

## 第6章 フランスの状況 ー 欠員統計の検討状況

### はじめに

フランスの欠員統計について、フランス厚生労働省（Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville）を訪問してつぎのようにヒアリング調査を行った。

- 日時：2009年9月23日14：30～15：30
- 場所：フランス厚生労働省4C035号室
- 担当者：Ms. Marie Reynaud, Sous-Directrice, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Sous-Direction de l'emploi et du marché du travail, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville

フランスの欠員統計は、EU指令に基づいて実施されている。具体的には、フランス厚生労働省（Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville）の統計情報部（Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques）が実施している、ACEMO(Enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre)という四半期ベースの調査（日本の『毎月勤労統計調査』に該当する）に、質問を追加することによって調査されている。質問内容等については、EU指令によっている。2008年調査は、いわば試行調査として行った。

### 1. 導入の目的・調査結果の用途

EU指令に基づく調査である。調査結果の用途としては、労働市場の需給状況を把握し、ベバリッジ・カーブを推計することなどであると認識しているとのことであった。

### 2. 調査実施の根拠

EU規則「2008年4月23日の欧州議会および欧州委員会の共同体の欠員に関する四半期統計に関する2008年第453号規則」に基づく調査である。

### 3. 調査の変遷

ACEMOという調査は、1946年から企業規模10人以上の事業所に対して実施されている調査である。そして、欠員に関しては、EU規則に基づき、2008年より既存のACEMO（四半期調査）に調査項目を追加することにより、試行的に調査を行っている。（資料7-1 p117～125参照）

### 4. 調査の対象範囲

調査の対象範囲は次の通りである。

- ① 対象とする産業：農業、家政婦業及び非営利教育部門を除く民間部門
- ② 対象とする企業規模：企業規模 10 人以上
- ③ 事業所ベースか企業ベースか：事業所ベース
- ④ 地域：フランス本土（すなわち、海外領土を除く全国）
- ⑤ 対象労働者：企業がもつ欠員のみを把握しており、特に対象労働者を限定していない。

## 5. 調査の方法

既存の ACEMO 調査に欠員に関する調査項目を付加して調査している。

約 34000 事業所が調査される。規模 250 人以上の事業所はすべて調査される。その他の事業所は、4 年間調査された後、入れ替えが行われる。2004 年の改正以後は、ACEMO の調査事業所は、1 段階の抽出で選ぶ。母集団は、フランス国内の全事業所を網羅した事業所リスト SIRENE から作成した ACEMO の事業所リストである。この事業所リストは、DADS（年次社会情報申告）と SIRENE から得られる情報をもとに更新される。

## 6. 集計方法

調査票は郵送で調査対象事業所に送られる。調査票の回収は、各四半期毎に、調査の実施される四半期の最後の週に開始される。場合によって、要求されている情報は、四半期全体にわたるもの（支払われた給与、残業時間）、四半期の最後の月（月額基本給）あるいは、四半期の最後の日（労働者数）などさまざまである。回答のない事業所に対しては、当該四半期が終了して 25 日目と 45 日目の二回督促が行われる。四半期終了から 70 日目に大規模無回答事業所 1500 に対して、告訴の可能性もある旨、通知を行う。最終的に、回答率は 75%を超えている。企業規模 250 人以上では 90%を超えることもしばしばある。

調査の実施は、フランス厚生労働省（Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville）の統計情報部（Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques）が行っている。

## 7. 調査の実施時期

四半期ごとに行われている。

## 8. 調査の公表

ACEMO の調査結果は、Dares と INSEE からホームページや速報、報告書の形で行われている。ただし、欠員に関する集計結果については試行期間であるため、公表はされていない。Eurostat では、各国別の集計は公表しないで EU 全体で公表している。国別の集計は公表されていない。

## 9. 調査事項

2008年調査

- ① 欠員の有無（「欠員がありますか？」）
- ② 欠員がある場合、その数。
- ③ 採用の難易度（「採用は実際に難しいと感じていますか？」）

## 10. データの利用・活用状況

試行的な調査を行っている段階であり、データの利用実績はない。

## 11. 調査についての評価・課題

### (1) 調査の問題点

「2008年4月23日のEU規則」に従って、ACEMOの調査票に質問項目を増やして民間部門10人以上企業34000社に対して試行的に調査を行った。しかし、欠員数に関して回答率が非常に低く、業種別に欠員率の推計値も非常に低く、信頼性に欠けるものになった。

その原因としてつぎのことが考えられる。

第一に、フランスでは欠員の定義があいまいであることである。フランス語で、《emploi vacant》という本来誰かの代わりに埋められるポストで空いているものという意味合いがある。これは「2008年4月23日のEU規則」で定義されている「欠員」とは必ずしも一致しない。

第二に、未回答が多いのは回答者が欠員という概念に慣れていないからということも考えられる。また、追加した質問項目の中に、《Éprouvez-vous actuellement des difficultés de recrutement》（現在採用に困難を感じていますか？）という文言があり、回答者に混乱を生じさせてしまった可能性がある。

第三に、調査票の中の質問の位置：調査票の最後に質問が設定されており、これが回答率を押し下げた可能性がある。

これらを踏まえ、2010年にかけて、欠員統計の改善に取り組んでいる。3月～4月に調査を行う。

対応策として、欠員に関する特別調査を行って、よく欠員の意味を知っている人に答えてもらうのが理想である。しかし、これは費用がかさんで実施できない。

そこで、つぎのように質問を変えることを検討している。

- ① 「現在ついていない新たにできたポストで、かつ、会社として何らかの積極的にそのポストにすぐまたは近いうちに就く候補者を外部で探しているもの。」《Il s'agit de postes nouvellement créés, inoccupés ou sur le point d'être vacants pour lesquels vous entreprenez des démarches actives pour trouver, à l'extérieur de votre établissement, le candidat convenable dans l'immédiat ou dans un avenir proche.》という注釈を質問につける。

- ② 「現在採用に困難を感じていますか？」《Éprouvez-vous actuellement des difficultés de recrutement》という文言を削除する。

(2) 実施可能性の検証 (feasibility study)

EUROSTAT から実施可能性の検証を行うよう指示されている。

ひとつは、小規模企業に対する調査が実施可能かどうかである。

ACEMO で 10 人未満の企業を対象にした年 1 回の調査を行っている。この調査で、①質問の位置を調査票の中の前の方に持ってくる、②「現在採用に困難を感じていますか？」という質問を削除する、という変更を行って欠員に関する設問を追加した調査を実施した（資料 7-2 p 126～128 参照）。その結果、欠員の質問に対して無回答が少なくなり、欠員がたくさんあるという推計結果になった。

もうひとつの実施可能性の検証は、公共部門の調査である。

公的部門の対象グループとしては、国、病院及び地方公務員を考えている。

しかし、次の 2 点でどうやっていいかわからない。

① 欠員の概念に関する問題

一般に政府には定員を削減することが求められており、公務員の定員は民間のように需要のみでは決まっていない。また、採用は試験の成績によるものである。通常は、退職による空きポストの補充という形で採用される (emploi vacant)。したがって、(経済原理で採用予定人数が決まる) 民間企業の場合とは、欠員という概念が異なる。

② 欠員数算出の源泉 (根拠) の問題

調査は行われていない。さまざまな行政データのつぎはぎでしかデータは得られない。

以上のことから、Eurostat には、小企業に対する欠員統計は実施可能であるが、公的部門に対する実施は困難である旨報告する予定である。

## 12. 関連統計

ACEMO 以外の関連統計については、

(1) 採用数に関する統計

業務統計 — ホテル・レストラン等の短期の採用人数に関する業務統計がある。

(2) 求人統計

公共職業安定所 (Pôle emploi) の業務統計があるが、最近では職安を通らない求人が増大している。職安への法的な告知義務はない。したがって、職安の求人統計のカバレッジは不明。把握する必要性を感じている。

(3) 労働力の必要性に関する調査 BMO(l'enquête Besoins en Main-d'oeuvre)

公共職業安定所 (Pôle emploi) が行う調査。次の年にどれだけ採用する計画か (ポストの新設や代替によるもの、パートや季節も含む) を聞いている。2009年調査 (2008年11月実施) で8回目。1,550,000事業所が調査され、376,000事業所が回答。有期雇用については十分な回答が得られていない可能性。もっとちゃんとした調査が必要である。大変な作業で困難を伴うことが予想されるが、エコノミストの需要は大きい。

### 13. まとめ

フランスでは EU 規則の決定を受けて、既存の ACEMO という四半期毎の調査 (日本の『毎月勤労統計調査』に該当) に追加質問を設けて、欠員統計を実施している。問題点としては、

- ① 言語的な要因もあって、EU 規則で定義された欠員という概念が調査客体である事業主にあまり理解されておらず、不慣れであること、
- ② 質問票の設計の問題等もあって、回答率が著しく低かったことである。現在改善策が講じられているところである。

実施可能性の検証の結果、小規模企業では実施可能であるが、公的部門では実施不可能という結論を得ている。フランスの調査は、既存の調査 ACEMO に設問を追加しただけであり、追加的な費用としては、事業主の記入負担と集計に要する費用のみであり、日本でもこうした方法であれば費用面での制約はそれほど大きくないと考えられる。

## 第7章 OECD事務局担当者の見解

### はじめに

OECD事務局を訪問し、OECD加盟国の求人（欠員）統計を用いて分析を行っているOECDの担当者から求人（欠員）統計の問題点や実施する場合の課題等に関する聞き取りを行った。

- 聞き取り調査の日時：2009年9月21日（月）16：10～17：15
- 場所：OECD本部 Mona RC03, Paris, France
- 担当者：Mr. David Grubb, Ms. Shruti Singh, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD

以下は、OECDの担当者の見解である。

### 1. 欠員の意味・定義の問題

欠員統計を実施するには、欠員の意味や定義をはっきりさせる必要がある。その際、もっと採用の実態に目を向けるべきであるという指摘は重要である。例えば、すぐに採用される場合もあれば、一定期間採用されない場合もある。また、採用されてもすぐやめる場合もあれば、長期間雇用される場合もある。採用統計の充実が重要であるとともに、こうした採用の実態に合わせて欠員の定義を考える必要がある。

### 2. 欠員統計の構造的変化の問題

OECDのMEI(Main Economic Indicators)の統計をみると、昔は多くの国が求人（欠員）統計を報告していたが、次第に減少傾向にある。その背景には、ITの発達により、求人（欠員）統計の信頼性が低下している問題がある。インターネットによって求人が簡単に出せるようになると、公共職業安定機関に求人を出すことと民間部門で求人を出すことの差がなくなって来た。そのため、公共職業安定所の統計のカバレッジが低下し、求人の実態を十分に反映しなくなった。

日本の場合、求人登録システムがかなり他の国と異なっている。他の国では、失業保険の適用は、すべての求人に関して（臨時・日雇いでも）自動的に適用される。しかし、日本では、求人の要件によって、失業保険が適用される場合とそうでない場合があり、ハローワークの職員がそれを確認する必要がある。したがって、職安に求人を出すことの意味がある。しかし、他の国ではこの意味で職安を通す必要性はない。このことが、日本の求人統計における求人数が他のOECD諸国より多いということの背景にあるのではないかと考えられる（第7-2-1表p72）。このことは現時点では日本の求人統計の信頼性がそれほど低下しておらず、新たな求人（欠員）統計を作る必要性は他の諸国に比べて低いといえる。しかし、将来にわたって職安統計の信頼性が低下しないとは言い切れない面があり、今後のことを考えて新たな求人・欠員統計を開発しておくことも重要である。

### 3. 求人通知の法的義務の違い

他にも職安の求人統計に対する信頼性を低下させている要因がある。特に求人を出す際に職安にも通知することが法的に義務付けられているかどうかによって信頼性が変わる場合がある。以下、いくつかの例を述べる。

アイルランドの場合、電話による全国コールセンターの設置のよって、求人のルートが変わり、求人統計がバイアスをもつようになった。

ノルウェーでは、他のメディアに載った求人をそのまま職安統計に加えるようになったために、求人統計が変わった。

ルクセンブルグでは、求人通知の法的義務が変わったことによって、求人統計に変動が生じた。すべての求人は、自動的に職安の求人にも登録する義務が課せられるようになった。

スウェーデンでは、職安の求人が全求人の70%を占めるまでになった。

フランスでも、同様にすべての求人は職安の求人として登録しなければならなくなったが、法的な制裁措置が課せられていないため、あまり、機能していない。

フィンランドでも同様に法的措置はあるものの、あまり通知義務はそれほど強制力はない。また、一般に、公的部門はあまり求人を知っていないという問題もある。

### 4. 採用統計

年間の採用件数についても、統計をどのようにとるかによって変わってくる。雇用期間が短いものもあれば長いものもある。したがって、どの雇用期間で統計をとるかによって、年間の採用統計は変わってくる。標準的な概念はないが、3か月の雇用期間があるものについて採用統計をとるのが経験的にはよいのではないと思われる。有期雇用が増大している中でこの問題は益々重要になってきている。フィンランドでは、求職者登録のシステムが変わって、求人統計にも影響が出ている。失業保険の要件が厳しくなると、求人側にも影響が出る場合がある。また、フランスのように最低賃金が高くなれば、求人が公的職安に出にくくなるという影響も考えられる。

このように、労働市場がどれだけ柔軟か（制度的制約が少ないか）によっても求人統計は異なってくる。

### 5. OECDでの求人（欠員）統計の利用目的

OECDでは求人（欠員）統計の利用目的としてつぎのことがあげられる。

- ① 景気指標作成の材料。
- ② 求人・求職のマッチングの過程を詳細に分析するため。求人がどのように充足され、求職者がどのように職についているかのフォローアップ。

フィンランドでは、他のメディアに載せた求人職安にも自動的に求職登録するようにした。要はどのような雇用契約であるかが問題である。やはり、欠員の概念の問題が大きい。

アメリカでは、インデックスを作成しているが、ウェブサイト（monstar.com）の統計を使用している。こうした統計には使用者側の求人の意思がどうであるかの問題もある。

求人（欠員）統計を実施してそれを利用する上で次の点が重要である。

- ① 採用統計に対する明確な見解を持つことが重要である。どういった分析をしたいのか？非正規雇用に重点を置くのか？求職者に重点を置くのか、あるいは企業に重点を置くのか、といった問題。
- ② 職安のシステムの問題も大きい。
- ③ サンプル調査をやるのであれば、大企業についてやってみてはどうか？

## 6.（参考）日本の厚生労働省に対する要望

直接求人（欠員）統計とは関係がないが、利用する側からの日本の厚生労働省の統計に関する要望は次の通りである。

### ① 統計の表章の仕方。

あまりにも労働者の種類が多すぎる。日本と韓国が例外的に多い。国際標準を無視している。一般労働者、常用労働者、パートタイム労働者、出向者など必ずしも国際的な労働統計と比較可能ではないものが多すぎ、混乱をもたらしている。

### ② 新規学卒労働者の統計と一般労働者の統計が別々にあるのはなぜ？

### ③ 国際比較可能性の高い統計を作成してほしい。

### ④ 求人統計

求人統計であれば、先述のように、3か月以上雇用期間のものに焦点を合わせて、統計を取ってほしい。また、職安の制度的な要因についても明らかにしてほしい。さらに、求人が充足されていくさまざまな過程を明らかにする統計があるといい。

その他にも、欠員統計が産業の動向を反映するようなものであることが望ましい。

雇用保険の業務統計など、他の業務統計を使ってよい統計を作る努力も望まれる。

### ⑤ 求人の有効期間

職安統計では、求人の有効期間を決めているが、これに対する厚生労働省の解釈を明らかにして欲しい。

### ⑥ 他の統計の活用

その他に、募集統計などの活用もある。日本は、『雇用動向調査』など他国にはない豊富な統計資源をもっているのであるから、新たなものを始めることもよいが、表章の問題も含めて既存の資源を有効に活用していくことを検討してはどうか。例えば、『雇用動向調査』では職業別に入職者が職安、求人広告など、どのような入職経路を使ったのかを表す情報がある。このような情報は、求人・求職の構造を分析する上で非常に有用である。

Table 3.6. Indicators of PES market share, 2007

Levels, percentages and ratio

	Finland	Ireland	Japan	Norway	United Kingdom <sup>a</sup>
<b>Employment service administrative data (000s)</b>					
Annual vacancy registrations <sup>b</sup>	564	170	9,668	399	3,515
Annual placements <sup>c</sup>	241	89	2,047	..	854 <sup>d</sup>
Average stock of unfilled vacancies	40	7	2,180	24	398
Average stock of registered jobseekers	440 <sup>e</sup>	101 <sup>f</sup>	2,094	46	929 <sup>g</sup>
<b>Labour market data</b>					
Dependent employment (000s)	2,169	1,743	55,230	2,231	24,396
Annual hiring rate (%) <sup>h</sup>	43	37	23 <sup>i</sup>	36	27
<b>Vacancy and placement rate indicators (ratios and annual rates, %)</b>					
Vacancy registrations/hirings <sup>j</sup>	60	26	78	50	53
Vacancy registrations/dependent employment	26	10	18	18	14
Placements/hirings <sup>j</sup>	26	14	16	..	13
Placements/dependent employment	11	5	4	..	4
Placements/vacancy registrations	43	52	21	..	24
<b>Vacancy to unemployment indicators (annual rate and ratio, levels)</b>					
Annual vacancy registrations per person in the stock of registered jobseekers	1.28	1.68	4.62	8.66	3.78
Ratio of the stock of unfilled registered vacancies to the stock of registered jobseekers (job-openings ratio)	0.09	0.07	1.04	0.53	0.43

.. Data not available.

a) Data for the United Kingdom exclude Northern Ireland and refer to 2006.

b) Annual vacancy registrations for Norway refer to the sum of vacancies notified directly to NAV by employers and vacancies registered by NAV staff from advertisements in the media. Vacancies notified directly by employers represent 32% of the total shown.

c) National definitions. In Finland, vacancies filled with a PES candidate (of which about one-fifth are vacancies filled by a direct referral); in Ireland, vacancies filled by FÁS referrals; in the United Kingdom, vacancies filled by JobCentre Plus.

d) Secretariat estimate based on data for the first four months of the year (series discontinued in May 2006).

e) Total jobseeker clients including those on Unemployment Pension and *Other* (e.g. employed jobseekers).

f) Data on average stock of unfilled vacancies and average stock of registered jobseekers refer to 2006. In Ireland, the number of jobseekers registered with the placement service (FÁS) is well below the number of unemployment benefit claims on the Live Register.

g) UK claimant count, adjusted to exclude Northern Ireland. The United Kingdom does not register jobseekers who are not claiming benefit.

h) The annual hiring rates here refer to four times the percentage of employees who have a reported job tenure of zero to three months, unless otherwise stated. Estimates based on European Union Labour Force Survey detailed tabulations are averages of quarterly data, excluding quarters where data appear to be affected by coding errors as indicated by a high incidence of zero-month job tenures (excluding 2007 Q1 for Ireland, and 2007 Q1 to Q3 for Norway).

i) For Japan, the hiring rate is estimated as the percentage of employees who have reported job tenure of less than one year, multiplied by 1.8 (which is approximately the average ratio observed in the European Union Labour Force Survey detailed tabulations) to adjust to the conceptual basis of four times the percentage with reported job tenure of zero to three months (see previous note).

j) Based on hirings calculated from dependent employment and the annual hiring rate, shown in previous rows of the table.

Source: For employment service administrative data: Finland: as for Figures 3.1 and 3.2 and, for registered jobseekers, MEE (2008), *Employment Report 2007*, Table 2; Ireland: see Grubb *et al.* (2009), "Activation Policies in Ireland", OECD SEM Working Papers, No. 75; Japan: Ministry of Labour, Health and Welfare, *Year Book of Labour Statistics 2007*; Norway: see Duell *et al.* (2009), "Activation Policies in Norway", OECD SEM Working Papers, No. 78; United Kingdom/Great Britain: Nomis on-line database. For dependent employment: OECD Labour Force Statistics database. For job tenure: European Union Labour Force Survey, special tabulations for European countries, and Ministry of Internal Labour Affairs and Communications, *2007 Employment Status Survey – Results for Japan*, Table 22 for Japan.

<sup>34</sup> 資料出所: 「Duell, N., D. Grubb and S. Singh (2009), "Activation Policies in Finland", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 98」中のTable.3.6 訪問時に担当者から入手。