業所は、八七、〇〇一事業所で七大産業の事業所規模一〇人以上の全事業所数の七〇%、特有職種^(註三)について調査した事業所は五九、四八七事業所で同じく七大産業の事業所規模一〇人以上の全事業所数のほぼ四八%に雇用され、「昭和二九年職種別等賃金実態調査に用いる職種分類」による共通職種一三、特有職種三四六のいづれかに従事する常用労働者のうちから後述の方法で抽出された労働者（共通職種について調査した労働者数は約一、〇九〇、〇〇〇人、特有職種について調査した労働者数は約九五〇、〇〇〇人におよぶ）について次の事項を調査している。

a、職種名

b、性（男・女別）

c、最終学歴

d、勤続年数又は経歴年数

昭和二九年職種別等賃金実態調査

e、満年令

f、月間実労働日数

g、月間実労働時間数

h、月間きまつて支給する給与額

なお一事業所の調査労働者が共通にもつ標識としての産業（主たる製品名または事業内容）、事業所規模、企業規模、操業日数および職種別の常用労働者数（性別）などは事業所票で一括調査されている。

（註一）事業所抽出率および労働者抽出率については次項「標本設計」で触れる。

（註二）（註三）職種は調査の技術上各産業に共通に存在する共通職種と特定の産業のみに存在する特有職種とに分けて設計・調査されている。なおこれらの共通職種（二三）および特有職種（三四六）は結果報告書の集計項目として採用されている。（「結果表の様式」の項参照）

（ハ）調査方法

本調査は行政系統を通じて都・道・府・県の労働基準局の職員および労働基準監督署の職員による実地調査として行われた。

2 標本設計

本調査はまづ全事業所を産業別、事業所規模別に層化して、それぞれの層から所定の率で調査事業所を抽出し、さら

にその抽出事業所の常用労働者を職種別に層化し、所定の抽出率で調査労働者を抽出する層化二段抽出法を採用し、その目標精度を産業、規模、職種別の平均賃金について1%以内に保持できるように設計されている。この抽出方法によると産業、規模、職種別の平均賃金の誤差率は近似的に次の式によつてあらわされる。

この式の右辺第一項は事業所抽出のため生じる誤差の自乗をあらわし、第二項は労働者抽出のために生じる誤差の自乗をあらわすのである。

$$C^2 = \left(\frac{1}{f} - 1 \right) \frac{C_0^2}{M} + \left(\frac{1}{g_A} - 1 \right) \frac{C_w^2}{MfN_A} \dots\dots\dots (1)$$

但し

C : 産業・規模および職種別平均賃金の誤差率

f : 事業所の抽出率

g_A : A職種労働者の抽出率

C₀ : 職種別の事業所平均賃金分布の変動係数 (集落間変動係数)

— 過去の統計調査の結果から 0.25 とする。

C_w : 事業所内における職種別賃金分布の変動係数 (集落内変動係数)

— 過去の統計調査の結果から 0.35 とする。

M：母集団の事業所数—昭和26年事業所統計調査による。

N：母集団の1事業所当りの平均労働者数—昭和26年事業統計調査による。

74：A職種の平均構成比率—昭和26, 27, 28年の職業別賃金調査および職種の比率構成に関する予備調査の結果による。

ところで結果報告書に予定されている「職—第一表」は産業、企業規模、職種、学歴、年令階級及び勤続年数階級別の平均賃金であるが、この細分化された労働者集団の平均賃金についても、本調査では毎月勤労統計調査あるいは昭和二八年職業別賃金調査の最終集計単位の誤差とほぼ同じく平均一〇%を超える誤差が生じないことを目標としている。その間の事情を概算したものが(2)式である。

$$10\% \sqrt{4(\text{学歴区分}) \times 9(\text{年令区分}) \times 9(\text{勤続年数区分})} \times \left(\frac{1}{0.7}\right)^2 = 1.1\% \dots \dots \dots (2)$$

但し 1/0.7 は職種別賃金分布の変動係数と職種、年令、および勤続年数別賃金分布の変動係数の比

すなわち産業、規模、および職種別に一%の誤差率で設計しておけば、「職—第一表」の最終集計単位においても平均一〇%を超える誤差を生じないことになる。

なお事業所抽出率および職種労働者抽出率の決定にあたっては、上記(1)式を満足する種々の f、g の組合せを作り、経費、調査人員、集計能力等の点を考慮して最適の組合せを決定し、この理論的に決定されたそれぞれの抽出率に従つて調査事業所および調査労働者が決定される。

3 推定式及び標本誤差

平均賃金は次の比推定式によつて計算されている。

$$\sum_{i=1}^I \frac{1}{f_i g_i} \sum_{j=1}^{m_i} x'_{ijk} / \sum_{i=1}^I \frac{1}{f_i g_i} \sum_{j=1}^{m_i} m_{ij} \dots \dots \dots (3)$$

なお平均年令、平均勤続年数、平均実労働日数、平均実労働時間数も同じ算式で推定される。かくして得られた平均賃金の達成精度Cは次の式により表わされる。

$$C^2 \equiv \sum_{i=1}^I \left(\frac{M_i^2}{M_i - 1} \cdot \frac{1}{m_i} \left\{ \frac{\sigma_{iex}^2}{X^2} + \frac{\sigma_{ien}^2}{N^2} - 2 \frac{cov_{ie}(x, n)}{XN} \right\} \right. \\ \left. + \frac{M_i}{m_i} \sum_{j=1}^{m_i} \frac{N_{ij}^2}{N_{ij} - 1} \cdot \frac{1}{m_{ij}} \left(\frac{\sigma_{ijex}^2}{X^2} \right) \dots \dots \dots \right) \dots \dots \dots (4)$$

(3)式及び(4)式の記号

- i* : 産業及び規模別の番号
- j* : 事業所の番号
- k* : 労働者の番号
- L* : 産業又は規模合計の時の産業又は規模の個数
- M_i* : *i* 内の事業所数

m_i : i 内の抽出事業所数

N_{ij} : j 事業所における労働者数

n_{ij} : ij 事業所における抽出労働者数

N : 母集団における労働者総数

X : 母集団における賃金総額

X_{ijk} : 母集団における ijk 番の労働者の賃金

x'_{ijk} : ijk 番の調査労働者の賃金

f_i : i における事業所の抽出率

g_i : i における労働者の抽出率

X_{ij} : ij 事業所における労働者の賃金総額

$$\bar{X}_i = \frac{1}{M_i} \sum_{j=1}^{M_i} X_{ij}$$

N_{ij} : ij 事業所における労働者数

$$\bar{N}_i = \frac{1}{M_i} \sum_{j=1}^{M_i} N_{ij}$$

$$\sigma_{i\text{tot}}^2 = \frac{1}{M_i} \sum_{j=1}^{M_i} (X_{ij} - \bar{X}_i)^2$$

$$\sigma_{k_{22}}^2 = \frac{1}{M_i} \sum_{j=1}^{M_i} (N_{ij} - \bar{N}_i)^2$$

$$\text{cov}_{12}(x, n) = \frac{1}{M_i} \sum_{j=1}^{M_i} (X_{ij} - \bar{X}_i)(N_{ij} - \bar{N}_i)$$

$$\sigma_{x_{12}}^2 = \frac{1}{N_{ij}} \sum_{k=1}^{N_{ij}} (X_{ijk} - \bar{X}_{ij})^2$$

調査担当者が結果報告書の発表に先立つて試算したところによれば、

- (イ) 金属鉱業の企業規模一、〇〇〇人以上に属する事務職員（男）の平均賃金の誤差率は、〇・四六%
 - (ロ) 金属鉱業の企業規模一、〇〇〇人以上に属する自家用貨物自動車運転手（男）の平均賃金の誤差率は、〇・七六%
- であつたと記されている。

(3) 結果表の様式

本調査の結果報告書は極めて詳細な区分をもつ次の四様式の結果表である。

第一表 産業、企業規模、職種（性）、学歴、年令階級及び勤続年数階級別の平均賃金

第二表 産業、企業規模、職種（性）及び学歴別の平均年令、平均勤続年数、平均月間実労働日数、平均月間実労働時

間数及び平均賃金並びに労働者数

第三表 産業、企業規模、職種（性）、学歴および賃金階級別の労働者数

第四表 産業、企業規模、職種（性）、地域および学歴別の平均賃金

結果表に用いられる集計項目の区分は次の通りである。

(イ) 産業区分

原則として昭和二六年統計委員会告示第六号に定める日本標準産業分類の中分類が用いられているが、大分類集計については日本標準産業分類の大分類が用いられている。（後掲一覧表参照）

(ロ) 職種区分

次にかかげる表は集計項目に用いられている産業区分と特有職種区分数の概畧である。（原資料「昭和二九年職種別等賃金実態調査に用いる職種区分」）

大分類	産業中分類区分	特有職種区分数
鉱業	金属鉱業	7
	石炭鉱業	8
	原油及び天然ガス生産業	1
	非金属鉱業	3
製造業	食料品製造業	13
	煙草製造業	5
	紡績業	16
	衣服及び身体用品製造業	5
	木材及び木製品製造業	3
	家具及び裝飾品製造業	5
	紙及び類似品製造業	13
	印刷出版及び類似品製造業	9
	化学工業	31
	石油及び石炭製品製造業	4
	ゴム製品製造業	11
	皮革及び皮革製品製造業	6
	ガラス及び土石製品製造業	23
	第一次製造業	19

共通職種のみ調査されたもの	大分類	産業中分類区分	特有職 種区分数
総合工事費 職別工事業 その他の製造業 銀行及び信託業 その他の金融業		金属製品製造業 機械製造業 電気機械器具製造業 輸送用機械器具製造業 医療・理化学・写真光学及び時計製造業	10 21 14 29 7
証券業及び商品取引 不動産業		卸売業 小売業	2 5
水運業		保険業	3
航空運輸業 倉庫業	運輸及びその他の公益事業	鉄道業	20
備考		地方鉄道業及び軌道業	11
産業区分 43 区分		道路旅客運送業	4
共通職種 13 区分		運輸に附帯するサービス業	5
特有職種 346 区分		通信業	11
		熱・光及び動力供給業	16
		水道及び衛生業	6

結果表は本調査のため特に設定された「昭和二十九年職種別等賃金実態調査に用いる職種分類」にしたがつて、共通職種、特有職種別に表示される。

共通職種（性）の一三職種は次のごとくである。

事務管理職員（男）、技術管理職員（男）、事務職員（男）、技術職員（男）、事務職員（女）、自家用貨物自動車運転手（男）、守衛（男）、電工（男）、運搬夫（男）、邦文タイピスト（女）、内線電話交換手（女）、起重機運転工（男）、汽罐工（男）

(ハ) 企業規模区分

10 人以上	—	29 人以下
30 人以上	—	99 人以下
100 人以上	—	499 人以下
500 人以上	—	999 人以下
1000 人以上		

(ニ) 学歴区分

四区分の場合	二区分の場合
小学・新中卒	小学・新中卒
旧中・新高卒	旧中・新高卒
旧高専・短大卒	以上
旧大・新大卒	

(ホ) 年令区分は原則として九区分なるも労働者の年令の集中するものについては男子四区分、女子三区分が採用されている。

(ア) (イ) 賃金階級区分
地域区分(都道府県による四六区分)

6ヶ月未満	
6ヶ月以上	1年未満
1年	2年
2年	3年
3年	5年
5年	10年
10年	15年
15年	20年
20年以上	

(ウ) 勤続(経験)年数階級区分(九区分)

9区分の場合	
18才未満	
18才以上	20才未満
20	25
25	30
30	35
35	40
40	50
50	60
60才以上	

4区分の場合

20才未満	
20才以上	30才未満
30	40
40才以上	

3区分の場合

20才未満	
20才以上	30才未満
30才以上	

原則として二七区分（二、〇〇〇円未満から四〇、〇〇〇円までを二、〇〇〇円間隔とし四〇、〇〇〇円以上を五、〇〇〇円間隔とする）

なお調査担当者はこの結果表の集計区分の詳細なことの一例として事務職員の場合をかかげている。

（産業区分）（企業規模区分）（学歴区分）（年令区分）（勤続区分）（区分総数）
4 3 × 5 × 4 × 9 × 9 = 69,660

この結果報告書の理論上計算される最終集計単位（マス目）の総数は五五〇万に及ぶ（実際は該当労働者が存在しないことが予め明らかなる空欄があるのだが）細分化された構造的結果表であり、その各々のマス目にこれと対応する労働者の平均賃金が表示されることになる。

以上で本調査の紹介を終るが、調査担当者はこの調査について「戦後労働省設立以来過去七ヶ年における統計調査として最大の規模のものであることは勿論、その結果表章の詳細なこと、標本設計が精密で精度が高いこと、調査実施の手統が厳正であること等あらゆる意味において諸外国にも比類なく、わが国賃金統計史上劃期的なものであり^(註一)」「事業所における賃金決定の参考資料として、あるいは労使双方の賃金争議の平和的合理的な解決の資料として、はたまた現下わが国経済の規模に見合う賃金のあり方の検討のための資料として極めて有益なものといふことができる^(註二)」といっている。その自信と抱負のほどがうかがわれる。

(註一) 前掲書「賃金構造」(はしがき三頁)

(註二) 前掲書「賃金構造」(序一頁)

二 結果報告書の吟味

(1) 標本誤差と賃金格差

全数統計の利用にあつては非標本誤差を考慮しながら加工、分析すればその目的は達せられる。というのはこの統計が客観的存在の数量的記述だからである。これに反し標本統計の利用にあつては非標本誤差と共に標本誤差を常に念頭におかねばならない。

(註) 本稿では全数統計、標本統計という呼称を用いるが、これは統計調査の技術として全数調査法が採用されたか、標本調査法が採用されたかという点にその基準をもとめたものである。

標本誤差については前掲書「賃金構造」がその一般的理解のために、具体的な例を附して次のように説明している。

「誤差率が何%であるということは次のような意味をもっている。たとえば平均賃金が二〇、〇〇〇円で、その誤差率が1%である場合について考えると、二〇、〇〇〇円の1%である二〇〇円を平均賃金の上下に巾をとれば、その範囲内に真の平均賃金(全数調査した場合の平均賃金の意——大屋)が含まれる確率は約六八%、二二〇〇円の二倍である四

平均賃金の誤率差一覧表

職種別等賃金実態調査

全国集計分（職一第一表、職一第二表）

分 類	学歴別のある職種			学歴別のない職種		
	年9区分	令4区分	年3区分	年9区分	令4区分	年3区分
職 種 ・ 産 業	% 0.5	% 0.8	% 1	% 1	% 1.5	% 1.8
職種・産業・規模	1	1.5	2	2	3	3.5
職種・産業・規模 学 歴	2	3	3.5	—	—	—
職種・産業・規模 (学歴)年令	5	7	8	5	7	8
職種・産業・規模 (学歴)勤続	5	5	5	5	5	5
職種・産業・規模 (学歴)年令 勤続	10	10	10	10	10	10

都道府県別集計分（職一第四表）

分 類	学歴別のある職種	学歴別のない職種
職 種 ・ 産 業	% 2.5	% 5
職種・産業・規模	5	10
職種・産業・規模(学歴)	10	—

昭和二十九年職種別等賃金実態調査

第二十一卷 第三号

一〇〇

〇〇円を上下巾にとれば、その範囲内に含まれる確率は九五%、二〇〇円の三倍である六〇〇円を上下巾にとれば、その範囲内に含まれる確率は約九九・七%である」（同一書四六頁）

さて、すでに紹介したごとく本調査は産業、規模、職種別に1%、さらに「職一第一表」の最終集計単位について平均一〇%の誤差率を目標に設計されたものであるが、その結果報告書の集計区分ごとに表章される平均賃金の誤差率を前掲書「賃金構造」は上の一覧表で示めている。（同書一四五頁）

右の説明から明かであるように、この結果報告書を資料とし信頼水準九五%をもつて、ある事実を確認せんとすれば職種、産業、規模、年令、勤続年数別（上掲一覧表の全国集計分第六欄）のマス目の平均賃金の信頼区間は、その二〇%（誤差率の二倍）にあたる金額を上下巾としたものとなる。

さらに職種、産業、規模、勤続年数別（同表第四欄）、あるいは職種、産業、規模、年令階級別（同表第五欄）のマス目についても誤差率こそ小さくなるが、それでも一〇%乃至一五%の標本誤差を上下巾とする信頼区間を考慮せねばならない。この結果報告書の特徴の一つはその大半がこのようなマス目から形成されているという点にある。

いまマス目Aが二〇、〇〇〇円、マス目Bが一四、〇〇〇円でその誤差率がいづれも一〇%だとすれば、九五%の信頼水準のもとではAの信頼区間の下限は一六、〇〇〇円であり、Bの信頼区間の上限は一六、八〇〇円となり、A労働者集団とB労働者集団との間の賃金格差の存在を確定することは出来ない。

事実、結果表を見るとこれに類する場合が非常に多い。こうしてこの結果報告書は労働者集団の間に賃金格差が実在するか否かの判定を不可能ならしめるのである。この格差の判定こそこの調査の本来の目的であつたはずだから、こういうことになつたのではこの調査を実施した意義がなくなつたと結論せざるを得ない。

もちろん信頼区間の中を狭くして、たとえば誤差率の一倍とすればこういう帰結にはならないであらう。しかしそうすると信頼水準が六八%に低下してしまい、この信頼水準のもとで、ある事実を確認したと主張するならば、利用者は大きな危険を犯すことになるであらう。なぜならばその認定が事実と反しているかもしれない確率が三分の一はあるからで

ある。

こうしてわれわれは、この結果報告書の集計区分がいかにかに詳細なものであつても、そこに表章されている統計数値がいま吟味したような性質のものであるかぎり、かかる種類の統計資料を「正確かつ精密」だと評価するわけにはゆかない。

(2) 「※」印の統計数字について

結果報告書には空白のままになっているマス目が多いが、記載のあるマス目についても「※」印のついているものがある。それは記載のあるマス目の総数のほど六〇%に及ぶ。これについて結果報告書の凡例は次のような注意を与えてゐる。

「表のなかの※印は調査労働者が四人以下の場合の平均賃金につけられている。これは賃金を必要な正確さで把握できても、調査労働者が少い場合は各労働者の特殊性が十分に相殺されずに、高低いづれかにかたよつた平均賃金があらわれる可能性があるので、注意を促すためにつけられたものである。従つて利用に堪えないという意味ではなく、利用に当つて注意されたいという意味である」。

さらに前掲書「賃金構造」にはその利用上の注意として次の二点を指摘している。

- (1) 「利用にあつては※印の平均賃金を他と関連なく単独に使用するのは不適當であつて傾向線として、あるいは他の平均賃金と関連して用いるようにしなければならない」（「傾向線のひき方」参照）（同書一一八頁）

(2) 傾向線のひき方の項の説明

「平均賃金に※印のついた特殊なものもあるが、その場合は他の線と区別がつくように細い点線で結んでそれには拘泥しない等の注意も必要であらう」(同書一六二頁)

調査担当者の説明は以上につきるのであるが、これでは※印の統計数字そのものの性格について明確な解説があたえられたことにはならない。凡例に見られる註の表現は調査担当者の意図するところとは反対に利用者を混乱させ、誤解させるのに役立つだけだからである。(註一)(註二)

(註一) たとえば日本労働組合総評議会(総評)の「標準賃金のからくり——職種別等賃金実態調査批判」は次のようにのべている。「学のある人たちのいうことは違つたもので、われわれには何のことやらさつぱりわからない。『必要な正確さで把握』したのなら『高低いづれかにかたよる』はずはなからう。かたよらないのなら※印をつけて『注意を促す』必要もないわけである。逆に『かたよる』から※印をつけたのなら『正確』とはいえない。また五人ないし一〇人位のところに※印をつけていないのは『正確』な上に『かたよつて』もないという自信の結果だろうか。ここで『正確』というのは個々の賃金が偽りなく調査されているという意味らしい。統計としての『正確』とはちがうのだというわけである。しかしこの説明文はその点をあいまいなままにして、統計の『正確』なることを保証しようと努めているように読める」(同書五四頁)

(註二) 賃金統計研究会は次のように解釈している。「この注はもともと無意味なものであるが『必要な正確さで把握』とか『利用に堪えないものという意味ではない』という言葉が読む人に錯覚をおこさせる可能性がある。そこで注意する必要があると思う。それはこの調査が『細分化された詳細な賃金』を調査するために精密な標本設計を行ったことを強調し『最終集計単位においても平均一〇%を超える誤差を生じない』といっていることから考えて、※印の数字もその範囲内において正確であるといわ

ん・と・し・て・い・る・も・の・ら・し・い・か・ら・で・あ・る。このようなことは戦後における標本調査の流行にもなつて『精密な設計』とか『科学的な方法』とかいう言葉のもとに、抽象的な数論理にのみ眩惑される傾向がないとはいえない現状に便乗して、結果報告書の利用者には無意味な数字をあたかも意味のあるかのように錯覚させるためのものである(傍点は引用者)(前掲「経済評論」六六頁)

妥当でない凡例の表現を利用者に誤解、誤用を犯させないように訂正させるべく批判することは、いうまでもなく重要なことではあるが、その批判をもつて※印の数値そのものについての評価を決定するのは論理の飛躍ではなからうか。いわんやその評価が※印の数値そのものについての正しい理解にもとづかない場合はなおさらである。

※印の数値についての正しい理解をうるためには、凡例の表現についてのあれやこれやの「解釈」や「臆測」から離れて、※印の数値そのものの性質を吟味する以外に方法はないように思う。

ここでわれわれは標本設計の際におけるそれぞれの抽出率の決定にあたり、「職—第一表」の最終集計単位についての誤差率を平均一〇%以内に保持するために産業、規模、職種別について一%の誤差率を目標精度として、事業所抽出率および職種労働者抽出率を決定した事実を想起すべきである。

この際留意すべき点は「平均一〇%」という場合の平均の意味内容である。先にかかげた式(2)はとりも直さず任意の表の八一個のマス目に調査個票が平等に分布するものと仮定して概算することである。しかるに事實は、あるマス目に対応する労働者集団は大きく、他のマス目に対応する労働者集団は小さい。そうして実査の結果も各々のマス目に配分される調査単位はこの現実の労働者集団の分布に対応している。したがつて調査単位の平等分布という設計上の仮定は

くつがえされることになる。これは結果表のマス目の数値の精度が平均一〇%という目標から背離する可能性があるというのである。換言すれば結果表のマス目に配分された調査労働者数が設計における平均以上であれば、そのマス目の誤差率は一〇%以内に保持されているが、それが平均以下の場合には一〇%以上の誤差を含んでいる場合もあれば、さらには誤差の保証を云々すること自体が無意味になつている場合も現われているということを意味している。

※印の数値は以上のような性質のものである。要するにそれは標本誤差の保証を与えることのできない数値だということである。

こゝまで来て、われわれは標本誤差の保証のない数値を得るために多大の費用と技術とを要する無作為抽出調査を行うよりは慎重な有意抽出法による結果数値がより大なる利用価値があるといわざるを得ない。

(3) 空白のマス目および特異な平均賃金について

さきにも述べたように、この結果報告書には空白のマス目が多い。これをどのように考え、また如何に処置したらよいか問題となる。空白のマス目が生じる理由として二つの場合が考えられる。

- (一) 労働者が実在しない場合。たとえば年令二〇才以上二五才未満で勤続年数二〇年以上というマス目など。
 - (二) マス目に該当する労働者が実在するのに抽出されなかつた場合。
- (一)の場合は結果表の分類標識の組合せを考えれば容易に解決される。

(三)の場合、その空白を埋めるには形式的または便宜的に前後のマス目の数値から傾向値を求めねばならない。

次に特異な平均賃金の問題がある。ここで「特異」という意味は前後のマス目と比較して特に高い値を表示したり、あるいは特に低い値を示めている数値のことである。このような数値があらわれる理由として次の二つの場合が考えられる。

(一) マス目に該当する労働者の賃金が現実に高いか、あるいは低い場合（仮りに全数調査してもこの資料と同じ結果を得る。）

(二) 調査労働者として特に賃金の高い（あるいは低い）労働者が集中して抽出された場合。

この両者を見分けることは、この資料が標本統計である関係上不可能である。

三 結 論

(一)

以上吟味した諸欠陥があらわれているのは、主として職種、産業、企業規模、学歴、年令、勤続年数階級別（前掲一〇〇頁「平均賃金の誤差率一覽表」第六欄）のマス目および職種、産業、企業規模、年令階級別（同「一覽表」第四欄）の、または勤続年数階級別（同「一覽表」第五欄）のマス目である。

マス目の総数を100とすれば	%
空白のマス目	60
※印のあるマス目	24
数値のある普通のマス目	16

(註)

原資料：総評「標準賃金のからくり」

pp. 55

いま種々のマス目の比率を示めれば上表のごとくである。この表の「数値のある普通のマス目」は僅かに一六%にすぎず、しかもそのなかの大部分は平均一〇%の誤差率をもつたマス目である。こうして実証資料としての価値があるマス目は産業、職種別(同「一覧表」第一欄)および産業、企業規模、職種別(同「一覧表」第二欄)のものに限られるように思う。

ところでこの調査のそもその目的は調査の主旨で紹介したごとく、わが国の賃金構造の現状を「職種別に調査し、職種別賃金の地域、産業、規模、学歴および勤続年数階級または経験年数階級ならびに年令階級別」に詳細かつ明確にするにあつたのだから、この点に関する限りこの結果報告書はその目的に応じ得ない資料だと評価せざるを得ない。したがつてまたわが国の賃金事情を反映した賃金構造統計たるの資格を備えているとはいひ難い。

W・E・デミング(Deming)は標本調査においてかかる事態が起ることを考慮し、何よりも歎かわしい調査の誤りとして「それは見事な設計を行つて、それから目的にそわない結果を導き出したり、必要もない保証を与えたりすることである」と注意しているが、デミングのこの言葉は本調査をあらかじめ予期して述べられているかのように思われる。

(註) W. E. Deming: Some theory of Sampling. p. 3. J. Wiley 1950 (邦訳 p. 3~4)

(二)

われわれはいままで標本調査技術の面から本調査の結果報告書を吟味して来たが、最後に他の面から吟味してみること
にしよう。いまこの調査を全数調査として実施したとすれば、あるマス目に属する賃金の分布状態はそのマス目の標識
(の値)たる産業、企業規模(地域)、職種、学歴、年令、勤続年数を共通にする労働者の賃金である。

ところでこれら労働者の賃金は、それぞれ分類標識として採用されている項目のほか、労働組合の組織率とその斗争力、
企業の経営状態、労務給源、職務上の地位と責任、労働環境、熟練度および作業能率など種々の社会経済的諸要因や主体
的諸要因が作用し合つて決定されたものである。調査票に記載されている給与額もかかる複雑、多岐にわたる諸事情によ
つて決定された現実の額である。

だがいま、これらのマス目に配分された労働者集団の賃金分布について次のような仮説をたててみよう。

分類標識としてかかげた産業、企業規模(地域)、職種、学歴、年令、勤続年数または経歴年数は、わが国における
賃金決定の最大要因であつて、その他の諸要因は給与額の決定にあたり僅かな考慮しか払われないか、または無視し得
る程度にしか作用していない。したがつて上記の標識(の値)によつて分割された特定のマス目に入る賃金の分布範囲
(Range)は、いかなるマス目をとつても小さいはずである。若し大きい Range をもつマス目があるとすれば、それ
は偶然なことである。

これは一応の仮説であるが、本調査はこのような賃金理論に立つて行われたものと考えられる。勿論「このような仮説の上に本調査の設計はなされている」という明確な表現は前掲書のいづれにもみあたらないが、この仮説なしには主張できないような論述は「賃金構造」の随所に見出される。

この仮説を容認することによりさきに問題にした「標本誤差と賃金格差」、「※印の統計数字」、「空白のマス目」、および「特異な平均賃金」の吟味の諸点はどのような意味の修正をうけるだらうか。

(一) 特定の信頼水準（たとえば九五%）のもとにおける、あるマス目の誤差率は標本設計上、平均誤差率として概算されたものによつて保証されているけれども、われわれの仮説のもとでは、そのマス目に対応する労働者集団の賃金分布自体が小さい Range となつているのだから、そこから抽出された労働者の平均賃金は、そのマス目に含まれる労働者全体の真の平均賃金を近似的によく代表しているはずである。換言すればそのマス目に現に表章されている平均賃金（推定値）と真の平均賃金との誤差は、大多数の場合平均誤差率一〇%より、はるかに小さいものと考えられる。

(二) ※印の数値についても同様の論拠から、標本調査上は誤差率の保証が与えがたい平均賃金であるが、Range の小さい集団からの標本による推定値であるから、その推定値は真の平均賃金に近い値だといふことが出来る。ただ調査労働者数が少いために異常な賃金（この仮説のもとではかかる賃金は存在しないはずであるが若し実在したものとす）が標本として抽出された場合推定値に大きく作用していることがある。^(註一)

(三) 同じくこの論拠は労働者が実在すると考えられるマス目で空白になつているものについては「補間法」の採用、ま

た特異な平均賃金については「傾向値」および「傾向線」を採用し得る根拠を与える。

(註一) さきに引用した※印についての凡例の注はこの点を強調したものとと思われる。

かくして、さきに本調査の結果報告書に与えた評価は、この仮説を容認することにより修正され、産業、企業規模、職種、学歴、年齢、勤続年数階級別のマスキ目の数値にいたるまで、それぞれの労働者集団の平均賃金を近似的によく反映した資料だということになる。

(註) 調査担当者は結果表の数値の正確なことを立証せんとしてその理論的根拠を標本設計の精密さに求めた。しかしながらそこから結果数字が利用に堪えうるといふ何らの保証もでてこない。というのは標本設計の精密さが結果数字について語りうるのは誤差率の保証と信頼水準にはかならないからである。

ところでさきにかかげたような仮説を附与して結果報告書の数値を解釈することは果して妥当な処置というるだろうか。

われわれの仮説が、わが国の賃金決定事情に合致し、しかも経済理論的にも認められたものであれば、この結果報告書の数値はいまのべた意味において利用に耐えうるわけであるが、果してどうであらうか。

要するにわれわれがこの調査の設計および結果報告書の吟味を通して到達した結論は、このように複雑かつ詳細な結果表を要求する調査を標本調査法で実施することは、標本調査技術の性質からいつても、実効的な効果の上からいつても甚だ疑問だということである。