

第1章 総論

最初に、本書の構成について簡単に紹介したい。

第1章（本章）は概括的な部分であり、調査研究の目的・方法と結果の概要を述べるとともに、本調査研究を資料として今後どんな観点からの検討が考えられるかを例示したものである。

第2章から第7章までは、求人、欠員（未充足の求人）に関する統計について、各国の状況、国際機関の見解をヒアリング調査に基づきまとめたものである。

最後に資料編として、関係する資料の一部を添付している。

第1節 調査研究の目的

雇用政策を適切に推進するためには、労働市場の的確な把握と分析に基づき政策を策定し施行することが必要である。我が国においても、主として公共職業安定機関を通じた求人、求職、有効求人倍率等の統計情報が政策判断等に資するものとして用いられているところである。

一方、企業活動の変化、働き方の多様化など労働を巡る環境は著しく変化し、求人及び求職の活動についても、IT化の進展や民間職業紹介の拡大などに伴い、公共職業安定機関以外の多様な経路によるものが出現している。

こうした状況に鑑み、政府においても「公的統計の整備に関する基本計画」（平成21年3月13日閣議決定）において、「ハローワークを通じた求人・求職活動のみではなく、他のルートによる求人・求職活動を含めた総合的な労働の需給動向を示す指標について、ハローワーク以外の求人数の把握方法、世帯調査を通じた求職状況に関する統計の利用可能性や、費用対効果等も含め、その実現可能性について検討する。」¹と指摘したところである。

これを受け、厚生労働省から当機構に対し、平成21年度の課題研究として、主として求人に関する統計について公共職業安定機関以外のルートも含めた総合的な統計の整備が進んでいる欧米諸国等の実態を把握するよう要請があり、本調査研究が行われた次第である。

本調査研究は、今後の総合的な労働力需給指標に関する検討に資するため、まずは求人に関する統計について整備の進んでいるEU、米国等の実態を調査する。

特に欠員（未充足の求人をいう。以下同じ。）に関する統計等の作成過程、利用方法、当該データに関する政策評価等を把握することにより、日本における同様の統計の導入可能性や導入意義等の判断材料を提供することとしたい。

¹ 「公的統計の整備に関する基本的な計画」（平成21年3月13日閣議決定）の別表の「第2 公的統計の整備に関し総合的かつ計画的に講ずべき施策」部分の3（8）参照

第2節 調査研究の方法

1 研究会の設置

当機構を事務局とし、労働力需給に詳しい労働経済の専門家として、笹島芳雄・明治学院大学経済学部教授、三谷直紀・神戸大学大学院経済学研究科教授、阿部正浩・獨協大学経済学部教授の3氏を委員とする「総合的な労働力需給指標に関する研究会」を設置した。

オブザーバーとして、厚生労働省（統計情報部、職業安定局）関係者の参画も得た。

研究会においては、既存の文献等の検討を基礎に、海外調査（ヒアリング調査）を実施し、諸外国等の実態調査の取りまとめを行った。

2 海外調査

(1) 調査対象、調査期間

調査対象としては、職安統計以外も含めた総合的な求人又は欠員に関する統計（以下この章において単に「欠員統計」という。）の整備の進んでいるアメリカ及びEU規則により欠員統計の実施が予定されているEU諸国のうちの主要国並びに欠員統計を取りまとめるEUROSTAT（欧州委員会統計局）及び参考としてOECD事務局を選択することとした。

調査はヒアリング方式によることとし、下記のとおり、研究会の各委員が関係機関を訪問して実施した。

- ・ 三谷直紀氏（神戸大学大学院経済学研究科教授） 平成21年9月20日～30日
EUROSTAT、OECD事務局、DARES（フランス厚生労働省統計情報部）
- ・ 阿部正浩氏（獨協大学経済学部教授） 平成21年10月18日～24日
ONS（イギリス国家統計局）、IAB（ドイツ労働市場・職業研究所）
- ・ 笹島芳雄氏（明治学院大学経済学部教授） 平成21年10月31日～11月8日
BLS（アメリカ労働省労働統計局）の本部及びアトランタ支局

(2) 主な調査項目

① アメリカに対して

アメリカの求人労働異動調査（JOLTS）の求人統計に関する次の項目。

ア 目的と経緯 イ 法的根拠 ウ 概念、定義、分類

エ データのカバーする範囲 オ 調査項目

カ 計算公準（基準日、集計期間等） キ 基礎となるデータの性質

ク 具体的な調査方法 ケ データ処理のプロセス コ 作業体制

- サ 集計及び公表
- シ 求人統計活用のメリット
- ス 求人統計に関する政策評価
- セ 他の方法による求人統計（職安統計など）との比較 等。

② イギリス、ドイツ、フランスに対して

欠員統計に関する次の項目。

- ア 目的と経緯
- イ 法的根拠
- ウ 概念、定義、分類
- エ データのカバーする範囲
- オ 調査項目
- カ 計算公準（基準日、集計期間等）
- キ 基礎となるデータの性質
- ク 具体的な調査方法
- ケ データ処理のプロセス
- コ 作業体制
- サ 集計及び公表
- シ 欠員統計活用のメリット
- ス 欠員統計に関する政策評価
- セ 他の方法による欠員統計（職安統計など）との比較
- ソ EUの欠員統計に関する規則（2008年453号）への対応方針 等。

③ EUROSTAT に対して

欠員統計に関する次の項目。

- ア 目的と経緯
- イ 法的根拠
- ウ 概念、定義、分類
- エ データのカバーする範囲
- オ 調査項目
- カ 計算公準（基準日、集計期間等）
- キ 基礎となるデータの性質
- ク 具体的な調査方法
- ケ データ処理のプロセス
- コ 作業体制
- サ 集計及び公表
- シ 欠員統計活用のメリット
- ス 欠員統計に関する政策評価
- セ EUの欠員統計に関する規則（2008年453号）の内容と今後の方針
- ソ EU加盟国の整備状況 等。

④ OECD 事務局に対して

欠員統計に関する次の項目。

- ア 欠員統計の収集・分析の現在の状況
- イ 欠員統計についての考え方
- ウ 欠員統計についての今後の方針
- エ 欠員統計へのニーズ（欠員（求人）統計は、公共職業安定所からのもので足りるか。足りない場合は、その理由はなにか。）
- オ 労働市場に関する指標についての政策的対応
- カ 他の労働に関する統計の拡充の方針 等。

第3節 調査研究結果の概要

ヒアリング調査、関係資料、研究会での議論を踏まえ、欠員統計に関する諸外国等の状況を概観する。

1 日本の状況

諸外国の状況を紹介する前に、簡単に日本の関係する統計について見てみる。労働市場の需給に関わる求人等の統計の主なものとして、次のような統計がある。

(1) 職業安定業務統計

全国の公共職業安定所における求人、求職、就職の状況を取りまとめ、求人倍率等の指標を作成したものである。一般職業紹介状況として、毎月、求人、求職の状況が公表される。労働市場及び景気の動向に連動する指標としては、完全失業率（労働力調査）とともに有効求人倍率が有用な指標として用いられている。

直接、欠員や欠員率として、指標を算出して公表していないが、それに関連するものとして、充足率が公表されている。充足率とは、求人数に対する充足された求人の割合をいい、当該期間における就職件数を新規求人数で除して算出する。

なお、通常、UV分析（雇用失業率と欠員率の関連を分析するもの）における欠員率については、職業安定業務統計の有効求人数と就職件数、労働力調査の雇用者数を用いて、次式により算出される。

$$\text{欠員率} = \frac{\text{有効求人数} - \text{就職件数}}{(\text{有効求人数} - \text{就職件数}) + \text{雇用者数}} \times 100$$

ただし、公共職業安定所による再就職市場のシェアが雇用動向調査の入職者の入職経路別比率によると約2割²となっているように、経済全体の欠員状況を表す数値として有効かどうかという点に注意が必要である。

(2) 雇用動向調査

この調査は、主要産業の事業所における入職者、離職者等についての属性、入職及び離職に関する事情等並びに事業所における未充足求人状況等について調査し、労働力の移動や未充足求人状況等の実態を明らかにすることを目的としている。

農林水産業や公務などを除く5人以上の常用労働者を雇用する公営及び民営の事業所約15,000所、当該事業所に係る入職者約150,000人、離職者約160,000人を対象としている。

年2回、上半期（1月～6月）と下半期（7月～12月）の調査が行われ公表される。統計調

² 雇用動向調査（2008年）によると、入職者6,406.6千人中、職安経由は1,261.4千人（19.7%）、ハローワークインターネットサービスの利用を含めても1,489.4千人（23.2%）。

査員が事業所を訪問して調査を行うため、有効回答率は高く、平成 21 年上半期では事業所については 69%であった。

欠員に関しては、「未充足求人」として、毎年 6 月末現在で、常用労働者のうち、当該事業所における欠員であって、仕事があるにもかかわらず、その仕事に従事する人がいない状態を補充するために行っている求人について調査している。

「欠員率」としては、次式により算出して公表している。

$$\text{欠員率} = \frac{\text{6月末現在の未充足求人数}}{\text{6月末現在の常用労働者数}} \times 100$$

雇用動向調査による未充足求人数、欠員率は経済全体の状況を表しているが、年 1 回、6 月末現在の状況しか調査・公表されていない。したがって、労働市場や景気の動向を逐次モニターするため、これを毎月、あるいは四半期ごとに行うことが可能かどうかという問題がある。また、欠員率について、(1)の職業安定業務統計を用いた場合と比較して、定義が異なるため、算出数値については相当の乖離³があるとの指摘があり、その点にも注意が必要である。

(3) 労働経済動向調査

この調査は、景気の動向、労働力需給の変化等が、雇用、労働時間、賃金等に及ぼしている影響や、それらに関する今後の見通し、対応策等について調査し、労働経済の変化の方向、当面の問題点等を迅速に把握して、労働政策の基礎資料とすることを目的としている。

年 4 回（2, 5, 8, 11 月）実施され、農林水産業を除く常用労働者数 30 人以上の民営事業所約 5,800 事業所が対象となる。郵送調査及びインターネットによるオンライン調査で有効回答率は約 50%である。

求人や欠員の状況を直接調査するものではないが、労働市場や景気の動向に関連した事項が幅広く調査され、労働力需給に関するものとしては、労働者過不足 D.I.がある。労働者過不足 D.I.とは、労働者が不足していると回答した事業所の割合から過剰と回答した事業所の割合を差し引いた値（%表示）である。したがって、過不足 D.I.がプラスならば労働力需給が逼迫し労働力不足感があり、逆にマイナスならば過剰感があるということになる。

その他、労働に関しては、労働者数の対前期増減、中途採用の状況、雇用調整等の実施状況、新規学卒者の採用内定状況等がある。労働力需給状況や景気動向を把握する調査であるが、対象範囲が常用労働者数 30 人以上の事業所であり、民営事業所だけに限定していること等に注意する必要がある。

2 諸外国等の状況

求人、欠員に関する統計について先行している諸外国等における整備状況を以下に述べる。

³ 2008 年の欠員率は、雇用動向調査によると 1.1%だが、職業安定業務統計を使った UV 分析に用いる数値（労働政策研究・研修機構推計）は年平均で約 2.9%となっている。

(1) アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス各国の状況

ヒアリング調査が行われた 2009 年 9～11 月の時点では、アメリカ、イギリス、ドイツにおいては、すでに経済全体の求人、欠員の状況を表す統計が整備されていたが、フランスにおいては未整備であり検討中であった。

EU加盟国については、「四半期ごとの欠員統計に関するEU規則（2008 年第 453 号）」及び関連規則に基づき、2010 年の第 1 四半期までに最初の経済全体に係る四半期ごとの欠員統計をEUROSTAT に提出することとなっている。

このことを踏まえ、各国の欠員統計について、ヒアリングにおける主な調査項目ごとに比較することとする。

① 欠員統計の導入目的

ITの発達、民間職業紹介の拡大等により、公共職業安定所以外のルートの求人データが増え、職安データ以外も含めた総合的な欠員統計の把握の必要性が生じたことが挙げられる。欠員率は GDP や CPI 等に加えて短期の景気動向指標としても役立つとともに、失業に対応した労働需要面からの指標という意味でも必要性がある。

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
導入の目的 又は経緯	<ul style="list-style-type: none">・労働市場分析のため労働需要面からの指標の整備が必要。・1998 年から民間シンクタンクを使って検討。・2000 年度からデータ収集、2004 年度から正式公表。	<ul style="list-style-type: none">・職安データのみでは増加する民間職業紹介機関のデータが欠落する。経済全体の求人把握のため導入。・2001 年度から開始。	<ul style="list-style-type: none">・職安データのみでは不十分なので、経済全体の求人を把握するため事業所アンケート調査を実施。・ベルリンの壁崩壊の 1989 年から実施。	<ul style="list-style-type: none">・EU規則に対応するため検討中。・ACEMO（労働者の活動と労働条件に関する調査）に欠員に関する質問を加えて試行調査を行いつつ調査票の改善を図る。

② 法的根拠

EU諸国では、EU規則（四半期ごとの欠員統計に関する欧州議会・理事会規則（2008 年第 453 号））によって 2010 年には四半期ごとの欠員データを出す必要がある。ただし、具体的なデータ作成方法については各国が判断する。英国のように国家認定統計として強制力のある調査もあるが、他は任意の調査で回収率の問題がある。

米国では、「求人及び労働異動に関する調査（JOLTS）」として、連邦法第 29 章第 2 節によって許可されている。ただし、回答は任意であり、強制力はない。

③ 概念、定義

EU規則では「欠員（Job vacancy）」を次のように定義している。

「新たに創られた、あるいは充足されていない、あるいはまさに空席になろうとしている有給の職務で、

(a) それに対して雇用主が、当該企業外から適切な求職者を見つけるために積極的な求人活動を現に行っており、また、更なる求人活動を行う準備があり、かつ

(b) 雇用主が直ちに、あるいは特定の期間内に充足しようとしているもの」

しかしながら、EU各国においては、求人開始から就業を要するまでの期間がどの程度のものまでを対象とするか、雇用後にどの程度継続雇用されているものを対象とするかなどで考え方に相違があり、一律比較可能なデータの作成は容易ではない。米国では、欠員に相当する概念である求人 (Job openings) として、求人開始から 30 日以内に就業を要する未充足の求人を対象としている。

なお、欠員率は、EU (EUROSTAT) では、“Job vacancy rate” (JVR) と表記され、米国では “Job openings rate” と表記される。

どちらも、次式により算定⁴している。

$$\text{欠員 (求人) 率} = \frac{\text{欠員 (求人) 数}}{\text{欠員 (求人) 数} + \text{雇用者数}} \times 100$$

ただし、2009 年時点では EU 諸国内では必ずしも算定の仕方は統一されていないようである (ドイツの欠員率 p 62 の 9.(3)参照)。

④ 対象範囲

産業別では、全産業か、農林水産業や公的部門を除外するかが問題となる。調査単位では、企業別として調査するか、事業所別とするかで分かれる。

事業所等の規模別では、10 人未満事業所まで含めるか否か。EU 規則では全規模が対象となるが、英国などでは費用対効果面等で小規模事業所の調査は不要との考え方もある。

正社員、パート労働者等の労働者の雇用形態についての区別はどうするか。区別せずトータルの欠員を集計している国が多い。

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
対象範囲	<ul style="list-style-type: none"> ・農業以外の民間部門及び公的部門 ・全規模の事業所 ・雇用形態は不問 ・調査票 3 種類 (一般、教育機関、派遣会社等) 	<ul style="list-style-type: none"> ・農林水産業と職業紹介機関を除く全産業 (公的部門含む) ・全規模の企業 ・雇用形態は不問 	<ul style="list-style-type: none"> ・全産業 (公的部門含む) ・全規模の事業所 ・雇用形態は不問 	(検討中) <ul style="list-style-type: none"> ・農業、公的部門等を除く 10 人以上の民間事業所 ・雇用形態は不問 ・10 人未満事業所は可能だが、公的事業所は難しい。

⁴ EUROSTAT の HP : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Job_vacancy、米労働統計局 JOLTS 公表資料の “Technical Note” 参照 <http://www.bls.gov/news.release/pdf/jolts.pdf>

⑤ 調査項目

端的に欠員のみを聞く場合と他の調査項目と合わせて聞く場合がある。回収率との関係、データ分析との関係を考慮する必要がある。

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
調査項目	雇用者数、求人数、入職・離職数	欠員数のみ	求人関係を中心に人事労務管理に関して幅広く質問（書面調査・数十項目、電話調査・数項目）	（検討中） ・欠員に関しては有無と実数を聞くだけ。（雇用、賃金、労働時間に関する ACEMO 調査の一部）

⑥ 計算公準

計算の基準・ルールで、調査は毎月か、四半期ごとか。基準日をどこに設定するか。基準日は特定の日だけか、複数設定するか。例えば、四半期調査の場合、特定の日で判断するか、期間中の複数の基準日の値を平均するか等の対応が各国で異なる。

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
計算公準	毎月、最終の労働日を基準	・毎月、上旬の特定日（金曜日）を基準	・書面調査：10月～12月実施 ・電話調査：翌年第1～第3の各四半期	（ACEMO） 四半期末日を基準

⑦ 具体的な調査方法・作業体制

企業・事業所調査が原則であり、行政機関のデータは補足分析用等に用いられている。書面によるアンケート調査、電話調査、それらの組み合わせ等がある。

調査票設計、結果分析等は公務員の正規職員が行うが、実際の聞き取りは民間調査会社に委託しているケースが多い。

調査対象のサンプリングは周期的に入れ替え、大企業等の固定サンプルと入れ替えを行う中小企業サンプル群に分けている場合が多い。

また、定期的に利用者等に意見を求めるなどのレビューを行うケースもある。

コストは、米で数億円（民間委託あり、人件費込み）、英で数千万円（民間委託無し）等。

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
具体的な調査方法	<ul style="list-style-type: none"> ・約 16000 のサンプルを 1 つの固定サンプルと 24 の交代サンプル群 (毎月 1 つ入替えて周期 2 年) に分けて主に電話調査 ・調査対象事業所からのデータ収集は民間委託により実施。調査拒否への対応など、民間委託社員の教育訓練 (3 週間) 	<ul style="list-style-type: none"> ・省庁間企業登録から約 6000 サンプルを抽出。うち大企業群は固定、中小企業は 3 グループに分け順に 3 か月連続で調査対象になる。中小企業は定期的に入れ替え。 ・主に電話で欠員数を聴取するのみ。 ・民間委託は無し ・3 年に 1 回、回答者からレビュー 	<ul style="list-style-type: none"> ・9 月に連邦雇用庁登録の事業所から約 7 万 5 千事業所を抽出。 ・10 月～12 月に書面調査 ・回答事業所を 3 グループに分け、翌年第 1 ～第 3 の各四半期に割当てて電話調査 ・民間委託により調査実施 	<ul style="list-style-type: none"> (ACEMO) ・約 34000 事業所が対象。 ・250 人以上の事業所は固定。その他の事業所は 4 年交替で入れ替え。 ・DARES の賃金部が実施。調査票の仕分けと入力に民間委託。
作業体制	<ul style="list-style-type: none"> ・BLS 本部 17 人、AT 支局 2 人、AT 支局民間委託社員 (実際の調査を担当) 31 人 ・年間費用 (約 4 億円) 400 万ドル (人件費 75 %、官民半々) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ONS 職員 10 人 (調査回収 5 人、統計処理・分析 5 人、公表等は別部門で一括) ・年間費用 (約 7000 万円) £ 426000 (うちデータ収集に £ 321000) ・回答者の負担 £ 788000 (推計) 	<ul style="list-style-type: none"> ・IAB 職員 4 人 (データ分析、政策提言)、民間委託業者 (実際の調査、データ整理、印刷、出版) ・年間費用 (約 7000 万円・推計) 1 事業所当たり 6～7 ユーロ (合計約 50 万ユーロ) 	<ul style="list-style-type: none"> ・既存の ACEMO 調査の体制内で実施。

⑧ 集計・公表

EU規則では、四半期ごとの集計・公表が求められている。米・英においては、毎月の集計・公表が行われている。

⑨ 欠員統計活用のメリット、政策評価その他

経済全体の求人統計を作成するために必要であり、景気指標作成の材料としても有用である。労働市場における求人・求職のマッチングの過程の分析、マクロ経済分析にも役立つ。

欠員統計と職安統計の関連性の検証が必要であり、詳細な労働市場分析が必要な場合は職安データを使った補完可能性も考えられる。

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
活用のメリット・政策評価	即時の欠員データは他の経済指標との関連性や労働市場のより完全な分析に有用	<ul style="list-style-type: none"> 労働需要に関する重要な指標 マクロ経済やインフレ圧力の参考指標。 職安データとの比較も有用 	<ul style="list-style-type: none"> 労働政策を連邦雇用庁に提言する時に活用。 啓蒙不足等もあり調査結果はあまり活用されていない。今後、研究者による活用に期待。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働需給の把握、UV分析に有用 欠員概念が曖昧なので明確に定義づける必要。 欠員と「採用の困難性」との単純な混同を排除すべき。
その他	<ul style="list-style-type: none"> 職業別求人数調査はコスト過大 任意調査であることが調査拒否の主要因 回収率を上げるため目標数値を設定（75%等） 民間の委託社員は景気変動により入れ替わりが多く、常時教育訓練が必要 	<ul style="list-style-type: none"> レビューで10人未満の企業調査は不要との意見あり。 速報性と回収率の安定のために、欠員のみを単純に聞く方法を維持 職業別・職階別などの細かい分析は職安データ分析で補完 	<ul style="list-style-type: none"> 品質管理部門で調査の品質をチェックするとともに、外部関係者からの意見も聴取。 回収率が低く、経済全体の傾向を表しているか疑問。ウェイトバック用のウェイトの推計も大きな課題。 	<ul style="list-style-type: none"> 小規模事業所の調査は可能だが、公的部門については経済原理で欠員が生じるわけではなく、十分な基礎データもないので実施困難。 シェアが低下している職安データのカバー率を検証する必要。

(2) EUROSTAT 及び OECD 事務局の見解

EUROSTAT は、EU 規則に基づき EU 加盟国から欠員データを収集して取りまとめる立場にあり、欧州委員会の決定に従って加盟国の当該統計の実施状況を調整する。

OECD は、経済先進国の社会経済状況を把握するために加盟各国の統計情報を収集し分析しているが、求人・欠員等の労働市場に関する統計についてどのように考えているかは、我が国の今後の検討の参考となるであろう。

EUROSTAT と OECD 事務局の担当者の考え方のポイントを、今回のヒアリング調査、関係資料を踏まえヒアリング項目ごとに整理すると次のとおりである。

	EUROSTAT	OECD
欠員統計の導入目的・意義、収集分析の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・労働市場分析のため、雇用者数に関するデータはあるが労働需要面からの情報がないので欠員統計の整備が必要となる。 ・景気指標として、GDP、CPI、失業率など 23 指標があるが、新たに欠員指標も加えて欧州中央銀行に提供。短期の景気指標として有用。 	<ul style="list-style-type: none"> ・MEI（主要経済指標）を見ると、欠員統計を報告している国が減少。 ・IT の発達により、求人統計の中心であった職安への求人と民間紹介等への求人との差が無くなり、職安統計のカバレッジが低下。 ・失業保険と職安との結びつきの強弱や職安への求人登録の法的義務の有無等が職安データによる求人統計の信頼性に影響。日本では職安統計の信頼性は比較的高い。 ・求人統計は、景気指標作成の材料として、また、求人・求職のマッチング過程の分析に必要。
欠員統計に対する基本的なスタンス	<ul style="list-style-type: none"> ・各国の欠員統計を調整し、積み上げたものを公表する立場にある。 ・EU 規則に従い、2010 年に各国政府は欠員統計データを EUROSTAT に提出することとなっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用の実態に目を向け、採用までの期間や採用後の雇用期間の違いなどに着目し、採用統計を充実させるべき。欠員の定義も採用実態に合わせて考える必要。 ・有期雇用も増大しているので、例えば雇用期間 3 ヶ月以上の採用を対象に採用統計を作るのがよいと思われる。

	EUROSTAT	OECD
欠員統計の法的根拠	EU規則がすでに採択されている。 一般規則（2008年4月）と施行規則2本（2008年10月、2009年1月）（p 88～101 参照）	
欠員の概念、定義	EU規則No.453/2008第2条第1項で次のように規定 「新たに創られた、あるいは充足されていない、あるいはまさに空席になろうとしている有給の職務で、 (a) それに対して雇用主が、当該企業外から適切な求職者を見つけるために積極的な求人活動を現に行っており、また、更なる求人活動を行う準備があり、かつ (b) 雇用主が直ちに、あるいは特定の期間内に充足しようとしているもの」 (検討課題) ・就業を要するまでの期間をどうするか(米30日以内) → 1ヶ月、3ヶ月、ただちに、などの意見がある。景気変動サイクルに合わせるか。教員のように通常3ヶ月の場合もある。	・上記のとおり、採用の実態を踏まえ、採用までの期間、採用後の雇用期間など欠員の定義を明確にする必要がある。
欠員調査の対象範囲	(検討課題) ・公的部門を対象とするか。(各国の実行可能性報告による) ・小企業を対象とするか。(対象とする方向) ・企業単位か事業所単位かは任意。 ・雇用形態別の構造的な分析が望ましいが、そこまでの調査の負担をかけることは現時点では困難。	

	EUROSTAT	OECD
計算公準	(検討課題) ・各国の質問票の内容の相違によるズレの問題。 ・基準日の設定の違いによるズレ(四半期の場合、その期間中のいつを基準とするか等)	
具体的な調査方法	原則、企業・事業所調査による。信頼性が担保される場合は、職安データ等も可。	
集計・公表	・四半期ごと集計・公表、季節調整	
各国の欠員統計の整備状況	・EU規則に基づく具体的な対応は各国に委ねているが、今後、欧州委員会の決定に各国が従うよう調整を行う。	・ITの発達、職安への登録義務の有無等によって、各国で求人統計に構造的な変化が発生。
その他	・採用統計は加盟国の負担が大きく、今のところ考えていない。労働力調査等で補完できる場合もある。 ・職安の求人データを使っている国もあるが、ITの発達によってシェアが落ちているので信頼性が問題。	・採用統計に対する明確なターゲットを定めて分析する必要(非正規労働、求職者行動、企業行動等)。 ・求人統計と職安のシステムとの関係も考慮すべき。

第4節 今後の課題

諸外国の状況等を踏まえ、今後、欠員統計について検討する場合の課題として、例えば、次のような点が考えられる。

- ① 各国における欠員統計導入の趣旨を踏まえ、日本における欠員統計導入の必要性をどの程度と考えるか。

その際、既存統計の一部変更等の利用可能性、コスト面での実現可能性、景気指標・労働市場分析指標等の各側面からの有用性に留意する必要がある。

② 現在の職安データと経済全体の労働力需給指標との乖離及び関連性について検証が必要である。

その結果、職安データと経済全体の欠員データそれぞれを基礎とした場合の政策への影響の違い、相互補完可能性をどう評価するか。その際、日本における職安の雇用保険との連携の程度等の特性を踏まえた職安データの信頼性の国際比較にも留意が必要である。

③ 求人、欠員の定義について、求人を開始してから採用予定まで期間、採用後の雇用継続期間、雇用形態は正社員だけを対象とするか非正規労働者を含める場合どこまで含めるか等を検討する必要がある。