

厚労省統計調査問題

突然のように、厚労省の毎月勤労統計調査で不正があったと報道され耳目を集めています。ポイントは「全数調査することになっていたのに抽出調査で済ませてしまった」、そのため雇用保険や労災保険の給付額が低く算定されてしまったのではないかということが問題のようです。総務省によると、従業員 499 人以下の事業所は抽出で、500 人以上の事業所はすべてを調査するルールとなっているにも関わらず、東京都に送った調査依頼対象事業所名簿には、約 1400 事業所の 1/3 にあたる約 500 事業所だけしかなかったのが明確なルール違反の証拠ということです。全数調査をしなかった理由は、単に手間を省きたかっただけでなく、調査委託費も節約したかっただけかもしれません。確かに制度としての統計調査でルール違反があると信頼性が疑われますので総務省の言うことももっともです。

ただ、「全数調査しなかったこと自体が問題」という理解は間違いです。500 事業所の抽出調査ならば、事業所間の平均給与のバラツキが 1 万円だとしても、全数調査での平均給与に対する誤差は 447 円程度にすぎません。しかも、誤差はプラスにもマイナスにも働きます。報道によれば、2004 年からずっと低めに出ていたということのようですが、これはどうやってわかったのでしょうか。全数調査をやらなかった以上、目標となる 1400 事業所の平均給与は不明なのですから、2004 年以前の全数調査の結果に比べて下振れが大きかったからということなのかもしれません。もちろん、抽出調査にはかなり厳密な設計と検証が必要です。業種や規模、年齢構成、性別構成などにより事業所間のバラツキはかなり異なりますから、調査対象となる 500 事業所は慎重に選び出す必要があることはあたりまえです。

しかし、これをきっかけに「全数調査信仰」がますます広まることのほうが心配です。全数調査しておけば安心、それにもとづく結果に問題があるはずがないという信仰です。ビッグデータ時代になり、大量のデータ処理が容易になったため、このような信仰はますます広がってきています。数年前の統計学会の招待講演でマーケティングの実務者が「全数調査していますので統計は必要ありません」と言い切っていたのを思い出しました。

勤労統計のように平均給与にもとづいて保険給付をおこなうと定まっているケースば別として、業種や年齢によって給与がどのように定まっているのか知りたいのなら、全数調査するメリットはほとんどありません。全数調査だからといって、もとの数値が完全に正しい保証はどこにもありませんし、そもそも各企業での平均給与の求め方自体にあいまいさがないかというそんなこともありません。全数調査にもとづく結果でも、ある程度の誤差は存在すると考えて解釈するしかないのです。きちんと設計し実施された抽出調査なら、全数調査と遜色ない結果が出せますので、莫大なお金をかけての全数調査の必要はまったくないのです。お役所からの調査だと答えられないわけにはいかないけれど、企業にとってみれば余分な仕事であることに変わりはありません。これをなるべく減らして、担当者の負担を軽減し、コストダウンと質の向上を図ったほうが得策ではないでしょうか。