

第2章 アメリカ合衆国の状況 — 求人労働異動調査（JOLTS）の実施状況

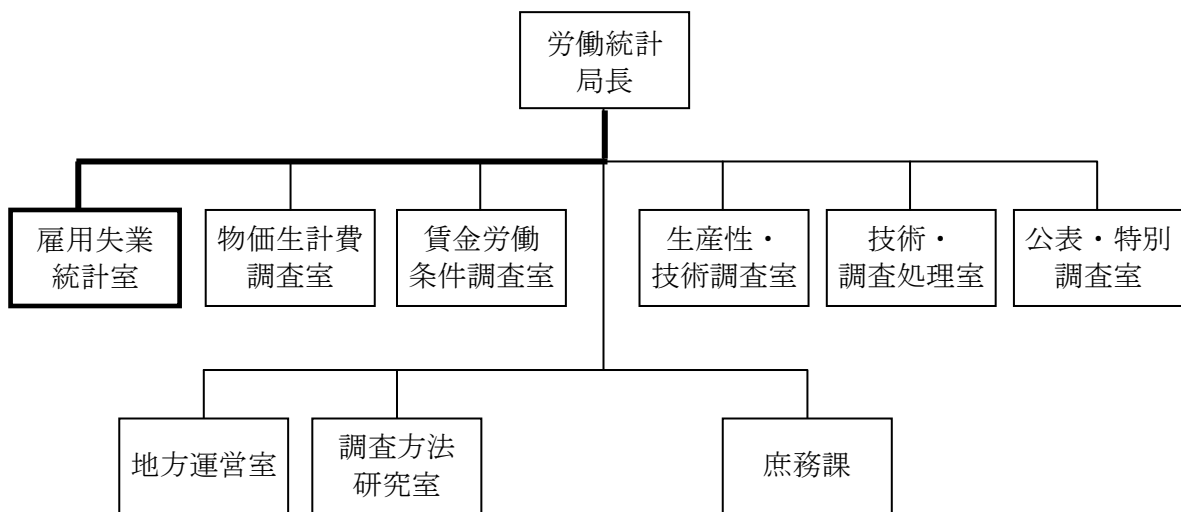
はじめに

2009年11月に、アメリカ合衆国における求人労働異動調査（JOLTS：Job Openings and Labor Turnover Survey）の実施状況について現地調査を実施した。訪問先は、ワシントン DC の労働省労働統計局およびジョージア州アトランタ市にある労働統計局アトランタ支局のデータ収集センターである。現地調査日程及び訪問先での面接者については、資料1（p75）に記述している。以下は、現地調査で入手した資料及びヒアリング内容に基づき記述したものである。

1. 調査の担当・実施部局、照会先

労働省の一部局に労働統計局（Bureau of Labor Statistics、以下、BLS と表現することがある）があり、労働統計局の組織は第2-1-1 図に示される通りである。労働統計局の職員数は、2009年度予算⁵では2136人（fulltime permanent positions の数）、予算額は597百万ドルであった。

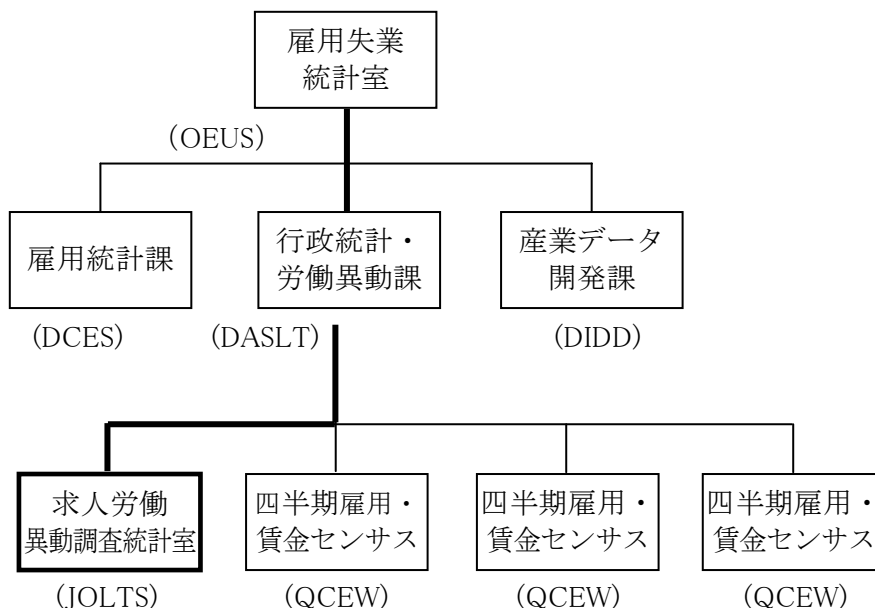
第2-1-1 図 労働統計局の組織



求人労働異動調査（以下、JOLTS と表現する）を担当しているのは「雇用失業統計室」であり、その組織は第2-1-2 図のとおりである。「雇用失業統計室」は3課に分かれ、第2-1-2 図に示すように行政統計・労働異動課の下で JOLTS は実施されている。行政統計・労働異動課に四半期雇用・賃金センサス（QCEW）には3 担当が置かれているが、それは規模の大きな調査であり、また以下で見るように主要調査の母集団の役割も有しているからである。

⁵ 労働省の予算情報は、<http://www.dol.gov/dol/budget> から得られる。

第 2-1-2 図 雇用失業統計室の組織構造



(注) OEUS : Office of Employment and Unemployment Statistics
 DCES : Division of Current Employment Statistics
 DASLT : Division of Administrative Statistics and Labor Turnover
 DIDD : Division of Industry Data Development
 QCEW : Quarterly Census of Employment and Wages

2. 導入目的

JOLTS は、求人 (job opening)、採用 (hire)、離職 (separation) に関する統計ニーズに応えるために開発されたものである。全国レベルの労働力不足に関する労働需要面の指標として役立つものとされている。JOLTS の開始以前には、アメリカにおいて労働力不足の存在や労働力不足の範囲を示す全国規模の経済指標は存在しなかった。JOLTS による未充足求人 の程度を示す求人率 (job openings rate) は、現行の失業指標と並んで、労働市場の需給状況を示す重要な指標である。

2010年度の労働統計局予算書 (<http://www.dol.gov/dol/budget/2010/PDF/CBJ-2010-V3-01.pdf>) においては、JOLTSの狙いに関して次のように述べている。「JOLTSは、主要な産業区別に、毎月、国全体の労働需要動向を明らかにする。この指標は、労働供給の動向を明らかにする失業率の補完をなすものである。政策立案者やアナリストには、労働需要と労働供給との間にある不均衡に関してのよりよい理解につながり、アメリカの労働市場における労働力不足を把握する上での役立つ指標である」。

3. 調査の根拠

JOLTS に関しては、調査票 (JOLTS Report) 上において、連邦法第 29 章第 2 節 (29 U.S.C.2) によって許可されている、と記している。連邦法第 29 章は労働に関する章であり、公正労働基

準法などと並んで労働行政について規定している。その第 2 節において、労働統計局は、必要であれば、雇用や賃金などの労働状況を示す情報の収集権限が認められている⁶。

調査票上では、回答者に対して、2002 年の極秘情報保護及び統計効率法 (Title 5 of Public Law 107-347) により個別情報は保護されていることを述べている。また、最新の調査票上において、JOLTS は 2012 年 3 月末まで許可されているとしているが、これはどの調査も 3 年ごとに承認を取る必要があるからである。なお、調査票上において、回答は任意であると記載しており、回答拒否に対する罰則はない。(調査票：資料 4 p 81～87 参照)

4. 調査の変遷

(1) 調査の歴史と開始時期(集計公表開始時期)⁷

① JOLTS 前史

BLS は、JOLTS に至る前に、JOLTS に類似する統計調査を何度も試みてきた。1954 年から 1982 年にかけて、州政府との協力の下で Manufacturing & Mining Labor Turnover Survey (LTS) を実施した。1964 年から 1966 年にかけて、14 市を対象として Pilot U.S. Job Vacancy Program を実施した。1969 年から 1973 年にかけては、LTS において求人数 (job opening) を調査項目に加えた。LTS は 1982 年に廃止されたが、その理由は予算削減によるものである。

1990 年から 1991 年にかけて Employee Turnover and Job Openings pilot というパイロット調査が行われた。この調査はジョージア州とメイン州に限定した調査であり、新規採用者の賃金、求人期間、求人充足率を職業別に調査するものであった。

BLS では、以上の経験に加えて、1965 - 1966 年及び 1979 - 1980 年にも、職業別求人数の調査可能性を探る研究を実施した。いずれの経験からも共通して得られたことは、職業別求人数の把握には費用が大変かかるということであった。

② JOLTS 予算の獲得

1990 年代後半に BLS のトップ (Commissioner) に就任したアブラハム局長は、博士論文が「労働市場における構造的・摩擦的失業と需要不足失業」というテーマであり、労働供給サイド指標である失業に対応する労働需要面からの指標の整備の重要性を認識していた。そこで JOLTS の開発・実施を目指し、1998 年 7 月には予算化が実現し、同年秋から担当スタッフの採用を開始した⁸。

⁶ 該当条文は次のサイトから入手できる：<http://law.onecle.com/uscode/29/2.html>

⁷ 章末の参考資料 8 及びアトランタでの入手資料に基づく。

⁸ 今回の訪米調査で面接した BLS 本部の JOLTS 担当 Branch Chief である John Wohlford 氏は、このときに BLS の他部局から JOLTS 予算化で生まれた新ポストに応募して採用され、その後、上司が退職したことから昇進して、現在のポストに就任したとのことである。

③ JOLTS の開発設計

JOLTS の開発設計にあたっては、上述した BLS の過去の求人統計調査の経験を参考とした。それに加えて、まず、民間企業 Westat⁹（統計調査に関するシンクタンク）と契約し、1998 年夏に調査実施可能性の研究を依頼した。

以上の研究により、求人、採用、離職などのデータ収集は可能であるとの結論に至り、次いで Westat と再び契約して、1998 年秋から 1 年かけてパイロット調査を実施した。この調査では様々な規模、様々な産業の 386 事業所を対象として、事業所が調査事項を理解できるかどうか、調査票の問題点は何か、求人、採用、離職といった JOLTS データは電話で収集可能か、ということを中心に情報収集を行った。

パイロット調査では、電話を通じて企業と直接連絡をとって実際にテスト調査を行った調査担当者（interviewer）からの情報が特に有益であった。またパイロット調査では、JOLTS データに加えて、調査票設計のための調査事項も数ヶ月間にわたって盛り込んだ。具体的には、求人数は月末時点と月央時点のどちらの方が容易に回答しやすいか、収集するデータは企業のどこ（賃金簿、人事ファイル、内部報告、人事ソフトなど）に記録されているか、人事ソフトには何を利用しているか、収集するデータが入手できるのはいつか、などである。

パイロット調査から得られた情報は、JOLTS に関わる設計において様々な面で極めて有益であった。全体として、このパイロット調査では、事業所は求人・離職データを電話で回答することが可能なこと、また電話による調査を望んでいること、そして事業所内のどこにデータが存在するかを知ると容易にデータ提供できること、が分かった。

④ 類似調査のデータ検証

JOLTS が収集するデータと類似するデータを収集している調査で現存するものを整理すると次の第 2-4-1 表の通りである¹⁰。Pennsylvania new hires data からは、事業所の採用時期は月初に集中すること、また月曜に集中すること、が判明した。

⁹ 従業員数が 2000 人以上の統計調査に関する調査機関であり、調査実施、データ収集、統計分析などを手がけている。政府関係の仕事を中心に活動している。本部はワシントン近郊のメリランド州ロックビルにある。詳細は、<http://www.westat.com> で得られる。

¹⁰ 参考資料 7 及び参考資料 8 には、類似調査に関する分析が記述されている。

第 2-4-1 表 類似調査の一覧

参照した調査	作成機関	JOLTS 指標との対応関係
National New Hires Directory	Department of Health and Human Services	hire (採用)
Pennsylvania new hires data	ペンシルバニア州政府	hire (採用)
Initial UI claims	各州の失業保険担当部局	separation (離職)
Help-Wanted Advertising Index	The Conference Board	job opening (求人)
The Job Absence and Turnover Report	Bureau of National Affairs	separation rate (離職率)

⑤ 基本的要素に関する検討

以上を経て、標本は事業所単位とするか失業保険加入単位単位とするか、集計産業区分は SIC (Standard Industrial Classification : 標準産業分類) とするか NAIC (North American Industrial Classification : 北米産業分類) とするか¹¹、採用と離職はさらにその内訳を調査するべきか、調査事項の定義をどうするか、各データをいつ時点で把握するか、などを検討した。また調査対象となる事業所からのヒアリングも必要に応じて実施した。外部のエコノミストの意見も聴取した。

以上の過程において調査票を修正し、その都度、事業所から意見を聴取し、さらに調査票を修正するというプロセスを繰り返した。全体では約 1 年を要した。その結果、調査票は一般用、労働者派遣・PEO 産業用、教育機関用の 3 種類の調査票を用意することとなった。

⑥ データ収集の開始

1999 年 8 月には、BLS アトランタ支局に JOLTS のためのデータ収集センター (Data Collection Center) を開設した¹²。2000 年 4 月からは、データ収集センターは実際に標本事業所から JOLTS のデータ収集を開始した。2002 年 7 月 30 日に、BLS は初めて JOLTS データの試算結果を公表した。2004 年 4 月 15 日からは、正式に毎月の公表を開始した。2007 年 10 月には、JOLTS データは、センサス局が刊行する統計書、*Statistical Abstract of the United States*、に掲載されるに至った。

¹¹ NAICS は 1999 年にカナダ、メキシコと共に導入した新産業分類であり、事業所の分類方法が SIC とは異なる。当初、SIC で調査を開始したが 2004 年に NAICS に移行した。

¹² ADCC (アトランタ・データ収集センター) は、すでに CES の調査実施のために設置されていた。CES での調査経験を踏まえて、同じ手法を JOLTS にも適用することとなったのである。したがって、正確には、ADCC を拡充して JOLTS にも対応できるようにした、ということになる。

(2) 調査の対象・方法・内容・集計項目・公表事項

調査の対象・方法・内容・集計項目・公表事項については、2000年の調査開始以来、変化していない。その具体的な内容は、以下に記述している。

(3) 実施主体等の変遷

実施主体は、調査開始以来、一貫して BLS 本部の行政統計労働異動課 (DASLT) の JOLTS 担当部門である。

5. 調査の対象範囲

(1) 産業 (全産業か、特定産業を除くのか (農林漁業、公務、対個人サービスの扱い等))

調査対象となるのは、工場、事務所、店舗などの民間非農業事業所の全てである。また、連邦政府、ワシントン DC を含む州政府、市政府などの自治体も含む。プエルトリコ及びバージン諸島の事業所についても調査範囲に含む。

(2) 規模 (全規模か、一定規模以上か、規模区分の基準 (労働者は常用労働者か) 等)

下記の「6 調査の方法」において述べているように、JOLTS の標本事業所は、雇用賃金四半期センサス (QCEW) から作成された LDB を母集団として利用している (後掲図表 5 参照)。QCEW は州失業保険加入事業所を取りまとめたものであり、失業保険制度には被用者が 1 人であっても事業主は加入しなければならないこととなっている。したがって、母集団の事業所には規模 1 人以上が含まれており、JOLTS の調査対象は必然的に事業所規模 1 人以上となる。

(3) 事業所か企業ベースか (事業所ないし企業の範囲(定義))

調査対象は事業所である。標本の母集団となる LDB は、州の失業保険加入単位のリストであり、事業所単位が原則である。同一州の幾つかの事業所をまとめて加入単位としているケースもあるが、その場合には一つの加入単位に属するいくつかの事業所のリストも企業から提供されている。JOLTS は事業所を調査対象とし、事業所における求人や労働異動を調査している。

(4) 対象労働者の範囲 (職種、就業形態・雇用形態、雇用期間、労働時間、派遣等含むか、その他)

基本的に事業所に雇用される全労働者が調査対象となる調査であり、就業形態、雇用形態、雇用期間、労働時間を問わない。JOLTS には調査票が 3 種類あり、一般用、労働者派遣・PEO 産業¹³用、教育機関用である。各調査票において、調査対象となった事業所の雇用人数を調査している。この点については、以下の「9. 調査事項 (1) 雇用人数」を参照されたい。

¹³ PEO (Professional Employers Organization) とは、顧客の企業の社員を、顧客に代わって直接雇用することにより採用、賃金、福利厚生、労災補償などの雇用管理業務を行い、社員を顧客の企業に貸し出す、というビジネスモデル

6. 調査の方法

(1) 調査の設計等

① 標本設計

<標本>

調査対象となる事業所は、無作為に抽出した 16,000 事業所である。産業は、非農業 (nonfarm) の事業所 (工場、事務所、店舗を含む) 及び連邦政府、州政府、自治体である。地域は 50 州及びワシントン DC である。プエルトリコ及びバージンアイランドは含まれる。標本は、910 万以上の事業所を母集団として抽出している。

<標本設計>

母集団を 4 センサス地域区分、6 事業所規模区分 (5000 人以上、1000~4999 人、250~999 人、50~249 人、10~49 人、1~9 人)、事業主の種類 (ownership: 具体的には官民区分である) 及び産業区分に層化して標本抽出している。4 センサス地域区分とは、全米 50 州を北東地域、南部地域、中西部地域、西部地域に区分したものである。事業主の種類は、民間および政府である。産業区分は NAICS (North America Industrial Classification System) に基づく産業区分である。

大規模事業所が多い固定パネル (固定調査標本群、certainty panel) 及び 24 の交代パネル¹⁴ (交代調査標本群、non-certainty panel) に対して毎月調査する。ここでパネルとは、調査対象となった標本のグループのことである。

固定パネルに属する事業所は常時調査対象となり、原則として規模 5,000 人以上の事業所の約 1,000 事業所が該当している。ただし、産業区分ごとに一定規模以上を固定調査事業所として決めることから、産業によっては 5,000 人未満の事業所でも固定パネルに含まれている。

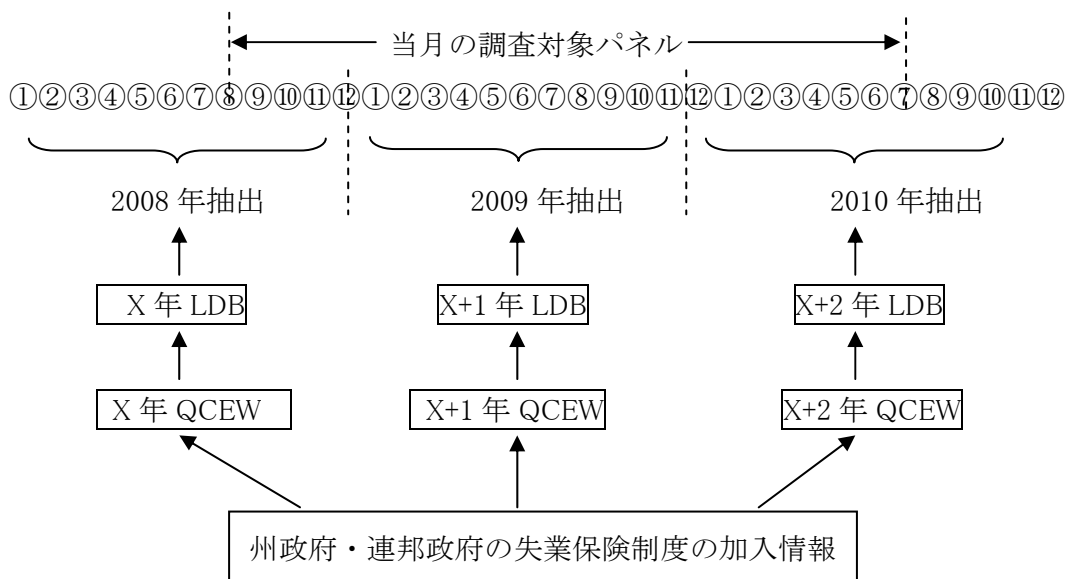
他方、24 の交代パネルの各パネルは、2 年間にわたって調査対象となる。すなわち、毎月、新しい交代パネルが加わって、最も古い交代標本が退出する、という仕組みである。年間では、12 パネルが新たに加わり 12 パネルが退出することとなる。この仕組みを示したのが第 2-6-1 図であり、同図を理解するために第 2-6-2 図も合わせて参照されたい。

各交代パネルは 2 年間にわたって調査されることとなる。交代パネルの仕組みを導入したのは、標本事業所の調査負担の軽減と調査費用への配慮で取り入れたものである。

である。顧客は同一の労働者を使って事業を継続するが、雇用管理業務がなくなる。PEO は多数の顧客を持つことにより、雇用管理業務の規模の利益を追求することができる。アメリカには、2008 年現在、約 700 の PEO があり、PEO には 2~300 万人が雇用されているとされる。(http://www.napeo.org/peoindustry/industryfacts.cfm)。

¹⁴ 当初は 18 交代パネルで標本設計したが、調査費用の制約などから 24 交代パネルとなった。

第 2-6-1 図 標本抽出と交代パネルの仕組み



② 目標精度

目標とする精度 90%である。これは回収率が 100%である場合である。しかし、後述するように実際の回収率が低いことから目標精度を達成していない。

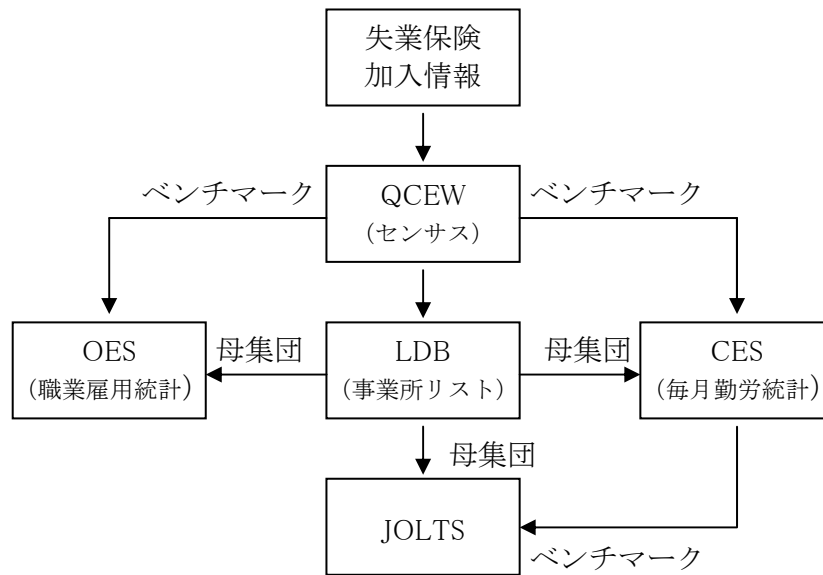
③ 母集団枠の把握(母集団は何を使用)

州政府の失業保険制度及び連邦政府公務員失業補償制度の加入情報が BLS に提供されて、BLS は雇用賃金四半期センサス (QCEW : Quarterly Census of Employment and Wages) を実施している。QCEW は全雇用者の 98% をカバーしており、事業所数は約 910 万である。QCEW の副産物として LDB (Longitudinal Data Base) が作成される。LDB は失業保険加入情報に基づく事業所リストであり、これが JOLTS の母集団となる (第 2-6-2 図参照)。

わが国の毎月勤労統計に相当する CES (Current Employment Statistics) 及び OES (Occupational Employment Statistics) の標本抽出の母集団として利用されている。また、QCEW はセンサスであることから、CES で得られる雇用人数のベンチマークとして利用されており、CES から得られた雇用人数は JOLTS のベンチマークとなっている。

LDB がこのようにいくつかの調査に母集団として利用されており、事業所によっては回答負担がかなり高まる恐れがあることから、効率的な標本設計を行って、BLS 調査に対する回答負担を可能な限り最小化すると同時に、全体の負担を均すこと目指している。そこで PRN (Permanent Random Numbers) を利用することにより、JOLTS、CES、OES のそれぞれの標本抽出において標本が重ならないように調査間で調整している。

第 2-6-2 図 JOLTS と各種調査の関連図



調整の方法は、まず母集団のすべての事業所に PRN を付与する。CES、OES には、それぞれ、スタート番号が付与されて、それに基づき標本を抽出する。次いで、JOLTS について、CES 及び OES の標本抽出後の事業所リストから標本を抽出するようにして、調査間で標本事業所が重複することを避けている。

CES は失業保険加入単位が標本であり、JOLTS は事業所単位が標本である。母集団である LDB を作成している QCEW は失業保険制度への加入データを基礎にしている。企業の保険料納付の便宜を考慮して、いくつかの事業所をまとめて保険料を納付するという失業保険加入単位が母集団である。したがって、標本抽出の仕組み、標本重複の状況の把握はややこしくなるが、JOLTS の標本総数 16,041 のうち 80% が 1 事業所のみである失業保険加入単位であり、この 80% の 8 割は CES の標本と重複していない。

OES の標本は 120 万事業所と膨大である。OES との間では、23% の標本が重複したが、大規模事業所であることから常時調査対象となる固定標本を除外して考えると、重複したのは 11% であった。

④ 行政資料の活用の有無・方法

母集団が上述のように失業保険加入データを基礎とする QCEW であり、行政資料である。その限りでは行政資料を活用していることになる。それ以外には全く利用していない。

⑤ 標本サイズ

上述したように、標本事業所の数は 16,000 である。

⑥ 事業所の選定・入れ替えの周期・方法

調査対象となる標本事業所には常時調査対象となる固定標本と交代標本がある。交代標本については、第 2-6-1 図に示したように、24 のパネルが常時調査されており、毎月、パネルが一つづつ入れ替わる。

(2) 具体的な調査方法(データ収集方法)

① 統計調査か行政資料か

標本事業所からデータを収集する統計調査である。

② 調査の実施の流れ・調査機関・調査の系統、調査実施者¹⁵

JOLTS データは、BLS アトランタ支局にあるデータ収集センター (ADCC : Atlanta Data Collection Center) で収集している (下記の調査作業体制を参照)。JOLTS に関する業務遂行は以下の通りである。

- a 調査担当者 (interviewer) に標本事業所が割り当てられる。まず、郵便住所、物理的位置、電話番号の確認作業を行う。
- b 続いて、調査担当者は、電話で事業所の窓口担当者 (gatekeeper) と接触する。窓口担当者は、通常は人事担当部署の誰かであり、窓口担当者から JOLTS 情報を報告する事業所担当者 (contact person) の氏名を入手する。
- c 事業所担当者の氏名と肩書きを入手し、郵便住所を確認した後、調査担当者は事業所担当者に登録書類一式を送付する。登録書類一式には、送付状、JOLTS 調査票、JOLTS に関する Q&A などの情報提供資料を含む。
- d 数日後、調査担当者は事業所担当者に電話して、調査への参加を取り付ける。当該標本事業所が順調に登録されると、調査担当者は第 1 回のデータ収集電話の日時を事業所担当者と決定する。
- e 調査担当者は、コンピューター支援電話調査 (CATI : Computer Assisted Telephone Interviewing) の手法により、登録された標本事業所から 6 ヶ月間にわたって JOLTS データを収集する。電話を通じて事業所から報告されたデータは、パソコンに入力してデータ収集の電話中に双方向的に編集される。潜在的におかしいデータは、データ収集の電話中に直ちに特定されて、事業所から追加的な説明を求めたり、必要な情報の収集を即座に調査担当者が行う。CATI の利用は、電話での直接のやり取りを通じて、標本事業所に対して JOLTS データについての教育の役割も担っている。
- f データ収集した電話の最後には、翌月のデータ収集のための電話日時を設定する。当該標本事業所は、調査対象である期間中は最後まで、同一の調査担当者が担当する。

¹⁵ 参考資料 4 に「調査の実施の流れ」が記述されている。

g CATI 調査の 6 ヶ月後、標本事業所は残りの 18 ヶ月間を TDE (Touch tone Data Entry) 方式によるデータ入力に移行する。例外的に CATI 調査を続けることがある。また FAX 送信を選択することがある。加えて、紙であるいは他のメディアを利用してデータを郵送することもある。次の第 2-6-3 表は、実際のデータの回収を回収方法別にみたものである。この図表からは、①CATI の割合は本来であれば 25%ほどとなること、②CATI の予定した割合が高いのは、調査拒否などの企業が全てここに積み上がっていること、③eメールの区分がないことから、郵便に含まれること、④インターネットによる回収が始まることから回収状況は今後かなり変化すると思われること、を指摘できる。

第 2-6-3 表 回収方法別の JOLTS データ回収状況

回収方法	予定した回収方法	実際の回収状況
合計	100%	100%
CATI	60	39
ファックス	11	17
TDE	20	33
郵便 (mail)	8	12

資料出所：章末の参考資料 20 による

なお、回答した事業所を 100%としたとき、調査項目別の回答率（記入率）をみると、求人数は 84%、採用数は 93%、自発的退職数は 89%、レイオフ・解雇は 89%、その他の離職は 89%、離職総数は 92%である¹⁶。求人数の回答が最も少なく、それだけ記入が難しいことを反映している。

h CATI 以外の方法で入手したデータは、標準的な形式でインプットして、CATI データベースにひとまとめにして処理（バッチ処理）する。この処理はデータ編集の目的で行われる。設定条件（設定限界）を満たさない問題データの標本事業所は、検討した上で、必要があれば調査担当者が CATI を利用して調査事業所に連絡をとる。

i 調査担当者は、標本事業所の TDE 回答者に対して、タイムリーにデータを報告するように葉書の督促状（reminder）を送付する。また、調査担当者は、電話及び督促状を利用して未回答事業所や非回答事業所に連絡をとる。

j データ収集は、各月、短期間に集中的に実施する。毎月、データ収集の締切日が決められ、締め切り時点で入手したデータが集計システムに投入されて、一次推計値を算出するために利用される。これが公表時には速報値となる。この短期間の収集期間中に、すべての標本事業所からのデータを収集するためにあらゆる努力が行われる。この期間に報告できなかった、

¹⁶ 数値は参考資料 20 に示されたものである。

しなかった標本事業所について、ADCC ではさらに、該当月の二次推計値を得るための収集努力を行う。改定値、すなわち確報値は、最初の推計値（速報値）の公表から1ヶ月遅れで公表する。各月の新聞発表（プレス・リリース）では、当月の最初の推計値（速報値）が公表されると共に、前月分の改定値（確報値）が公表される。

k 毎月、新しい標本グループ（交代パネル）が新たな調査対象となることから、それに対する住所確認作業（refinement process）と登録作業を行う。住所確認作業と登録作業を行った翌月からデータ収集を開始する。例えば、6月半ばに新たな交代パネルの事業所はCATIシステムに取り込まれる。そのパネルの事業所は、住所確認などを経て6月末に登録される。これら事業所のデータ収集は、7月の初めから始まる。

l BLS本部からの疑問データの問い合わせが毎月200件ほどあり、当該事業所に問い合わせ、調査結果をBLS本部へ回答する。

③ 調査票の配布回収方法（実地か郵送か通信調査か、自計か他計か等）

上記②のところで述べたように、様々な方法でJOLTSデータを収集している。2009年12月からはインターネットを利用して事業所が回答できることを決定した¹⁷。すでにeメールによる回答は取り入れられているが、インターネット入力に切り替えていく方向にある。

④ 調査対象者への協力方法

標本事業所に対して、調査に関する疑問に答える等の情報提供は行うものの、それ以上の特別なサービスは行っていない。

⑤ データのチェック方法、データの入力方法

<データのチェック方法>

事業所からどのような形式でデータを入手するかにより、データのチェック方法は異なる。当初の6ヶ月間は、調査担当者と事業所との電話を用いた直接のやり取りを通じてデータを入手するというCATI法であるが、やりとりの段階で誤データに気付けば直ちに確認して修正する。

また、調査票には数か月記入できるようになっていることから、前月や前々月の数値と比較すれば異常値であるかどうかはすぐに判明する。また、アトランタデータ収集センター(ADCC)のコンピューターには事業所のデータが蓄積されており、過去のデータとの矛盾の有無をチェックすることは可能である。

すべてのデータはBLS本部に送信されて本部で集計されるが、集計に先立ってBLS本部ではデータのチェックが行われる。チェックの結果、疑問の生じたデータについては、ADCCに問

¹⁷ アトランタでのヒアリングに基づく。

い合わせる。月平均約 200 件である。

<データの入力方法>

事業所が電話を用いて直接入力する方法（TDE）、調査担当者が事業所と電話で話しながら入力する方法（CATI）、調査担当者が直接入力する方法（郵送、eメール）がある。新たに開始するインターネットによる回答では、事業所が直接入力することとなる。

⑥ データの集計方法・集計システム、集計機関

入力されたデータは、EXCEL を用いて集計している。その集計結果を利用して、下記⑧で述べている公表システムに基づき、公表用の表を作成している。

⑦ 回収率、達成精度の状況

<回収率>

JOLTS の回答は任意であり、回答拒否に対する罰則はない。したがって、標本事業所がどこまで協力してくれるかが回収率に大きく影響する。回収率（response rate）は、調査を開始して当初は 60%ほどであったが、最近では低下して 55%前後である。また、標本事業所の雇用人数でウェイトを付けた回収率は 69%程と高まる。産業、事業所規模、回収方法により回収率はかなり異なっている。事業所規模区分でいうと、小規模の回収率はあまり変動がない。小規模であるがゆえに人員変動の有無がすぐ分かるということで、回収率は中規模と比べて悪くない。また、大規模は事務組織がしっかりしていることから回収率は比較的高くなる。

BLS の回収率の目標は 75%としている。ここで回収率 75%とは、全サンプル約 16,000 事業所のうち、約 12,000 事業所から JOLTS データを入手することを目標としている、ということである。なお、実際に調査を担当している業務請負会社に対しては（第 2-6-6 図参照）、収集率（collection rate）の目標として 85%を設定している。これは全サンプル約 16,000 事業所には、住所不明、事業廃止などが含まれているほか、調査拒否事業所も数多く存在する。これらの事業所のほとんどはいくら努力しても回収はなかなか難しい。そこで約 16,000 事業所から、これら事業所を除外すると、残るのは原理的には回収可能な事業所となる。しかし、回収可能な事業所であっても、必ずしもデータを報告するとは限らない。そこでこれら回収可能な事業所に関して、JOLTS データの収集率の目標を 85%に設定している。業務請負会社が存在しないのであれば、このような目標設定は必要ないと考えられる。

回収率を引き上げるために、①調査拒否の回避技術（refusal avoidance technique）、②調査拒否から協力への転換（refusal conversion）、に努めている。前者については、事業所と接触する調査担当者に研修を実施している。そのための研修資料は本部で開発した。後者については、標本事業所から調査協力を断られた場合、数ヶ月後、再接触することで、調査拒否から調査協力に変わるように努めている。

<調査協力状況と調査拒否>

約 16,000 の標本のうち、約 5000～約 6000 の標本からは、調査拒否、住所不明、回答なし、廃業などの理由でデータを入手することができない。調査拒否は少なからず存在する。調査拒否の主な理由は、次の内容である。

- ・任意調査であり強制調査ではない
- ・調査協力のための時間がとれない
- ・調査に参加しないのが会社の方針である
- ・会社にとってメリットがない
- ・政府による干渉である
- ・あまりにも回答が難しい
- ・上記以外の理由
- ・拒否理由は不明

拒否理由として比較的多いのが、「任意調査であり強制調査ではない」であり、そのほか「その他」及び「拒否理由は不明」、「調査のための時間がとれない」が多い。

<達成精度>

達成精度については、前述の②目標精度の項を参照されたい。

⑧ ITC 技術の活用（インターネット、オンライン、電話の利用、データ入力機器の工夫等）

ITC 技術の活用については、これまで随所で述べてきた。TDE や CATI といったデータ入力機器の利用が特徴である。以上に関連して、BLS における JOLTS のソフトウェア環境について言及する。

JOLTS ソフトウェアの体系は 4 つのサブシステム、①サンプリング・システム、②データ収集システム、③推計システム、④公表システム、から構成されている¹⁸。

サンプリング・システムは SAS で開発され、サンプリング・フレームは BLS の内部の事業所リストを利用している。データ収集システムは、Blaise 言語で記述された CATI システムと、オランダ統計局によって開発された CATI/CAPI 開発ツールから構成される。Blaise CATI システムを取り巻くシステムとしては、印刷、FAX、高速キーエントリ、TDE で構成している。これらの構成システムは、Visual Basic for Interface 及びデータベースとして Sybase を用いて、標準 BLS ソフトウェアによって開発されている。TDE アプリケーションは、C/C++で記述されている。推計システムは SAS を用いて開発している。公表システムは BLS の開発した表作成言語 (TPL) を利用している。

¹⁸ JOLTS ソフトウェアの体系については、参考資料 4 に記載されている。

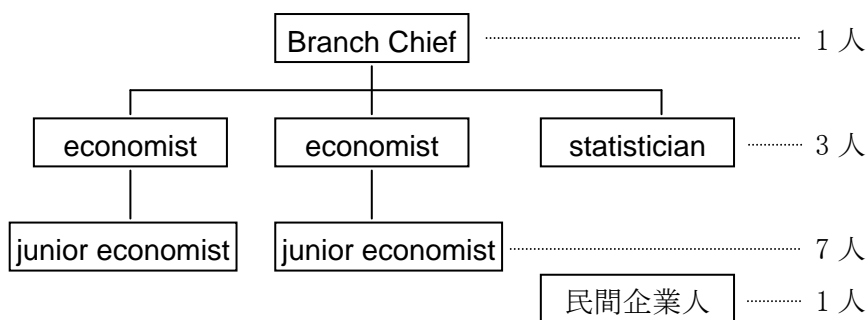
(3) 調査の作業体制

① 組織(中央、地方等、各部署の役割分担)

<ワシントン本部>

ワシントン本部の組織構造については、第 2-1-1-図及び第 2-1-2 図で述べた。JOLTS を実際に担当している組織の体制は第 2-6-4 図の通りである。

第 2-6-4 図 JOLTS 担当部門の組織構造



Branch Chief は、連邦公務員俸給表上では GS14 等級である¹⁹。その下の 3 人はいずれも GS13 等級である。12 人が担当部門に所属している。多勢いるエコノミストの業務は、データ分析、調査票記入データのチェック、公表用資料作成である。また、民間企業人が 1 人いるが、これはソフトウェア技術者であり BA System²⁰の社員である。業務は TDE (Touchtone Data Entry) 関連業務である。以下の「③費用」のところで述べるが、JOLTS 予算では JOLTS の実施のために連邦政府職員が 19 名配置されている。図表 3 では 11 人であり、残り 8 人のうち 6 人は BLS 本部の他部門で JOLTS 業務を行っている。具体的には、DIDD (Division of Industry Data Development) において 2 人で推計作業 (Estimate Production) に従事している。また、DSMS (Division of Statistical Method Staff) に 2 人おり、サンプリングと推計の手法を担当している。また、DFSMS (Division of Federal-State Monthly Survey) に 2 人いて、開発と維持、CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) に関する業務を行っている。以上に加えて、以下で述べる ADCC に JOLTS 担当として 2 人の職員を配置している。

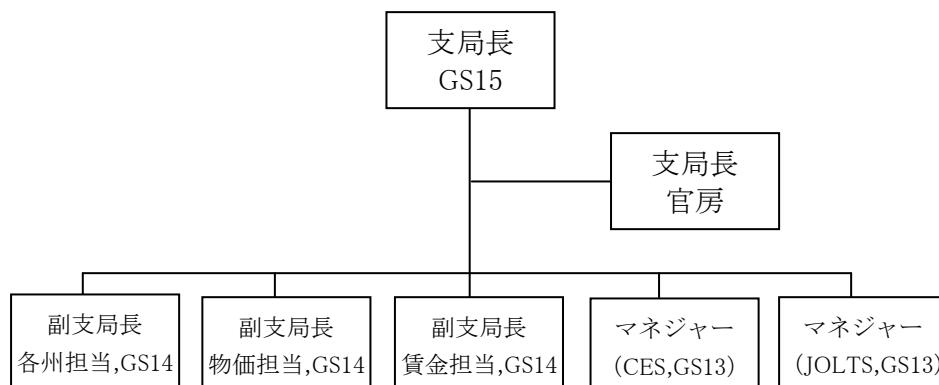
<アトランタ・データ収集センター (ADCC : Atlanta Data Collection Center) >

BLS は全米 6 か所に支局を有しており、アトランタ支局の組織は次の第 2-6-5 図の通りである。支局長の下に 5 人の幹部がいる。各幹部の担当は示している通り、基本的に調査分野別となっている。しかし各州担当は、特定の調査担当ではなく、アタランタ支局が管轄する地域の州政府との連絡調整である。5 人の幹部のうちの 1 人が JOLTS 担当である。

¹⁹ GS14 等級とは連邦政府公務員の賃金等級であり、GS (Grade Scale) が 1 等級から 15 等級までである。GS の上に ES (Executive Scale) がある。

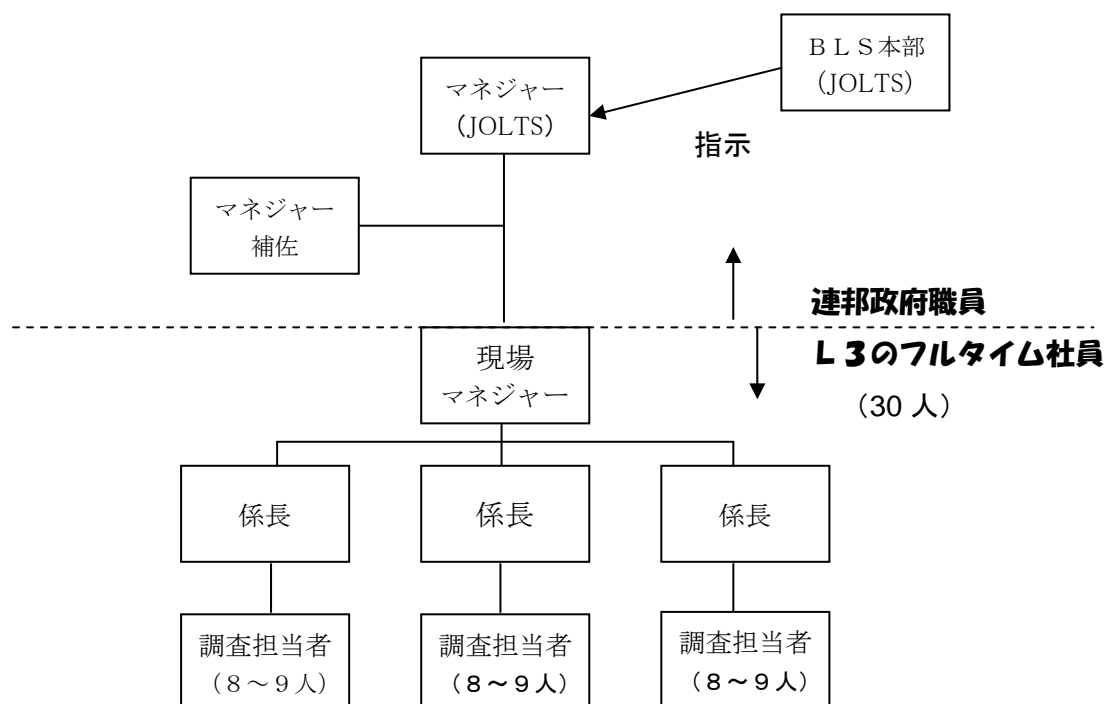
²⁰ BA System 社は、アメリカとインドに基盤を置くソフト開発会社である。ホームページ (<http://www.ba-sys.com>) によれば、通信機器の製造販売も手掛けている。

第 2-6-5 図 アトランタ支局の組織図



次に、JOLTS 担当マネジャーの下でどのような組織となっているかを見たのが次の第 2-6-6 図である。マネジャーとマネジャー補佐が BLS の職員であり、連邦政府職員（公務員）である。現場マネジャー以下は、L3 Communications²¹という民間企業の社員である。実際に企業に連絡をとり、協力を求めるのが民間企業（L3）の社員である調査担当者（interviewer）である。

第 2-6-6 図 アトランタ・データ収集センターの組織構造



²¹ L3 Communications は、社員数が 66,000 人以上の大企業であり、ニューヨーク証券市場の上場企業である。政府関係の業務を受注しており、その中でも軍事関連のウェイトが大きい。詳細はホームページを参照されたい (<http://www.l-3com.com>)。

なお、ADCC について付言すると、ADCC は 1990 年秋に開設された。CES 調査のために CATI を利用した雇用データ収集のための 3 人の調査担当者 (interviewer) を配置して開設された。同様のデータ収集センターが 1992 年にはカンザスシティ支局に、1997 年にはダラス支局にも開設された。2001 年までに、アトランタの CES スタッフは 40 人まで増加し、45,000 の CES 標本事業所を処理することになった。JOLTS の DCC は 1999 年秋に開設され、21 人の調査担当者が配置され、11,600 以上の JOLTS 標本事業所を処理している。

② 人員 (組織 (部門) 別、業務別、正社員・非正社員別)、(統計や経済等の)専門家の有無・人数、人員の養成や配置の工夫

上記の「①組織」のところで、人員および専門家の有無について言及した。BLS の職員はいずれも正職員である。他方、アウトソーシングした業務に従事する民間企業の社員については不明である。

③ 費用 (調査実費、集計・公表、人件費等)

JOLTS の総費用は年間 400 万ドルとのことである。そのうち、150 万ドルは 19 人の連邦政府職員の人件費、150 万ドルは、業務委託による民間企業契約社員 31 人の人件費、32 万ドルは、技術、インフラ、ネットワークの費用、68 万ドルは旅費、教育訓練、印刷、電話、郵便、用品の費用である²²。

なお、BLS の予算書 (<http://www.bls.gov/bls/dwpt2010.pdf>) によると 2005 年度実績は 408 万ドル、2006 年度同 426 万ドル、2007 年度同 432 万ドル、2008 年度同 418 万ドル、2009 年度予算 470 万ドル、2010 年度同 476 万ドル、と推移している。予算額が着実に増加しているが、アメリカでは毎年、物価上昇および賃金上昇が続いていることから、それを反映しているものとみられる。

④ 民間機関の活用(業務委託等)

<調査実務のアウトソーシング>

JOLTS において、調査対象となった事業所と接触するのは、連邦政府職員ではなく民間企業 (L3) の社員である²³。民間企業の社員は、標本事業所に電話をし、協力依頼をし、必要な書類を送付する。少なくとも半年間は電話で企業とやり取りしながら、企業からデータを入手してコンピューターに入力する。

また電話ではなく、FAX による調査票の回収、TDE を利用したデータ入手、e メールによる入手など多様な方法により JOLTS に関するデータを入手しているが、それぞれの標本事業所に

²² BLS 本部での John Wohlford 氏からの情報である。

²³ 調査担当者は民間企業の社員であるが、標本事業所と連絡を取る際には、合衆国労働省と名乗って連絡を取っている。

は、担当の調査担当者が決められている。

調査実務を実際に行っている物理的な場所は、BLS アトランタ支局の一角である。調査担当者1人につき1日ほどのスペースに机、パソコンなどを設置し、隣との間には仕切りが取り付けられている。CATI システムは BLS が開発したものであり、業務遂行に必要な機器は BLS が提供している。また、業務請負企業は契約期間が決められており、いつ変更となるかも知れない。支局の一角に設置することは、BLS の JOLTS 担当職員がコミュニケーションを取る上でも効果的である。しかし、民間企業が政府内部で業務遂行することに疑問を覚える向きもあると思われる。

＜調査担当者の教育＞

調査担当者 (interviewer) は、標本事業所からのさまざまな問い合わせに応じなければならない。そのために、調査担当者には JOLTS に関する知識が十分に備わっていなければならない。そこで新たに JOLTS の調査担当者となった者に対する教育が必要となる。教育は約3週間にわたり、BLS 職員と業務請負会社である L3 Communications の社員によって行われる。その教育スケジュールを示したのが第 2-6-7 表である。

第 2-6-7 表 調査担当者の教育内容とスケジュール

	内容	担当	時間
2009 年 8 月 17 日 (月)	・ BLS の事務手続き	BLS	8 : 00 ~ 8 : 30
	・ 宣誓	BLS	8 : 30 ~ 9 : 00
	・ 政策と手順	業務請負会社	9 : 00 ~ 10 : 00
	・ 会社の福利厚生	業務請負会社	10 : 00 ~ 12 : 30
	・ BLS の安全訓練	BLS	1 : 00 ~ 1 : 45
	・ 政策と手順	業務請負会社	2 : 00 ~ 4 : 00
	・ L3 の事務手続き	業務請負会社	4 : 00 ~ 4 : 30
8 月 18 日 (火)	・ オンライン訓練	業務請負会社	8 : 00 ~ 9 : 30
	・ JOLTS の全体像	BLS	9 : 30 ~ 11 : 00
	・ NAICS (産業分類)	BLS	11 : 00 ~ 12 : 00
	・ NAICS (産業分類)	BLS	1 : 00 ~ 2 : 00
8 月 19 日 (水)	・ JOLTS 調査票	BLS	2 : 30 ~ 4 : 30
	・ インタビュー技術	業務請負会社	8 : 00 ~ 11 : 00
	・ 標本事業所登録作業	業務請負会社	11 : 00 ~ 2 : 00
	・ 登録作業の留意点	業務請負会社	2 : 00 ~ 3 : 30
8 月 20 日 (木)	・ 登録作業見学	業務請負会社	3 : 30 ~ 4 : 30
	・ 法順守訓練	業務請負会社	8 : 00 ~ 9 : 00
	・ 調査拒否の回避訓練	業務請負会社 / BLS	9 : 00 ~ 4 : 30

8月21日(金)	<ul style="list-style-type: none"> ・法順守訓練 ・調査拒否の回避訓練 ・調査拒否の手順 	業務請負会社 業務請負会社/BLS 業務請負会社	8:00～9:00 9:00～12:00 1:00～4:30
8月24日(月)	<ul style="list-style-type: none"> ・業務請負会社の行動規範 ・組織と構造 ・調査依頼 ・標本事業所の精査 ・調査法 	業務請負会社 業務請負会社 業務請負会社 業務請負会社 業務請負会社	8:00～9:00 9:00～10:00 10:15～12:00 12:30 ～4:30
8月25日(火)	<ul style="list-style-type: none"> ・オンライン訓練 ・JOLTS 調査項目解説 ・JOLTS 調査項目解説 	業務請負会社 BLS BLS	8:00～9:30 9:30～12:00 1:00～4:30
8月26日(水)	<ul style="list-style-type: none"> ・データ収集 ・データ入力作業 ・企業による直接入力 ・オンライン訓練 	業務請負会社 業務請負会社 業務請負会社 業務請負会社	8:00～9:30 10:00～12:00 1:00～3:00 3:30～4:30
8月27日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ・オンライン訓練 ・実地見学に向けての準備 	業務請負会社 業務請負会社	8:00～10:00 10:00～4:30
8月28日(金)	<ul style="list-style-type: none"> ・実地見学に向けての準備 	業務請負会社	終日
翌週1週間	<ul style="list-style-type: none"> ・実地見学 	業務請負会社	終日

資料出所：BLS アトランタ支局での入手資料

<アウトソーシングの問題点>

調査担当者は企業と接触して調査を実施する。高卒程度の知識、一定の話し方ができればよい、としている。概して女性が多い。景気の悪い時には学歴の高い者が応募してくるが、景気が良くなると退職していく。時給は12ドル程度である²⁴。頻繁に退職があるとのことであるが、この時給からも推察できる。したがって、常に教育が必要となっている。

業務請負企業との契約は当初5年間、その後は毎年契約更新を行う。業務請負企業が別の企業に代わっても、調査担当者は新たな業務請負企業に雇われることとなり、その点ではノウハウの継続性が保たれる。

調査担当者の間違った職務遂行を知っても、BLSの職員は直接注意することはできない。LSコミュニケーションズのマネジャーに注文をつけることとなる。

実際に調査を実施するのは業務請負企業であり、BLSが期待するように業務に取り組んでくれるかどうかは把握しにくい面がある。そこでBLS側は業務目標を示している。例えば、JOLTSデータ収集率は84-86%、標本事業所の登録率は80-84%、標本事業所の調査拒否率を10～20%

²⁴ 2010年2月現在、アメリカの連邦最低賃金及びアトランタのあるジョージア州の州最低賃金は、いずれも時給7.25ドルである。

未満、という具合である（上記 6 (2) ③「回収率と目標精度」を参照）。このようにして、業務請負企業の業務遂行状況を管理している。

7. 調査の実施時期

(1) 実施周期（年、半期、四半期、毎月等）

毎月調査である。

(2) 調査対象期間、実施期間、調査の実施時期（いつ時点の状況か）

調査票上の雇用人数（total employment）は、毎月の第 12 日目を含む賃金算定期間の雇用人数を報告する²⁵。賃金がいつ支払われたかとは無関係である。12 日が土曜日の場合、賃金算定期間の最終日としてとらえ、12 日が日曜日の場合には、賃金算定期間の初日としてとらえる。

求人数（job openings）については、毎月の最終就業日（last business day）時点をとらえる。また、採用（hire）、再雇用（recall）及び退職（separation）の人数については月間の状況を報告する。

8. 調査の公表

(1) 公表周期、公表時期(調査実施後公表までに要する時間)

公表の周期は毎月である。公表時期は、調査月の（1 ヶ月＋10 日程度）後の午前 10 時である。2009 年の場合、1 月 13 日（2008 年 11 月分）、2 月 10 日（2008 年 12 月分）、3 月 10 日（2009 年 1 月分）、4 月 7 日（2 月分）、5 月 12 日（3 月分）、6 月 9 日（4 月分）、7 月 7 日（5 月分）、8 月 12 日（6 月分）、9 月 9 日（7 月分）、10 月 9 日（8 月分）、11 月 10 日（9 月分）、12 月 8 日（10 月分）となっている。

(2) 公表方法・内容（公表媒体、速報、確報、ベンチマーク変更等による改定数値の公表等）

公表はインターネットおよび印刷文書で行われる。毎月公表の数値の中に暫定値が含まれており、これが速報値でもある。翌月の公表において暫定値が修正されて確報値となる。ベンチマーク変更等による改定数値の公表も随時行っている。

9. 調査事項

(1) 雇用人数（total employment）

JOLTS には調査票が 3 種類あり、一般用、労働者派遣・PEO 産業用、教育機関用である。各調査票において、調査対象となった事業所の雇用人数を調査しており、毎月の第 12 日目を

²⁵ アメリカの企業では、賃金を 2 週間おきに支払うケースが多い。毎月支払い、毎週支払いのケースもある。

含む賃金算定期間の雇用している人数を報告する。雇用人数については調査票によって次のように取扱いが異なる。

＜一般用調査票＞

雇用人数には、フルタイム被用者、パートタイム被用者、長期被用者、短期被用者、季節的被用者、時給被用者、俸給被用者、有給休暇中・有給休業中の被用者が含まれる。他方、含まれないのは、経営者、非法人パートナー（共同経営者）、家族従業者、賃金期間の全てにわたりストライキ中の被用者、無給休業中の被用者である。また、派遣労働者、PEO からの労働者、取引先労働者、コンサルタントも除外する。これらの労働者はそれぞれの雇用主からの調査票の雇用人数に計上される。

＜労働者派遣・PEO 産業用調査票＞

雇用人数に関して、基本的に、調査票 1 と同一であるが次の点で異なる。すなわち、全賃金期間にわたって不稼動で無給となっている派遣労働者を雇用人数に参入しないという点である。

＜教育機関用調査票＞

雇用人数に関して、基本的に、調査票 1 と同一であるが、次の点で異なる。通常の教員に関して、夏休みなど学校の休暇期間中に賃金が支給されていなくても²⁶雇用人数に含める。また、有給研究休暇（サバティカル休暇）²⁷にある教員も含める。また、実働があり賃金の支給された臨時教員（substitute teacher）も含めるが、個人契約（取引先）として支払われている臨時教員は除く。また、賃金が支給されず働かなかつた非教員被用者も雇用人数には含めない。

(2) 求人 の 定義： 範囲・時点、求人 の 属性 の 調査 事項（求人か欠員か、面接途中やインターンシップを含むか、派遣・請負を含むか等）

① 一般用調査票の求人（job opening）の定義

- a 月の最終営業日時点において、
- b 充足されていない全ての職務（position）で、
- c 次の 3 つの条件を満たす

条件 1：特定の職務が存在し、その職務のための仕事がある。その職務は、フルタイム、パートタイムのいずれでもよく、常用雇用、短期雇用、季節的雇用のいずれでもよい。

条件 2：その職務は、30 日以内に仕事を開始することができ、その間に適当な候補者を見つけようとして、

条件 3：事業所外から積極的にその職務のための労働者の採用に努めている

²⁶ アメリカの学校では、教員に対して夏休み期間の約 3 カ月間は賃金を支給しない。教員はその間、別の業務に従事することができる。

²⁷ サバティカル休暇とは、7 年に 1 回、教育を離れて研究に専念することができる休暇である。元来は有給とするのが一般的であったが、無給とする例も増加してきた。

ここで「積極的に採用に努めている」とは、事業所が当該職務に人を採用するための行動をとっていることである。具体的には、新聞、テレビ、ラジオでの広告、インターネットでの募集、求人募集広告の掲示、ネットワークあるいは口頭による伝達、求職の受付、候補者の面接、民間求人機関との接触、求職者大会（job fair）での接触、自治体の公共職業安定所への依頼などである。

以上の求人には、次の事項は含まない。

- ・内部異動、昇進、降格のみに利用する職務
- ・レイオフした労働者の再雇用（リコール）
- ・31日以上を経て充足する職務の求人
- ・採用者を決定したが、まだ働き始めている職務
- ・労働者派遣・PEO 産業、企業外契約会社、コンサルタント等の他社の被用者により充足される職務

② 労働者派遣・PEO 産業用調査票の求人の定義

一般用調査票の求人の定義とほぼ同様である。異なる点としては、条件3に関して、派遣会社については、「現在雇用している派遣社員以外の労働者を積極的に募集している」としている。PEO については、「調査票表紙に記載された PEO 事業所住所の外部から労働者を積極的に募集している」としている²⁸。また、「積極的に採用に努めている」ことに関し、新聞、テレビ、ラジオでの広告、インターネットでの募集、求人募集広告の掲示、ネットワークあるいは口頭による伝達、求職の受付、候補者の面接、求職者大会（job fair）での接触、自治体の公共職業安定所などへの依頼を掲げており、民間求人機関への依頼は記載されていない。

③ 教育機関用調査票の求人の定義

この調査票での求人の定義は、一般用調査票の求人の定義とまったく同一である。

(3) その他の調査事項及びその定義(採用、離職、理由等)

① 採用（hires）及びリコール（再雇用、recalls）の定義

月間において、賃金台帳に追加した者であり、次の者が含まれる。

- ・新たに雇用した被用者
- ・リコールした被用者
- ・フルタイム及びパートタイムの被用者

²⁸ PEO について分かりにくい表現となっている。これは一つの PEO が数多くの顧客を抱えており、PEO の顧客が調査対象事業所として標本抽出され、調査票には顧客の住所が記される、という形になっているからであると考えられる。

- ・ 常用、短期及び季節的被用者
- ・ 8日以上継続したレイオフ（一時解雇）の後に、リコールされた被用者
- ・ 正式に離職した後に、再び職場復帰した臨時被用者
- ・ 採用されて同月中に離職した者
- ・ 他の事業所からの異動者

なお、1日だけ働いて離職したケースでは、採用にカウントし、同時に離職のどこか（自発的退職、レイオフ・解雇、その他（引退など））にカウントする。その1日が、月の12日目であれば雇用人数（total employment）にもカウントする。

次の者は含まれない。

- ・ 同一事業所内での異動や昇進
- ・ ストライキを終了した被用者
- ・ 派遣会社、PEO、外部契約企業あるいはコンサルタントの被用者

なお、労働者派遣・PEO 産業用調査票においては、「採用及びリコール」に含まれる者は以上と同一である。含まれない者については、以上とは異なる点は、派遣会社の派遣社員に限定して、その派遣社員が他の顧客へ異動したとしても、その派遣社員は「採用及びリコール」に含まれない、という点である。

また、教育機関用調査票においては、「採用及びリコール」に含まれる者は、以上と同一である。含まれない者については、夏季休暇から戻った被用者（正式に離職していない被用者）及び同一学校年度（前年9月から6月）で契約が継続している臨時教員（substitute teachers）である。

② 離職（Separations）の定義

退職（quits）には、自発的に離職した被用者を計上する。引退あるいは他の事業所への異動は、その他の離職（other separations）に計上する。レイオフ及び解雇は、雇用主により実施された非自発的離職であり次の内容を含む。

- ・ リコール（再雇用）が行われないレイオフ
- ・ 8日以上継続する、あるいは継続することが予定されるレイオフ（賃金の正式な支払い停止）。なおレイオフされた被用者がリコールされたら採用欄に計上する。
- ・ 合併、リストラ、閉鎖による解雇
- ・ 本人原因による解雇
- ・ 常用被用者及び短期被用者の解雇
- ・ 季節的被用者の解雇（次の季節に働きに戻るかどうかに関係なく）

その他の離職（other separations）には、引退、他の事業所への異動、労働不能による離職、死亡が含まれる。

なお、自社社員の事業所内の異動、ストライキ中の被用者、他社社員（派遣会社、PEO、外部契約企業、コンサルタント等の被用者）は離職に計上しない。

10. 作成データ結果（作成データ・指標の定義、種類等）

(1) データの推計方法（復元の有無・復元方法、他の雇用統計調査との整合性（あるいはデータ推計の際、これらの調査を利用しているかどうか、推計方法の変更の有無・事情）

CES（Current Employment Statistics）調査の雇用推計値が、JOLTS のベンチマークとなって、一致させている。CES の数値と JOLTS の数値の比を用いて、JOLTS の数値を調整している。

復元は母集団に復元することとしている。そこで非回答標本を考慮して復元している。固定標本（固定パネルの標本）と変動標本（交代パネルの標本）の別に、抽出階層別に係数を算出して、母集団に復元している。

(2) 作成（集計）データの種類・定義

この部分については、以下の（5）のところで述べることとする。

(3) 加工指標の作成の有無（例：欠員率）・指標の定義・使用データの種類

加工指標として、求人率（欠員率、job openings rate）、入職率（hires rate）、離職率（separations rate）、解雇率（layoffs and discharges rate）、その他離職率（other separations rate）を作成している。比率の計算にあたって、以上のすべてについて、分母は雇用人数（total employment）である。

(4) 季節調整の有無・方法

一部指標について季節調整値を算出している。季節調整手法はX12-ARIMA法である。

(5) 作成データ（加工指標含む）の集計項目・属性別データ（業種、官民、規模、職業、就業形態・雇用形態、地域別等のデータの有無・データの区分、クロス集計の有無）

集計内容は、毎月、BLS ホームページで公開している集計表のみである。具体的には、第1に、民間部門に関して、産業別の求人数、求人率、採用数、採用率、離職数、離職率、自発的退職数、自発的退職率、レイオフ・解雇数、レイオフ・解雇率、その他離職数、その他離職率、である。第2に、政府部門に関して、連邦政府とそれ以外の政府部門に分けて、上記第1のところで述べた求人数、求人率からその他離職数、その他離職率までの種々の数値である。第3には、4地域区分別に、求人数、求人率からその他離職数、その他離職率までの種々の数値である。

(6) データの改定状況・公表（速報、確報、ベンチマーク変更や調査方法変更、産業分類変更等によるリバイスの状況等や新データ系列の作成（移行）状況、その際のデータの接続の有無・方法・遡及期間）

① 速報・確報

速報・確報の改定状況は上述した（「6 調査の方法②具体的な調査方法」を参照のこと）。

② ベンチマークの変更：推計方法の変更²⁹

2009年1月のデータから、JOLTSの採用数、離職者数、求人数の推計方法に改善を加えた。BLSの事業所調査であるCESの動きと整合性を持たせるためである。

改善した背景であるが、CESはJOLTSと比べかなり大規模な標本調査であること、毎年、母集団の雇用人数に一致させていること、以上からCESは雇用人数の動きとして信頼できる調査である。他方、JOLTSの「採用数マイナス離職者数」は、雇用人数の変動を示し、本来はCESの雇用人数の動きと一致するべきものである。しかしながら、両者の動きにはかなりの差が生じていた。また、BLSの世帯調査であるCPS（Current Population Survey）³⁰と比べてJOLTSの採用数及び離職者数は本来よりも低めの傾向にあることが示された。

以上を受けて数年間の研究調査を経た上で、次の改善を行った。

<母集団利用のタイムラグに伴う修正>

前掲の図表4からわかるように、JOLTSの標本のうちの交代パネルは、3時点の母集団から抽出されている。最も新しい母集団は1年ほど経過しており、最も古い母集団は3年ほど経過している。すなわち、JOLTSの標本事業所には設立してから1年も経過していない事業所は含まれない。そうした若い事業所での採用、離職などの状況を反映するために、次の変更を加えた。

- a 毎年、新しいパネルを作成する際に、前年の母集団には存在しない新設事業所を最初に調査の対象とする。
- b 毎四半期、最新の状態となったLDBを用いて、新設事業所を特定して調査に加える。同時に、廃止事業所は標本から外す。
- c 古いパネルや新しいパネルの全標本を用いて、最も新しい母集団を反映するように、層化し、ウェイトを決定する。

<CESの雇用人数を基準とする修正>

時系列で見て、JOLTSから得られるデータ（入職数マイナス離職数）に基づく雇用人数の変化は、CESの雇用人数の動きにおおよそ一致するはずである。しかし、両者間には、個々の月において差を生み出すいくつかの定義的差異がある。差をもたらす主要な理由は、第1に、両調査間で調査時点が異なることである。CESは月の第12日を含む賃金算定期間における雇用人数を計測する一方、JOLTSは1ヶ月間全体の雇用人数の変化をとらえている。第2には、CES

²⁹ 参考資料19に、最新の改善内容が記述されている。

³⁰ CPSは我が国の労働力調査に相当する調査であり、就業者数、雇用人数、失業者数、失業率など重要な労働市場データを毎月調べている。

は、賃金算定期間において労働した、あるいは賃金が支給された労働者をとらえる一方、JOLTS は当該月の離職数と入職数をとらえる。離職はしていないものの、賃金が支給されないケースがあり得る。すなわち、CES では雇用人数が減少する一方、JOLTS では雇用人数は減らない。

以上の差異は、両者間で異なる季節的変動をもたらすことになり、短期間では両者間の雇用動向には違いが生ずる。しかし一定期間をとれば、JOLTS における（入職数マイナス離職数）に基づく雇用人数は、CES でとらえた雇用人数の動きと整合的となるはずである。

そこで季節的変動はそのままにして、JOLTS の雇用人数トレンドを CES の雇用人数トレンドを用いて修正することとした。この方法は、CES の雇用人数推計が JOLTS よりも先におこなわれるというメリットを利用しており、次のような手順で行う。

- a 毎月、JOLTS の季節調整済み雇用人数の変化を CES の季節調整済み雇用人数の変化に一致させる。同時に、入職、離職の数値を比例的に変動させる。
- b このように調整された入職、離職の数値に対して、季節調整法を逆に適用することにより季節調整を取り除く。
- c 以上のようにして得られた JOLTS データに季節調整を行って公表する数値を得る。このようにして行われた季節調整済み JOLTS データは、CES の季節調整済数値と正確には一致しないものの、かなり類似した動きを示すこととなる。

<JOLTS 調査における偏りの修正>

JOLTS から得られるデータ（入職数マイナス離職数）による雇用人数の変化は、CES による雇用人数の変化を下回る傾向にある。この問題を検討した結果、両者間での差異の大きな部分は、労働者派遣業及び州政府教育産業に起因する。前者では、派遣社員の採用及び離職についての適正な報告が難しいこと、後者については学生アルバイトの採用及び離職の適正な報告が難しいこと、が判明した。以上の点については今後改善を図ることとしている。

1 1. データの利用・活用状況(実績)、調査の政策評価

(1) データの周知度、データの活用事例・分析事例、政策への貢献

① データの活用事例・分析事例

JOLTS によるデータを活用した労働市場分析の事例は多数あると考えられるが、そのいくつかは BLS の月刊誌、Monthly Labor Review、に掲載されている。いずれも BLS のホームページ (<http://www.bls.gov/opub/mlr/welcome.htm>) から PDF ファイルを入手できる。以下には Monthly Labor Review に掲載された労働市場分析の論文の幾つかを示す。なお、それぞれの論文の末尾に掲げられた参考資料から、JOLTS を利用した経済分析事例を知ることができる。

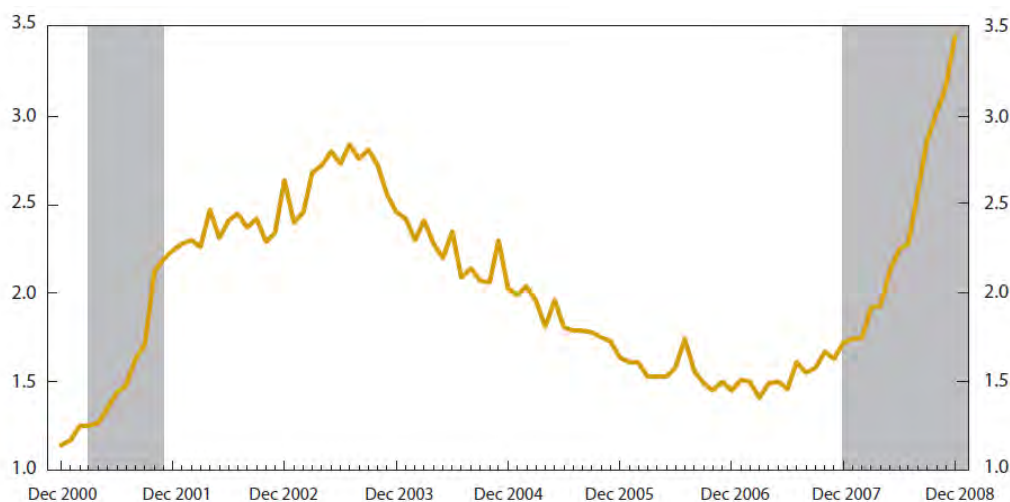
- Katherine Klemmer, “[Job openings and hires decline in 2008](#)” (May 2009)
- Zhi Boon, “[Job openings, hires, and turnover decrease in 2007](#)” (May 2008)

- Zhi Boon, Charles M. Carson, R. Jason Faberman, and Randy E. Ilg, “ Studying the labor market using BLS labor dynamics data” (February 2008)
- Kelly A. Clark, “The Job Openings and Labor Turnover Survey : what initial data show” (November 2004)

② 求人倍率と類似した指標の開発

JOLTSが発足してからすでに10年近くが経過し、データの蓄積が進んできた。欠員率、入職率、離職率、解雇率などの加工指標を用いた分析も有効であるが、注目すべき指標として、日本の求人倍率に類似した指標である失業欠員比率（Ratio of CPS unemployment to JOLTS job openings）がある。分母が欠員数、分子が失業者数であり、求人倍率の逆数となる指標である。その動向を示したのが次の第2-11-1図である。

第2-11-1図 失業欠員比率の動向

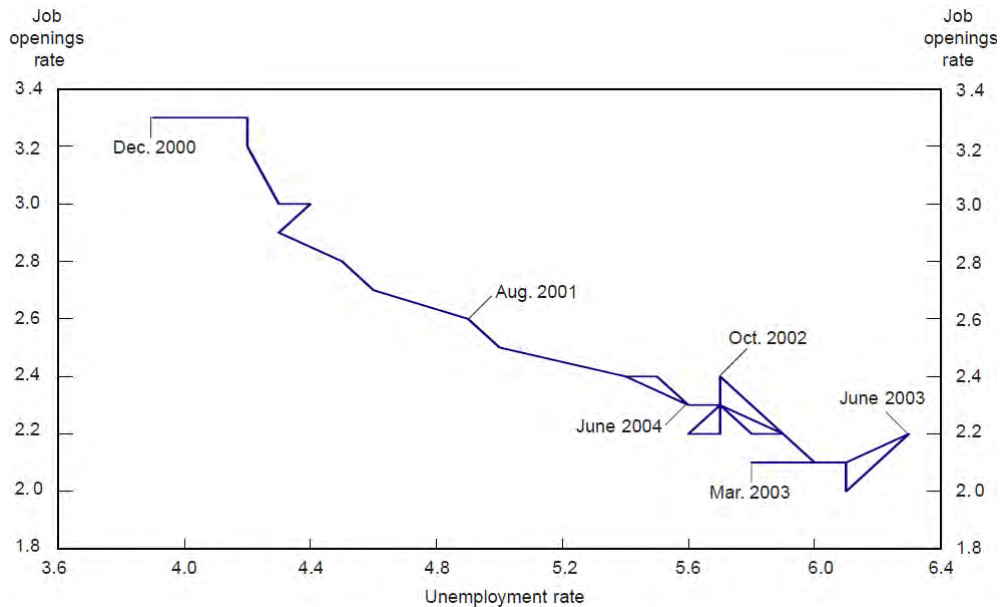


資料出所：Katherine Klemmer, “Job openings and hires decline in 2008” *Monthly Labor Review* (May 2009)
 (注) 影の部分是不況期である。

③ ベバレッジ曲線の作成

労働市場の硬直性の動向を示すベバレッジ曲線への利用もJOLTSデータの注目される点の一つである。JOLTS開発の当初からベバレッジ曲線への利用は注目されてきた。現在は失業率が高いことから水準そのものに関心が強まっているが、失業率の低下と共に次第に注目されるものと考えられる。第2-11-2図はベバレッジ曲線への利用例である。

第 2-11-2 図 アメリカ合衆国のベバレッジ曲線



資料出所 Kelly A. Clark, “The Job Openings and Labor Turnover Survey : what initial data show” Monthly Labor Review (November 2004)

- (2) データの利用度・有益度、調査の費用対効果の計測の有無とその手法と結果、調査の政策評価の有無・手法・結果

民間企業によるデータの利用に関しては、自社の離職率と比較するという利用が多い。JOLTS の費用対効果の計測は存在しない。JOLTS の政策評価もない。

1 2. 調査についての評価・課題

- (1) 上記のような調査対象・方法・集計、調査項目、作成データ等を行っている理由あるいは調査対象、調査項目・データ作成の種類の制約等、調査の変更を行った場合の理由とその効果(体制面(予算、人員、設備)も含む)、当該データの役割・位置づけについての考え方
これまでの記述において、ある程度、この項目に関することは言及してきている。

- (2) その他調査の実施・運営、調査内容の改善点、結果の活用の工夫、調査の特徴として、特記すべき事項(体制面(予算、人員、設備)も含む)
これまでの記述において、ある程度、この項目に関することは言及してきている。

- (3) 現在抱えている課題、今後の調査(調査方法、集計結果等)の見直し、改善等についての意向・考え(体制面(予算、人員、設備)も含む)

事業所規模別に集計して公表するには、第 1 に、精度との関係で標本数を増加する必要があり、それは JOLTS 予算額に関係してくるという問題、第 2 に、雇用人数についてベンチマーク

としている CES は規模別の集計がないという問題があり、当面、規模別集計は考えていない。

JOLTS 担当では、利用者アンケート調査をネットで実施しており、その内容は JOLTS データの利用目的と入手方法、各調査項目ごとのニーズの大きさなどである。今後の JOLTS の改善資料の入手を狙いとしている。

13. 求人データ全般

求人データ全般について（当該調査も含め）求人データとして使用されるデータは何があるか。そのうち、通常（最も頻繁に、あるいは分析上）使用されているデータは何か、また、その理由は何か。

現在では、全国的な求人動向を示すものとして JOLTS が最も広く利用されている。求人に関する統計調査としては、他には上記の図表 3 に示した類似調査がある。

求人動向に関しては、人材紹介ビジネスの企業や調査機関などが調査を行って公表しているが、定期あるいは不定期に行われている。その多くは定性的な調査であり JOLTS の定量的調査とは性格が異なる。例を挙げると、SHRM（Society for Human Resources Management：人的資源管理協会）³¹では 2004 年から LINE（Leading Indicators of National Employment）と称する四半期調査を行い、SHRM のホームページ（<http://www.shrm.org>）で公表している。同調査では、採用動向、採用賃金動向、採用困難度、欠員動向を調査している。Manpower 社でも、Manpower Employment Outlook Survey（雇用見通し調査）を実施し、ホームページ（<http://www.manpower.com>）で公表している。

参考資料

本稿をまとめるにあたって利用した資料を以下に掲げる。各資料に関して、簡単な説明を加えた。☆印の付している論文は、BLS ホームページの <http://www.bls.gov/jlt/> から入手できる。#印の付している論文は、BLS の月刊誌、Monthly Labor Review、に掲載された論文であり、BLS ホームページ（<http://www.bls.gov/opub/mlr/welcome.htm>）から入手できる。◎印の付している論文は、BLS の調査方法研究室（Office of Survey Methods Research）の http://www.bls.gov/osmr/osmr_catalog.htm から入手できる。多くの論文が公表日を示していないことから、以下では、判明する論文以外は年月を示していない。

☆■1 Kelly A. Clark and Rosemary Hyson, “New tools for labor market analysis: JOLTS”（JOLT の簡単な説明ののち、JOLTS の利用分野に関し、経済分析、景気変動、経済調査においてどのような利用ができるかを説明している。）

³¹ アメリカを中心とする人事管理を専門とする実務家、学者などを会員とする団体であり、会員数は 3 万人を超える。

- ☆■ 2 Brady Stephens and Kim Riley, “Developing Annual Estimates of Hires and Separations” (JOLTS 作成への経緯、JOLTS の年数値の推計法に述べた後、JOLTS データを民間企業がどのように利用しているかを述べている。)
- ☆■ 3 Mark Crankshaw and George Stamas, “Sample Design in the Job Openings and Labor Turnover Survey” (JOLTS の標本設計及び推計法を詳細に述べている。)
- ☆■ 4 Charlotte Mueller and John Wohlford, “Developing a New Business Survey: Job Openings and Labor Turnover Survey at the Bureau of Labor Statistics” (JOLTS の開発を総合的に記述している。まず、JOLTS に先立つ調査の歴史、JOLTS における様々な用語の定義、調査日決定の説明、標本抽出の方法、調査の具体的実施方法、情報処理システムの概要、推計方法を述べている。)
- ☆■ 5 Kelly A. Clark, “What an Indicator of Labor Demand Means for U.S. Labor Market Analysis: Initial Results from the Job Openings and Labor Turnover Survey” (まず、JOLTS 説明を行い、次いで、初期のデータに基づき、ベバレッジ曲線や入職率、離職率の推移からアメリカの労働市場の分析を示している。)
- ☆■ 6 Kelly A. Clark and Mary Anne Phillips, “A Comparison of Job Openings Surveys: Concepts and Survey Design” (JOLTS より以前の類似調査の歴史、経緯を記述し、次いで JOLTS についていろいろな角度からその概要を述べている。さらに、ヨーロッパ各国の状況と JOLTS とを比較している。)
- ☆■ 7 Kelly A. Clark, Mary Anne Phillips, and Brady Stephens, “The Job Openings and Labor Turnover Survey: Preparing to Publish Data for a New Survey” (JOLTS の概要をまず述べている。次いで、他の類似する官民調査の結果と比較している。最後に調査結果の公表に関連して、推計値の作成、公表と表作成について述べている。)
- ☆■ 8 Mary Anne Phillips and Charlotte Mueller, “The Genesis of an Establishment Survey: Research and Development for the Job Openings and Labor Turnover Survey at the BLS” (JOLTS の開発を、ステップ 1 からステップ 8 まで、順序を追って説明している。次いで、JOLTS の概要を説明している。)
- ☆■ 9 John Wohlford, Mary Anne Phillips, Richard Clayton, and George Werking, “Reconciling Labor Turnover and Employment Statistics” (JOLTS の雇用の動きと CES の雇用の動きは、同調

するはずだという前提で、両者の動きを比較分析している。)

☆■10 Zhi Boon, Charles M. Carson, R. Jason Faberamn, and Randy E. Ilg, “Studying the labor market using BLS labor dynamics data” (JOLTS の解説のあと、JOLTS と類似・関連する BLS データとの特徴比較を行い、そのあと JOLTS データを用いて、労働市場の変動を分析している。)

☆#■11 Zhi Boon “Job openings, hires, and turnover decrease in 2007” (2008 年 5 月) (JOLTS データを用いた労働市場分析である。)

☆#■12 NEW Kathy Klemmer “Job openings and hires decline in 2008” (2009 年 5 月) (JOLTS データを用いた労働市場分析である。)

#■13 Kelly A. Clark , “The Job Openings and Labor Turnover Survey : what initial data show” (2004 年 11 月) (JOLTS について簡単に説明した後、JOLTS の初期の資料を用いてベバレッジ曲線の理論と実態、JOLTS データと他のデータとの比較した図表の提示を行っている。)

◎■14 Charlotte Mueller and John Wohlford, “Evaluating Estimates of Labor Demand and Turnover” (JOLTS データの時系列の動きを分析している。ベバレッジ曲線も示している。他の類似調査の動きとの比較を図表を利用しながら、示している。すぐ上の Kelly A. Clark の論文内容と構成はよく似ている。)

◎■15 Paul R. Calhoun and Laura W. Jackson, “Organization and Management of A Data Collection Center” (データ・コレクション・センターでの業務運営の実情を述べている。)

■16 Kelly A. Clark and Mary Anne Phillips, “ Measuring the Demand for Labor : The Job Openings and Labor Turnover Survey at the U.S. Bureau of Labor Statistics” (JOLTS 以前の類似調査、JOLTS の開発についてある程度叙述し、次いで EU 諸国での類似調査との比較を行っている。また調査開始してから得られた情報を記述している。)

■17 John Wohlford, “Methodological Changes in the Job Openings and Labor Turnover Survey” (JOLTS の改善に向けての論文である。標本の取り方など JOLTS の問題点と改善点の指摘がある。)

- ◎■18 Kelly A. Clark and Rosemary Hyson, “Measuring the Demand for Labor in the United States: The Job Openings and Labor Turnover Survey” (JOLTS の概要、JOLTS に類似する調査の説明、JOLTS の労働政策や経済分析への活用法などを記述している。)
- 19 “Improving JOLTS Methodology” (2009 年に公表した JOLTS のデータ推計法の改善内容を記述したものである。 <http://www.bls.gov/jlt/methodologyimprovement.htm>)
- 20 John Wohlford, “The Job Openings and Labor Turnover Survey : JOLTS” (November 2009) (JOLTS の説明資料)
- 21 本川明「BLS のいくつかの統計」(2009 年 6 月 23 日、業務資料) (JOLTS に関する調査実施上の重要な点を、最新情報に基づいて取りまとめている。)
- 22 野地祐二「米国雇用統計の新顔 (JOLTS) と職業雇用統計 (OES)」『労働統計調査月報』(2001 年 8 月) (JOLTS の概要を整理しており、一般用調査票の完全和訳も付している。)