

# 資 料 編

## 資料 1

### 海外現地調査・スケジュール 2009年

#### 1 三谷直紀・神戸大学大学院経済学研究科教授 (フランス、ルクセンブルグ)

9月21日(月) OECD 調査

15:00 若年労働者関係

対応者: パスカル・マリ氏、トーマス・マンフレディ氏、アン・ソネット氏

16:00 欠員統計関係

対応者: デヴィッド・グラップ氏、シュルチ・シン氏  
雇用労働社会問題局 担当者

23日(水) DARES (フランス厚生労働省統計情報部) 調査

14:30 対応者: レイノー雇用労働問題担当次長

28日(月) Eurostat 調査

10:00 対応者: ドゥプレ労働統計課長

#### 2 阿部正浩・獨協大学経済学部教授 (イギリス、ドイツ)

10月20日(火) 英・ONS (国家統計局) 調査

10:00 対応者: ニック・バルフォード氏

業務統計部 欠員統計担当マネージャー

22日(木) 独・IAB (労働市場職業研究所) 調査

14:00 対応者: レビーン女史

求人調査チーム 担当者

#### 3 笹島芳雄・明治学院大学経済学部教授 (アメリカ)

11月2日(月) BLS (労働統計局) 本部調査

10:00 対応者: ジョン・ウォールフォード氏

雇用失業統計室 主席エコノミスト

5日(木) BLS・アトランタ支局調査

10:00 対応者:

ジャネット・ランキン 支局長

カレン・ランソン 地域エコノミスト

ポール・カルホーン 主席エコノミスト

ジェリー・バース 主席エコノミスト

ミッチェル・キルゴレ エコノミスト

## 資料2 現地調査 質問骨子

### The Outline of the Questions

Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan

The Japan Institute for Labour Policy and Training

○ In the following, we would like to hear from you.

#### (米国用)

About Job Openings and Labor Turnover Survey (JOLTS)

(establishments survey)

- 1 Purpose and Background 目的と経緯
- 2 Legal basis 法的根拠
- 3 Concepts, definitions and classifications 概念、定義、分類
- 4 Scope / coverage of the data データのカバーする範囲
- 5 Items surveyed 調査項目
- 6 Accounting conventions 計算公準 (基準日、集計期間等)
- 7 Nature of the basic data 基礎となるデータの性質
- 8 Specific research methods 具体的な調査方法
- 9 Data processing データ処理のプロセス
- 10 Work system 作業体制
- 11 Tabulation and Publication 集計及び公表
- 12 Benefits of the use of JOLTS 欠員データ活用のメリット
- 13 Policy evaluation of JOLTS 欠員データに関する政策評価
- 14 Comparison with other job vacancy surveys (from the public employment service etc.)  
他の欠員調査 (公共職業安定所などからのもの) との比較
- 15 Other aspects その他

#### (Eurostat 用)

About Job vacancy statistics

- 1 Purpose and Background 目的と経緯
- 2 Legal basis 法的根拠
- 3 Concepts, definitions and classifications 概念、定義、分類
- 4 Scope / coverage of the data データのカバーする範囲
- 5 Items surveyed 調査項目
- 6 Accounting conventions 計算公準 (基準日、集計期間等)
- 7 Nature of the basic data 基礎となるデータの性質
- 8 Specific research methods 具体的な調査方法
- 9 Data processing データ処理のプロセス
- 10 Work system 作業体制
- 11 Tabulation and Publication 集計及び公表
- 12 Benefits of the use of the vacancy data 欠員データ活用のメリット
- 13 Policy evaluation of the vacancy data 欠員データに関する政策評価
- 14 Contents of the revision of the Year 2008 and policy for future years

## 2008年改正の内容と今後の方針

- 15 Maintenance situation of each country 各国の整備状況
- 16 Other aspects その他

### (英独仏用)

#### About Job vacancy statistics (establishments survey)

- 1 Purpose and Background 目的と経緯
- 2 Legal basis 法的根拠
- 3 Concepts, definitions and classifications 概念、定義、分類
- 4 Scope / coverage of the data データのカバーする範囲
- 5 Items surveyed 調査項目
- 6 Accounting conventions 計算公準 (基準日、集計期間等)
- 7 Nature of the basic data 基礎となるデータの性質
- 8 Specific research methods 具体的な調査方法
- 9 Data processing データ処理のプロセス
- 10 Work system 作業体制
- 11 Tabulation and Publication 集計及び公表
- 12 Benefits of the use of the vacancy data 欠員データ活用のメリット
- 13 Policy evaluation of the vacancy data 欠員データに関する政策評価
- 14 Comparison with other job vacancy surveys (from the public employment service etc.)  
他の欠員調査 (公共職業安定所などからのもの) との比較
- 15 Policy response to the revision of the Regulation (EC) on job vacancies in 2008  
EUの欠員に関する規則改正 (2008年) への対応方針
- 16 Other aspects その他

### (OECD用)

#### About Job vacancy statistics

- 1 Current situation of collection and analysis of job vacancy statistics  
欠員統計の収集・分析の現在の状況
- 2 Thinking about job vacancy statistics 欠員統計についての考え方
- 3 Future plans for job vacancy statistics 欠員統計についての今後の方針
- 4 Needs for job vacancy statistics :  
Do you think the job vacancy statistics is sufficient if only supplied from the public employment service?  
If you think not, why?  
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。
- 5 Policy response to the labor market indicators  
労働市場指標についての政策的対応
- 6 Expansion plans of other labour statistics 他の労働統計の拡充の方針
- 7 Other aspects その他

### 資料3 現地調査 質問事項

○海外の調査(行政機関が実施主体で、企業ないし事業所の調査を行うことを想定)

#### 0. 調査の担当・実施部局、照会先

##### 1. 導入目的

##### 2. 調査の根拠

根拠法の有無・根拠法の内容(含む調査実施の担保、罰則等の有無)

##### 3. 調査の変遷

調査の開始時期(集計公表開始時期)、調査の対象・方法・内容・集計項目・公表事項、実施主体等の変遷

##### 4. 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))
- 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)
- ③事業所か企業ベースか(事業所ないし企業の範囲(定義))
- ④対象労働者の範囲(1)職種 (2)就業形態・雇用形態 (3)雇用期間 (4)労働時間 (5)派遣等含むか (6)その他)

##### 5. 調査の方法

###### ①調査の設計等

標本設計、目標精度、母集団枠の把握(母集団は何を使用)

行政資料の活用の有無・方法

サンプルサイズ、事業所の選定・入れ替えの周期・方法

###### ②具体的な調査方法(データ収集方法)

- ・統計調査か行政資料か
- ・調査の実施の流れ・調査機関・調査の系統、調査実施者
- ・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)
- ・調査対象者への協力方法
- ・データのチェック方法、データの入力方法
- ・データの集計方法・集計システム、集計機関
- ・回収率、達成精度の状況

※ICT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)

###### ③調査の作業体制

- ・組織(中央、地方等、各部局の役割分担)
- ・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
- ・費用(調査実費、集計・公表、人件費等)
- ・民間機関の活用(業務委託等)

##### 6. 調査の実施時期

- ・実施周期(年、半期、四半期、毎月等)
- ・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)、

## 7. 調査の公表

- ・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）

## 8. 調査事項

- ①求人定義：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）
- ②その他の調査事項及びその定義（採用、離職、理由等）

## 9. 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）
- ②作成（集計）データの種類・定義・
- 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
- ④季節調整の有無・方法
- 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）
- 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）

## 10. データの利用・活用状況（実績）、調査の政策評価

- ・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
- ・データの利用率・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

### 11. 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
- 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）
- 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）

### 12. 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かあるか。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。

- 訪問先：調査セクション（企画、実施、集計、分析部門、総務）  
（可能なら、実査の担当（支部等））

## ○提供可能な資料の有無

- ・調査票、調査の手引き・実施要領、調査の解説、調査結果報告書
- ・調査方法・調査結果に関する分析・論文、調査結果の活用事例
- ・調査部局の作業体制(人員予算設備等)(中央、地域)、調査の政策評価(※当該調査と当該調査以外も含む労働関連統計)
- ・労働関連統計の概要

## ○Eurostat 等で、特に質問する事項(欠員統計関連中心に質問の方針)

### I-1 Eurostat

- ・欠員統計を導入した経緯・方法
- ・2008年改正・2010年発効の見直しの内容・経緯および今後の方針
- ・欠員統計の収集・公表・分析利用状況、審査状況の現状と今後の方針
- ・欠員統計等労働市場指標についての考え方(どのデータを整備・利用・分析)  
(※UV分析のvacancy統計)
- ・欠員統計以外の労働統計の整備・統一基準の作成・利用・分析状況の現状と今後の方針
- ・Eurostatと加盟国統計部局との関係
- ・EU加盟国の欠員統計の整備状況、各局担当部局

### I-2 EU加盟国(英仏独)

- ・EU指令への対応状況(現状および今後の方針について)  
(既存調査の見直し、新規調査の実施等について、調査の方法・内容、予算人員組織の整備も含め、具体的な対応状況)
- ・EU指令対応の課題  
(Eurostatから、仏独は四半期統計の整備、仏は10人未満のデータの整備について指摘)
- ・EU基準vacancy統計と国内の欠員統計との関係、EU基準のVacancy統計の公表の有無

## II OECD

- ・欠員統計の収集(種類・定義等)・利用・公表・分析状況
- ・欠員統計についての今後の方針(データの整備・活用方針)
- ・欠員統計についてのOECDによる推計あるいは基準の作成(の有無・今後の予定)  
これまで、Employment Outlook(UV分析)、Main Economic Indicaotrでは公共職業安定機関のデータが多い(アメリカは求人広告件数)、vacancy統計がEurostat,アメリカで集計されており、今後、vacancy統計の利用を考えているのかどうか
- ・欠員統計等労働市場指標についての考え方(どのデータを整備・利用・分析)
- ・欠員統計以外の労働関連統計の収集(種類・定義)・利用・公表・分析状況、今後の方針
- ・加盟国の統計部局について情報(欠員統計の状況、担当部局)

資料 4 米国 求人・労働異動調査 (JOLTS) 調査票  
 (4-1) 求人及び労働異動報告書 (一般企業用)

米国労働省

労働統計局 JOLTS DCC, 61 Forsyth Sreet SW, Rm 7T50, Atlanta, GA 30303/ Phone:(800)341-4620/ FAX:(800)876-2915/ www.bls.gov この報告書は連邦法 29 U.S.C.2 の授權に基づいている。この調査の結果の包括性、正確性及び適時性を確保するためには、事業所各位の自発的な協力が必要である。労働統計局、その職員、調査代行者及び提携統計調査機関は、各位が提供する情報を統計目的にのみ使用し、法律で許される最大限までその情報の秘密を厳守する。2002 年秘密情報保護及び統計効率化法 (Title 5 of Public Law 107-347) 及びその他の適用連邦法に従い、各位の回答が、情報に基づき各位自身の同意なしに特定可能な形で開示されることはない。		BLS 書式 No.BLS-1411-C1 OMB 承認 No.1220-0170 本書式の有効期限：2012 年 3 月 31 日	
内線番号： _____ ファクス番号： _____ 貴事業所の報告番号： _____ この書式についてご質問の場合は、 1-800-341-4620 まで電話されたい			
1 この書式は、下記の事業所における求人と労働異動に関する情報を求めている： 郡(COUNTY)： _____ 失業保険(UI)番号： _____			
2 該当するすべての口にチェックを記入すること：給与の支払周期は、 <input type="checkbox"/> 1 週間 <input type="checkbox"/> 2 週間 <input type="checkbox"/> 月 2 回 <input type="checkbox"/> 1 カ月 <input type="checkbox"/> その他			
3 次の各項目に関して示された期間に係るデータを記入すること。存在しない場合は「0」を、データが入手不能の場合は「NA」を記入すること。各項目の説明については、ページ裏面を参照。			
在職者数 対象月の 12 日を含む給与期間に就労しまたは給与を受給したフルタイムまたはパートタイム雇用の数		求人数 ある職に係る求人口は、その職について次の 3 条件がすべて満たされる場合に存在する： ・ その職が具体的な職として存在すること ・ 30 日以内に仕事を開始可能なこと ・ 貴事業所がその職を充足する貴事業所外の者を積極的に求めていること B 対象月の最終営業日現在の求人数	
A 対象月の 12 日を含む給与期間における在職者総数		C 対象月全体を通じての採用者と再雇用の数	
離職者数 自主退職(定年退職を除く) ・ レイオフ ・ 解雇 ・ 常用雇用、短期雇用または季節雇用の契約終了		D 自主退職者の数 .....	
E レイオフ者及び被解雇者の数 ...月全体の数値-		F その他の離職者の数 .....	
報告対象月： _____年 _____月			

## 重要

この書式は、ページ表面のセクション 1 に記された事業所の給与名簿記載の雇用者に関する情報を求めている。書式への記入に当たっては、以下に掲げる要領に従って情報を整えること。

### A 欄

#### 在職者総数

(対象月の 12 日を含む給与期間における)

対象月の 12 日を含む給与期間に就労または給与を受給したすべての給与名簿記載者を報告すること。

算入すべき者：

- ・ フルタイム及びパートタイム雇用者
- ・ 常用雇用者、短期雇用者及び季節雇用者
- ・ 俸給制及び時間給制の雇用者
- ・ 年次有給休暇またはその他の有給休暇中の雇用者

算入しない者：

- ・ 非法人企業の所有者及びパートナー
- ・ 無給の家族労働者
- ・ 給与期間全体を通じてストライキに出ている雇用者
- ・ 給与期間全体を通じて無給休暇中だった雇用者
- ・ 人材派遣会社、従業員リース会社、外部請負業者またはコンサルタント企業の雇用者(これらの雇用者は記録上の雇用主によってカウントされる)

### B 欄

#### 求人数

(対象月の最終営業日現在の)

対象月の最終営業日現在で求人口が存在する(すなわち未充足の)すべての職の数を報告すること。ある職に係る求人口は、その職について次の 3 条件がすべて満たされる場合にのみ存在する：

- ・ その職が具体的な職として存在する上、職の内容となる仕事があること。職はフルタイムでもパートタイムでもよく、また、常用雇用、短期雇用、季節雇用のいずれで充足されてもよい。
- ・ その職の仕事が、30 日以内に貴事業所が適切な候補者を見つけるか否かにかかわらず、その期間内に開始可能なこと。
- ・ 貴事業所が、貴事業所すなわちページ表面のセクション 1 に記された事業所の外部の者を対象として積極的な採用活動をしていること。

「積極的な採用活動(active recruiting)」とは？

積極的な採用活動をしているとは、貴事業所がその職を充足するためのステップをとっていることを意味する。それには、次のことが含まれる：新聞、テレビまたはラジオで広告すること；インターネットに広告を載せること；「求人(help wanted)」の広告を掲示すること；口コミで広告すること；就職申込みを受け付けること；候補者を面接すること；民間職業紹介所に連絡すること；就職説明会、州や地域の職業安定所または同様の場で雇用者を勧誘すること。

算入しない職：

- ・ 内部の異動、昇進、降格またはレイオフからの再雇用にしか開放されていない職
- ・ 仕事の開始日が 30 日以上先の職
- ・ 雇用者が採用されたが、まだ就労していない職
- ・ 人材派遣会社、従業員リース会社、外部請負業者または

コンサルタント企業の雇用者によって充足される職

### C 欄

#### 採用者と再雇用者の数

(対象月全体を通じての)

対象月中に生じた貴事業所給与名簿へのすべての追加を報告すること。

算入すべき者：

- ・ 新規採用者及び再雇用者
- ・ フルタイム及びパートタイム雇用者
- ・ 常用雇用者、短期雇用者及び季節雇用者
- ・ 7 日以上継続したレイオフ(有給職の正式停止)の後に貴事業所の職に再雇用された雇用者
- ・ 正式離職後に復職したオンコール勤務または断続的勤務の雇用者
- ・ 対象月中に採用され、かつ離職した労働者
- ・ 他事業所からの異動

算入しない者：

- ・ 貴事業所内の異動または昇進
- ・ ストライキから復帰した雇用者
- ・ 人材派遣会社、従業員リース会社、外部請負業者またはコンサルタント企業の雇用者

### D 欄、E 欄及び F 欄

#### 離職者数

(対象月全体を通じての)

対象月中に生じた貴事業所給与名簿からのすべての離脱すなわち離職を報告すること。離職は種類別に報告すること。

- ・ D 欄—自主退職：自主的に退職した雇用者。例外：定年退職及び他事業所への異動は F 欄(その他の離職)で報告すること。
- ・ E 欄—レイオフ及び解雇：雇用主によって起こされた非自主的離職で、次のものを含む：
  - － 再雇用を意図しないレイオフ
  - － 7 日以上継続したまたは継続すると予測されたレイオフ(有給職の正式停止)(その後もし対象月中に再雇用された場合は、採用の欄にも含めること)。
  - － 合併、規模縮小または閉鎖に起因する解雇
  - － 正当な理由による懲戒解雇またはその他の解雇
  - － 常用雇用または短期雇用の契約終了
  - － 季節雇用の契約終了(次シーズンでの再雇用の期待が残るか否かを問わない)
- ・ F 欄—その他の離職：定年退職；他事業所への異動；雇用者の就労不能(障害)、死亡に起因する離職

算入しない者：

- ・ 貴事業所内の異動
- ・ ストライキ入りした雇用者
- ・ 人材派遣会社、従業員リース会社、外部請負業者またはコンサルタント企業の雇用者

(4-2) 求人及び労働異動報告書 (労働者派遣事業・PEO用)

米国労働省

労働統計局 JOLTS DCC, 61 Forsyth Sreet SW, Rm 7T50, Atlanta, GA 30303/ Phone:(800)341-4620/ FAX:(800)876-2915/ www.bls.gov この報告書は連邦法 29 U.S.C.2 の授權に基づいている。この調査の結果の包括性、正確性及び適時性を確保するために、事業所各位の自発的な協力が必要である。労働統計局、その職員、調査代行者及び提携統計調査機関は、各位が提供する情報を統計目的にのみ使用し、法律で許される最大限までその情報の秘密を厳守する。2002 年秘密情報保護及び統計効率化法 (Title 5 of Public Law 107-347) 及びその他の適用連邦法に従い、各位の回答が、情報に基づく各位自身の同意なしに特定可能な形で開示されることはない。		BLS 書式 No.BLS-1411-C2 OMB 承認 No.1220-0170 本書式の有効期限：2012 年 3 月 31 日	
内線番号： ファクス番号： 貴事業所の報告番号： この書式についてご質問の場合は、 1-800-341-4620 まで電話されたい		内線番号： ファクス番号： 貴事業所の報告番号： この書式についてご質問の場合は、 1-800-341-4620 まで電話されたい	
1 この書式は、下記の事業所における求人と労働異動に関する情報を求めている： 郡(COUNTY): 失業保険(UI)番号:			
2 該当するすべての口にチェックを記入すること：給与の支払周期は、 <input type="checkbox"/> 1 週間 <input type="checkbox"/> 2 週間 <input type="checkbox"/> 月 2 回 <input type="checkbox"/> 1 カ月 <input type="checkbox"/> その他			
3 次の各項目に関して示された期間に係るデータを記入すること。存在しない場合は「0」を、データが入手不能の場合は「NA」を記入すること。各項目の説明については、ページ裏面を参照。			
在職者数 対象月の 12 日を含む給与と期間に就労したフルタイムまたはパートタイムまたはパートタイム雇用者の数	求人数 ある職に係る求人口は、その職について次の 3 条件がすべて満たされる場合に存在する： ・ その職が具体的な職として存在すること ・ 30 日以内に仕事を開始可能なこと ・ 貴事業所がその職を充足する貴事業所外の者を積極的に求めていること	入職者数 入職とは、貴事業所の給与名簿への追加であり、新規採用でも離職者の再雇用でもよく、常用雇用、短期雇用、季節雇用のいずれかを問わず、かつレイオフ者の再雇用も含む。	離職者数 レイオフ及び解雇 ・ レイオフ ・ 解雇 ・ 常用雇用、短期雇用または季節雇用の契約終了 その他 ・ 定年退職 ・ 貴事業所からの異動 ・ 就労不能(障害) ・ 死亡
	A 対象月の 12 日を含む給与と期間における在職者総数	B 対象月の最終営業日現在の求人数	C 対象月全体を通じての採用者と再雇用者の数
報告対象月： 年 月			

## 重要

この書式は、貴事業所の給与名簿記載の雇用者に関する情報を求めている。

- ・ 人材派遣会社の場合： 貴事業所、即ちページ表面のセクション1に記された事業所の在職者数、求人数、入職者数及び離職者数に関するデータを記入すること。貴事業所から顧客企業に派遣されたすべての雇用者を含めること。
- ・ 専門雇用主組織 (Professional Employer Organization, PEO) の場合： 貴事業所、即ちページ表面のセクション1に記された事業所の在職者数、求人数、入職者数及び離職者数に関するデータを記入すること。

### A 欄

#### 在職者総数

(対象月の12日を含む給与期間における)

対象月の12日を含む給与期間に就労または給与を受給したすべての給与名簿記載者を報告すること。

算入すべき者：

- ・ フルタイム及びパートタイムの雇用者
- ・ 常用雇用者、短期雇用者及び季節雇用者
- ・ 俸給制及び時間給制の雇用者
- ・ 年次有給休暇またはその他の有給休暇中の雇用者

算入しない者：

- ・ 給与期間全体を通じて有給派遣の待機中だった雇用者
- ・ 非法人企業の所有者及びパートナー
- ・ 無給の家族労働者
- ・ 給与期間全体を通じてストライキに出ている雇用者
- ・ 給与期間全体を通じて無給休暇中だった雇用者
- ・ 外部請負業者またはコンサルタント

### B 欄

#### 求人数

(対象月の最終営業日現在の)

対象月の最終営業日現在で求人口が存在する(すなわち未充足の)すべての職の数を報告すること。ある職に係る求人口は、その職について次の3条件がすべて満たされる場合にのみ存在する：

- ・ その職が具体的な職として存在する上、職の内容となる仕事があること。職はフルタイムでもパートタイムでもよく、また、常用雇用、短期雇用、季節雇用のいずれで充足されてもよい。
- ・ その職の仕事が、30日以内に貴事業所が適切な候補者を見つけるか否かにかかわらず、その期間内に開始可能なこと。
- ・ 貴事業所が積極的な採用活動をしていること。ただし、採用の対象とするのは、
  - － 人材派遣会社の場合、貴事業所の現在の雇用者プール外の者でなければならない。
  - － PEOの場合、貴事業所、すなわちページ表面のセクション1に記された事業所の外部の者でなければならない。

「積極的な採用活動(active recruiting)」とは？

積極的な採用活動をしているとは、貴事業所がその職を充足するためのステップをとっていることを意味する。それには、次のことが含まれる：新聞、テレビまたはラジオで広告すること；インターネットに広告を載せること；「求人(help wanted)」の広告を掲示すること；口コミで広告すること；就職申込みを受け付けること；候補者を面接すること；民間職業紹介所に当たること；就職説明会、州や地域の職業安定所または同様の場で雇用者を勧誘すること。

算入しない職：

- ・ 内部の異動、昇進、降格またはレイオフからの再雇用にしか開放されていない職
- ・ 仕事の開始日が30日以上先の職雇用者が採用されたが、まだ就労していない職
- ・ 外部請負業者またはコンサルタントによって充足され

### る職

### C 欄

#### 採用者と再雇用者の数

(対象月全体を通じての)

貴事業所、すなわちページ表面のセクション1に記された事業所について対象月中に生じた給与名簿へのすべての追加を報告すること。

算入すべき者：

- ・ 新規採用者及び再雇用者
- ・ フルタイム及びパートタイムの雇用者
- ・ 常用雇用者、短期雇用者及び季節雇用者
- ・ 7日以上継続したレイオフ(有給職の正式停止)の後に貴事業所の職に再雇用された雇用者
- ・ 正式離職後に復職したオンコール勤務または断続的勤務の雇用者
- ・ 対象月中に採用され、かつ離職した労働者
- ・ 他事業所からの異動

算入しない者：

- ・ 貴事業所内の異動または昇進
- ・ 人材派遣会社の場合：異なった顧客企業に派遣されている雇用者
- ・ ストライキから復帰した雇用者
- ・ 外部請負業者またはコンサルタント

### D 欄、E 欄及び F 欄

#### 離職者数

(対象月全体を通じての)

貴事業所、すなわちページ表面のセクション1に記された事業所について対象月中に生じた給与名簿からのすべての離脱すなわち離職を報告すること。離職は種類別に報告すること。

- ・ D 欄—自主退職：自主的に退職した雇用者。例外：定年退職及び他事業所への異動はF欄(その他の離職)で報告すること。
- ・ E 欄—レイオフ及び解雇：雇用主によって起こされた非自主的離職で、次のものを含む：
  - － 再雇用を意図しないレイオフ
  - － PEOの場合：7日以上継続したまたは継続すると予測されたレイオフ(有給職の正式停止)(その後も対象月中に再雇用された場合は、採用の欄にも含めること)。
  - － 合併、規模縮小または閉鎖に起因する解雇
  - － 正当な理由による懲戒解雇またはその他の解雇
  - － 常用雇用または短期雇用の契約終了
  - － 季節雇用の契約終了(次シーズンでの再雇用の期待があるか否かを問わない)
- ・ F 欄—その他の離職：定年退職；他事業所への異動；雇用者の就労不能(障害)または死亡に起因する離職

算入しない者：

- ・ 貴事業所内の異動
- ・ ストライキ入りした雇用者
- ・ 人材派遣会社の場合：1つの派遣が終了して異なった顧客企業への派遣待ちとなった雇用者
- ・ 外部請負業者またはコンサルタント

(4-3) 求人及び労働異動報告書 (教育機関用)

米国労働省

労働統計局 JOLITS DCC, 61 Forsyth Sreet SW, Rm 7T50, Atlanta, GA 30303/ Phone:(800)341-4620/ FAX:(800)876-2915/ www.bls.gov この報告書は連邦法 29 U.S.C.2 の授權に基づいている。この調査の結果の包括性、正確性及び適時性を確保するためには、事業所各位の自発的な協力が必要である。労働統計局、その職員、調査代行者及び提携統計調査機関は、各位が提供する情報を統計目的にのみ使用し、法律で許される最大限までその情報の秘密を厳守する。2002 年秘密情報保護及び統計効率化法 (Title 5 of Public Law 107-347) 及びその他の適用連邦法に従い、各位の回答が、情報に基づく各位自身の同意なしに特定可能な形で開示されることはない。		BLS 書式 No.BLS-1411-C3 OMB 承認 No.1220-0170 本書式の有効期限：2012 年 3 月 31 日	
内線番号： 貴事業所の報告番号： この書式についてご質問の場合は、 1-800-341-4620 まで電話されたい		ファクス番号：	
1 この書式は、下記の事業所における求人と労働異動に関する情報を求めている： 郡(COUNTY): 失業保険(UI)番号:			
2 該当するすべての口にチェックを記入すること：給与の支払周期は、 <input type="checkbox"/> 1 週間 <input type="checkbox"/> 2 週間 <input type="checkbox"/> 月 2 回 <input type="checkbox"/> 1 カ月 <input type="checkbox"/> その他			
3 次の各項目に関して示された期間に係るデータを記入すること。存在しない場合は「0」を、データが入手不能の場合は「NA」を記入すること。各項目の説明については、ページ裏面を参照。			
在職者数 ・ 契約教員の数 ・ 対象月の 12 日を含む給与期間に就労したまたは給料を受給したその他のすべてのフルタイムまたはパートタイム雇用の数	求人数 ある職に係る求人口は、その職について次の 3 条件がすべて満たされる場合に存在する： ・ その職が具体的な職として存在すること ・ 30 日以内に仕事を開始可能なこと ・ 貴事業所がその職を充足する貴事業所外の者を積極的に求めていること	入職者数 入職とは、貴事業所の給与名簿への追加であり、 ・ 新規採用でも離職者の再雇用でもよく、 ・ 常用雇用、短期雇用、季節雇用のいずれかを問わず、かつ ・ レイオフ者の再雇用も含む。	自主退職(定年退職を除く) ・ 再雇用でもよく、 ・ 常用雇用、短期雇用、季節雇用のいずれかを問わず、かつ ・ レイオフ者の再雇用も含む。
	離職者数 レイオフ及び解雇 ・ レイオフ ・ 解雇 ・ 常用雇用、短期雇用または季節雇用の契約終了	その他 ・ 定年退職 ・ 貴事業所からの異動 ・ 就労不能(障害) ・ 死亡	自主退職(定年退職を除く) ・ 再雇用でもよく、 ・ 常用雇用、短期雇用、季節雇用のいずれかを問わず、かつ ・ レイオフ者の再雇用も含む。
対象月の 12 日を含む給与期間における在職者総数	対象月の最終営業日現在の求人数	対象月全体を通じての採用者と再雇用の数	自主退職者の数 .....
報告対象月： 年 月	対象月の最終営業日現在の求人数	対象月全体を通じての採用者と再雇用の数	自主退職者の数 .....
		E レイオフ者及び被解雇者の数 ...月全体の数値-	F その他の離職者の数 .....

## 重要

この書式は、貴校、すなわちページ表面のセクション1に記された大学の給与名簿記載の雇用者に関する情報を求めている。書式への記入に当たっては、以下に掲げる要領に従って情報を整えること。

### A 欄

#### 在職者総数

(対象月の12日を含む給与期間における)

すべての契約教員及び対象月の12日を含む給与期間に就労しまたは給与を受給したその他のすべての給与名簿記載者を報告すること。

算入すべき者：

- ・フルタイム及びパートタイム雇用者
- ・俸給制及び時間給制の雇用者
- ・契約教員—学期外にも給与を受給できるか否かを問わない
- ・有給休暇中の教員
- ・年次有給休暇またはその他の有給休暇中の雇用者
- ・給与期間中に勤務する代用教員(個別契約者として支払われる代用教員を除く)

算入しない者：

- ・給与期間全体を通じてストライキに出ていた雇用者
- ・給与期間全体を通じて就労せず、または給与を受給しなかった非教員雇用者
- ・人材派遣会社、従業員リース会社、外部請負業者またはコンサルタント企業の雇用者(これらの雇用者は記録上の雇用主によってカウントされる)

### B 欄

#### 求人数

(対象月の最終営業日現在の)

対象月の最終営業日現在で求人口が存在する(すなわち未充足の)すべての職の数を報告すること。ある職に係る求人口は、その職について次の3条件がすべて満たされる場合にのみ存在する：

- ・その職が具体的な職として存在する上、職の内容となる仕事があること。職はフルタイムでもパートタイムでもよく、また、常用雇用、短期雇用、季節雇用のいずれで充足されてもよい。
- ・その職の仕事が、30日以内に貴校が適切な候補者を見つけるか否かにかかわらず、その期間内に開始可能なこと。
- ・貴校が、貴校すなわちページ表面のセクション1に記された大学の外部の者を対象に積極的な採用活動をしていること。

「積極的な採用活動(active recruiting)」とは？

積極的な採用活動をしているとは、貴校がその職を充足するためのステップをとっていることを意味する。それには、次のことが含まれる：新聞、テレビまたはラジオで広告すること；インターネットに広告を載せること；「求人(help wanted)」の広告を掲示すること；口コミで広告すること；就職申込みを受け付けること；候補者を面接すること；民間職業紹介所に当たること；就職説明会、州や地域の職業安定所または同様の場で雇用者を勧誘すること。

算入しない職：

- ・内部の異動、昇進、降格またはレイオフからの再雇用にか開放されていない職
- ・仕事の開始日が30日以上先の職
- ・雇用者が採用されたが、まだ就労していない職
- ・人材派遣会社、従業員リース会社、外部請負業者

またはコンサルタント企業の雇用者によって充足される職

### C 欄

#### 採用者と再雇用者の数

(対象月全体を通じての)

対象月中に生じた貴校給与名簿へのすべての追加を報告すること。

算入すべき者：

- ・新規採用の教員、管理職員及びその他の職員
- ・新規採用の代用教員
- ・フルタイム及びパートタイム雇用者
- ・常用雇用者、短期雇用者及び季節雇用者
- ・7日以上継続したレイオフ(有給職の正式停止)の後に貴事業所の職に再雇用された雇用者
- ・正式離職後に復職したオンコール勤務または断続的勤務の雇用者
- ・対象月中に採用され、かつ離職した労働者

算入しない者：

- ・夏季休暇から復帰した雇用者—ただし、正式に離職していた場合には算入する
- ・同一学年中に復職した代用教員
- ・ストライキから復帰した雇用者
- ・人材派遣会社、従業員リース会社、外部請負業者またはコンサルタント企業の雇用者

### D 欄、E 欄及び F 欄

#### 離職者数

(対象月全体を通じての)

対象月中に生じた貴校給与名簿からのすべての離脱すなわち離職を報告すること。離職は種類別に報告すること。

- ・D 欄—自主退職：自主的に退職した雇用者。例外：定年退職及び他事業所への異動は F 欄(その他の離職)で報告すること。
- ・E 欄—レイオフ及び解雇：雇用主によって起こされた非自主的離職で、次のものを含む：
  - 再雇用を意図しないレイオフ
  - 7日以上継続したまたは継続すると予測されたレイオフ(有給職の正式停止)(その後もし対象月中に再雇用された場合は、採用の欄にも含めること)。
  - 職の廃止に起因する解雇
  - 合併または閉鎖に起因する解雇
  - 正当な理由による懲戒解雇またはその他の解雇
  - 常用雇用または短期雇用の契約終了
  - 季節雇用の契約終了(次シーズンでの再雇用の期待が残るか否かを問わない)
- ・F 欄—その他の離職：定年退職；他事業所への異動；雇用者の就労不能(障害)または死亡に起因する離職

算入しない者：

- ・貴校内の異動
- ・ストライキ中の雇用者
- ・待機中の代用教員
- ・人材派遣会社、従業員リース会社、外部請負業者またはコンサルタント企業の雇用者

(一般企業用、労働者派遣事業・PEO用、教育機関用 共通の注意書き)

毎月、この書式への記入に要する時間は、平均 10 分間と見積られる。この見積時間には、この記入要領を読むこと、手持ちの情報源を探索すること、必要なデータを収集して保持すること、それらの情報をとりまとめた上、検討することが含まれる。この見積りまたはこの調査のその他の側面に関してご意見がある場合は、次のアドレスの労働統計局まで送付されたい：Bureau of Labor Statistics, 2 Massachusetts Avenue, NE, Room 4840, Washington, DC 20212。なお、貴事業所は、現在有効な OMB 承認番号の表示がない情報収集文書に対して、回答することを要求されない。

## 資料5 欠員統計に関するEU規則 (関係3規則)

(5-1) 欧州連合官報 L145, 4.6.2008

欧州共同体の欠員の四半期統計に関する 2008 年 4 月 23 日付欧州議会・理事会規則(EC)No.453/2008(EEA 関連文書)

欧州議会と欧州連合理事会は、

欧州共同体設立条約、特に第 285 条(1)項に留意し、  
欧州委員会からの提案に留意し、  
欧州経済社会評議会の意見<sup>(1)</sup>に留意し、  
欧州中央銀行の意見<sup>(2)</sup>に留意し、  
欧州連合設立条約第 251 条で定められた手続<sup>(3)</sup>に従い、

以下のことに鑑み：

- (1) 2003 年 12 月 8 日、欧州連合理事会は、欠員に関する構造指標の開発と公表を承認した。
- (2) 2000 年 9 月 29 日に欧州連合理事会が承認した EMU(経済通貨統合)統計要件(EMU Statistical Requirements)に関する行動計画およびその後の同行動計画の実施の進捗報告書は、欠員統計の法的基礎の整備が優先的課題であると特定している。
- (3) 理事会決定 2000/98/EC<sup>(4)</sup>により設置された雇用委員会(Employment Committee)は、加盟国雇用政策ガイドラインに関する 2005 年 7 月 12 日付理事会決定 2005/600/EC<sup>(5)</sup>で定められた欧州雇用政策(European Employment Strategy)の実施状況の監視のために欠員に関する指標が必要であることを認めている。
- (4) 欧州共同体の「雇用と社会的連帯—前進(Employment and Social Solidarity)」プログラムを創設する 2006 年 10 月 24 日付欧州議会・理事会決定 1672/2006/EC<sup>(6)</sup>は、同プログラムに関連する活動への資金供給を規定している。そうした関連活動には、とりわけ欧州雇用戦略の枠組み内での分析と調査のほか、統計と共通指標の作成を通じて、雇用状況と雇用展望の理解を改善する活動が含まれる。
- (5) 欧州委員会は、欧州雇用戦略の枠組み内で、労働需要の水準と構造の監視と分析のため、とりわけ経済活動別に細分された欠員データを必要としている。
- (6) 欧州委員会と欧州中央銀行は、欠員の短期変化を監視するため、欠員に関する即座に利用可能な四半期データを必要としている。季節調整済みの欠員データは四半期変化の解釈を容易にする。
- (7) 提供される欠員データは、適切、完全、正確、包括的、適時的、整合的および比較可能的で、かつ統計利用者が容易にアクセスできるものでなければならない。
- (8) 欧州共同体レベルのすべての経済セグメントに関する完全なデータを収集することにより得られる便益は、とりわけ中小企業による報告の可能性と回答の負担との間で均衡をとらなければならない。
- (9) 被用者 10 人未満の企業に関するすべてのデータを可及的速やかに統計に含めるため、特段の努力が払われなければならない。
- (10) 作成すべき統計の対象範囲と要求される経済活動別の詳細のレベルを決定するに当たっては、「**欧州共同体**における経済活動の統計的分類(NACE)」の最新版を適用する必要がある。
- (11) 加盟国と欧州共同体の統計当局は、本規則に基づく欧州共同体統計の作成と配布に当たり、欧州統計実践規約(European Statistics Code of Practice)に規定されている諸原則—それは、理事会決定 89/382/EEC, Euratom<sup>(7)</sup>に基づいて設置された統計プログラム委員会(Statistical Programme Committee)によって 2005 年 2 月 24 日に採択された上、加盟国と欧州共同体の統計当局の独立性、完全性および説明責任に関する欧州委員会の勧告に添付された—を考慮に入れなければならない。

<sup>(1)</sup> 欧州連合官報 C175, 27.7.2007, p.11.

<sup>(2)</sup> 欧州連合官報 C86, 20.4.2007, p.1.

<sup>(3)</sup> 2007 年 11 月 15 日付欧州議会意見(官報未掲載)および 2008 年 2 月 29 日付理事会決定。

<sup>(4)</sup> 欧州連合官報 L29, 4.2.2000, p.21.

<sup>(5)</sup> 欧州連合官報 L205, 6.8.2005, p.21.

<sup>(6)</sup> 欧州連合官報 L315, 15.11.2006, p.1.

<sup>(7)</sup> 欧州連合官報 L181, 28.6.1989, p.47.

- (12) 欠員データが加盟国レベルと欧州共同体レベルの社会的パートナーによって共有されることと、社会的パートナーが本規則の施行に関して通知を受けることが重要である。加盟国はまた、学校の進路指導部(school career guidance services)や職業訓練機関(vocational training bodies)が欠員データを受け取ることを確保するため、特段の努力を払うべきである。
- (13) 欧州共同体の統計に関する 1997 年 2 月 17 日付理事会規則(EC)規則 322/97<sup>(1)</sup>は、欧州共同体の統計を作成するための一般的な法的枠組みを提供するものとして、欠員統計の作成に当たっても適用される。
- (14) 本規則の施行のために必要な措置は、欧州委員会に与えられた執行権の行使のための手続を定めた 1999 年 6 月 28 日付理事会決定 1999/468/EC<sup>(2)</sup>に従って採択されなければならない。
- (15) 欧州委員会は、とりわけ、一定の概念を定義する権限、一定の対象日、形式および期限を決定する権限、ならびに実行可能性調査の枠組みを設定するとともに、その調査結果に基づく措置を採択する権限を与えられるべきである。そうした措置は、一般的範囲のものであり、本規則の非本質的要素を、とりわけ新たな非本質的要素で補足することにより変更することを意図するものであるため、理事会決定 1999/468/EC 第 5a 条で定められた精査を伴う規制手続に従って採択されなければならない。
- (16) 本規則の目的、すなわち欧州共同体の欠員統計の作成は、加盟国だけの力では十分に達成することができず、欧州共同体レベルの方がよりよく達成できるため、欧州共同体は、欧州共同体設立条約第 5 条に定める補完性の原則に従って措置を採択することができる。しかし、本規則は、同じく同条に定められた比例性の原則に従って、その目的の達成に必要な範囲を逸脱していない。
- (17) 統計プログラム委員会は、決定 89/382/EEC, Euratom 第 3 条に基づく協議をすでに受けている。

本規則を採択した。

## 第 1 条 統計の主題と対象範囲

1. 本規則は、欧州共同体の欠員の統計の四半期ごとの作成のための要件を規定する。
2. 各加盟国は、被用者 1 人以上の企業(business unit)における欠員に関するデータを欧州委員会(EU 統計局)に提出しなければならない。

本条第 3 項による例外を除き、提出されるデータは、「**欧州共同体**における経済活動の統計的分類(NACE)」最新版で定義されたすべての経済活動を含んでいなければならない。ただし、家族従業者を雇用する世帯の活動および領土外の組織や機関の活動についてはこの限りでない。また、NACE 最新版の定義による農業、林業および漁業の活動の報告対象への組み入れは任意とする。加盟国がこれらのセクターに関するデータを組み入れる場合は、本規則に従って行わなければならない。さらに、介護サービス業(宿泊付き介護事業および宿泊なしの社会福祉事業)の雇用創出上の重要性が増していることに鑑み、加盟国は、任意ベースながら、それらの事業における欠員に関するデータを提出するよう要請される。

データは、NACE 最新版に従って、経済活動のセクションレベル(section level)で細分しなければならない。

3. NACE 最新版の定義による公務および防衛、強制的社会保障、教育、保健および社会福祉事業、芸術、娯楽およびレクリエーション、会員組織事業、コンピュータ修理、個人財や家財の修理およびその他の対人サービス活動で、本規則の対象範囲内にあるものを報告対象に組み入れるか否か、および被用者 10 人未満の企業を報告対象に組み入れるか否かは、第 7 条に定める実行可能性調査の結果を考慮に入れて決定する。

## 第 2 条 定義

本規則の目的上、以下の定義が適用される：

<sup>(1)</sup> 欧州連合官報 L52,22.2.1997, p.1. 欧州議会・理事会規則(EC)No.1882/2003(欧州連合官報 L284, 31.10.2003, p.1)により改正された規則。

<sup>(2)</sup> 欧州連合官報 L184, 17.7.1999, p.23. 決定 2006/512/EC(欧州連合官報 L200,22.7.2006, p.11)により変更された決定。

1. 「欠員(job vacancy)」とは、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、次の条件を満たすものをいう：

- (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

上の条文中の「適切な求職者を見つけるための積極的な求人活動」(active steps to find a suitable candidate) および「特定の期間(specific period of time)」の概念は、第9条(2)項で言及されている精査を伴う規制手続に従って定義される。

提出される統計値は、任意ベースながら、有期雇用の欠員と常用雇用の欠員とを区別すべきである。

2. 「占められた職(occupied post)」とは、すでに被用者が配属されている企業内の有給職をいう。

3. 「メタデータ(metadata)」とは、方法論的または技術的変更から生じるデータの変化を解釈するために必要な説明データをいう。

4. 「バックデータ(back data)」とは、第1条の仕様を満たすヒストリカルデータをいう。

### 第3条 対象日と技術的仕様

1. 加盟国は、四半期データを特定の対象日(reference dates) — それは第9条(2)項で言及された精査を伴う規制手続に従って決定される — に関して編集しなければならない。

2. 加盟国は、比較目的で欠員データを標準化するため、占められた職に関するデータも提出しなければならない。

3. 加盟国は、四半期欠員データに季節調整手続を適用することを要求される。要求される季節調整の手続は、第9条(3)項で言及された規制手続に従って決定される。

### 第4条 情報源

1. 加盟国は、企業調査(business survey)を通じてデータを収集しなければならない。その他の情報源、たとえば行政機関のデータは、第6条に定める品質の点で妥当なデータであることを条件に利用してもよい。

提出されるすべてのデータは、情報源が特定されていなければならない。

2. 加盟国は、第1項で挙げられた情報源から得た情報を、信頼できる統計的推計手法を使って補足してもよい。

3. 欧州委員会(EU 統計局)は、加盟国の標本抽出スキームが四半期データ収集に関して欧州共同体の要求を満たさない場合に欧州共同体の推計値を作成するため、欧州共同体の標本抽出スキームを導入し、調整することができる。そうしたスキームの詳細、その承認および実施の詳細は、第9条(3)項で言及された規制手続に従って特定されなければならない。

加盟国は、欧州共同体の標本抽出スキームが統計システムのコストの低減、または欧州共同体の要求を充足するために被る企業負担の低減に大きく役立つ可能性がある場合には、そうしたスキームに参加することができる。

### 第5条 データの送信

1. 加盟国は、データとメタデータを、第9条(2)項で言及された精査を伴う規制手続によって決定された書式で、かつそうして決定された送信期限までに、欧州委員会(EU統計局)に送信しなければならない。最初の対象四半期の日付もまた、第9条(2)項で言及された精査を伴う規制手続に従って決定しなければならない。以前の四半期データの変更がある場合は、それも同時に送信しなければならない。

2. 加盟国はまた、初回のデータ送信に当たって提出すべきデータの対象四半期に先立つ少なくとも4四半期分のバックデータも送信しなければならない。バックデータの合計値は初回のデータ送信日以前に送信しなければならないが、細分データはその後1年以内に提出すればよい。やむを得ない場合、バックデータは「最良の推計値」に基づいていてもよい。

## 第6条 統計品質の評価

1. 本規則の目的上、送信データの品質評価に当たって適用すべき品質評価の次元は次のように定義される：

- 「適合性(relevance)」とは、統計が利用者の現在および将来のニーズを満たす度合いをいう。
- 「正確性(accuracy)」とは、推計値の未知の真値への近似の度合いをいう。
- 「適時性(timeliness)」および「時間厳守性(punctuality)」とは、情報の利用可能化とその情報が表している事象または現象との時間的乖離(の小ささ)をいう。
- 「アクセシビリティ(accessibility)」および「明確性(clarity)」とは、データ利用者がデータを取得、利用および解釈するために利用できる条件および方法(が整っている度合い)をいう。
- 「比較可能性(comparability)」とは、統計値が地域間、経済活動セクター間または時点間で比較されるときに適用される統計の概念、測定ツールおよび手順に差異がある場合の比較へのその影響の小ささをいう。
- 「整合性(coherence)」とは、データを異なった仕方でもおよび異なった用途向けに信頼性高く結合することのできる度合いをいう。

2. 加盟国は、送信データの品質に関する報告書を欧州委員会(EU統計局)に提出しなければならない。

3. 本条第1項に定められた品質評価の次元を本規則の対象データに適用するため、品質報告書の様式、構成および報告周期が、第9条(3)項で言及された規制手続に従って定められる。欧州委員会(EU統計局)は、送信されたデータの品質を評価しなければならない。

## 第7条 実行可能性調査

1. 欧州委員会(EU統計局)は、第9条(2)項で言及された精査を伴う規制手続に従い、一連の実行可能性調査の実施のための適切な枠組みを設定しなければならない。下記の対象に関するデータの提出が困難な加盟国は、実行可能性調査を実施しなければならない：

(a) 被用者10人未満の企業および／または

(b) 下記の活動：

(i) 公務および防衛；強制的社会保障

(ii) 教育

(iii) 保健および社会福祉事業

(iv) 芸術、娯楽およびレクリエーション

(v) 会員組織の活動；コンピュータ、個人用品および家財の修理；その他の対人サービス活動

2. 実行可能性調査を実施した加盟国は、本条第1項で定められた欧州委員会による導入措置の発効から12カ月以内に調査結果に関する報告書を提出しなければならない。

3. 欧州委員会は、実行可能性調査の結果が利用可能になり次第、加盟国との対話の上で、合理的な時間枠内に、第9条(2)項で言及された精査を伴う規制手続に従って、措置を採択しなければならない。

4. 実行可能性調査の結果に基づいて採択される措置は、回答者負担の最小化も含め、規則(EC)No.322/97第10条で定義された費用対効果の原則を尊重するとともに、導入初期問題も考慮に入れたものでなければならない。

## 第 8 条 資金補助

1. 加盟国は、データ収集の最初の 3 年間について、収集作業の費用の補助を欧州共同体から受けることができる。
2. 本条第 1 項で定められた資金補助のための年々の支出配分は、年次予算手続の一部として固定されなければならない。
3. 予算当局は、年ごとに利用可能な支出を配分しなければならない。
4. 実行可能性調査の結果として採択された措置に基づく作業の実施のために、さらなる資金補助を考慮することができる。

## 第 9 条 統計プログラム委員会

1. 欧州委員会は、統計プログラム委員会(Statistical Programme Committee)によって補佐される。
2. 本条に言及がなされる場合、理事会決定 1999/468/EC の第 5a 条(1)～(4)項と第 7 条が、第 8 条の規定を考慮しつつ適用される。
3. 本条に言及がなされる場合、理事会決定 1999/468/EC の第 5 条と第 7 条が、第 8 条の規定を考慮しつつ適用される。

理事会決定 1999/468/EC の第 5 条(6)項にいう期間は、3 カ月に設定される。

## 第 10 条 実施報告書

欧州委員会は、本規則の実施に関する報告書を、2010 年 6 月 24 日までに、およびそれ以降 3 年ごとに、欧州議会および欧州連合理事会に提出しなければならない。実施報告書には、加盟国から提出された統計の品質評価と欧州集計値の品質評価を含めるとともに、改善可能な分野の特定を含めなければならない。

加盟国は、上の段落で言及された欧州委員会による 3 年ごとの実施報告書の公表後できるだけ 1 年以内に、当該報告書で特定された要改善分野にどう取り組む意向かを明らかにしなければならない。それと同時に、加盟国は、以前に受けた勧告の実施状況に関して報告しなければならない。

## 第 11 条 統計データの公表

加盟国から提出された統計とその分析結果は、欧州委員会(EU 統計局)のインターネットサイトで四半期ベースで公表される。欧州委員会(EU 統計局)は、できるだけ多くの加盟国国民がとりわけ欧州職業移動ポータル(EURES)を通じて統計と分析結果へのアクセスを持つよう確保しなければならない。

## 第 12 条 効力の発生

本規則は、欧州連合官報への掲載から 20 日後に発効する。  
本規則は、全体として拘束力を有し、すべての加盟国に直接に適用される。

2008 年 4 月 23 日 ストラスブールにおいて採択

欧州議会を代表して  
議長  
H.G. PÖTTERING

欧州連合理事会を代表して  
議長  
J.LENARČIČ

(5-2) 欧州連合官報 L285, 29.10.2008

欧州共同体の欠員の四半期統計に関する欧州議会・理事会規則(EC)No.453/2008 を季節調整手続と品質報告書に関して施行するための 2008 年 10 月 28 日付欧州委員会規則(EC)No.1062/2008(EEA 関連文書)

欧州委員会は、

欧州共同体設立条約に留意し、

欧州共同体の欠員の四半期統計に関する 2008 年 4 月 23 日付欧州議会・理事会規則(EC) No.453/2008<sup>(1)</sup>、およびとりわけその第 3 条(3)項と第 6 条(3)項に留意し、

以下のことに鑑み、

- (1) 規則(EC) No.453/2008 は、欧州共同体の欠員の四半期統計の系統的作成のための共通枠組みを導入した。
- (2) 季節調整は短期統計の編集の肝要部分である。季節調整済みの時系列データは結果の経時的な比較と解釈を容易にする。また、季節調整済みの時系列データの送信は、国内外に配布されたデータ間の整合性を増加させる。
- (3) 規則(EC) No.453/2008 の第 6 条(1)項にいう品質評価の次元の適用の目的上、加盟国によって提出される品質報告書の構成と報告周期が規定されていなければならない。
- (4) 欧州中央銀行との協議は済んでいる。
- (5) 本規則で定める措置は、統計プログラム委員会の意見に沿っている。

本規則を採択した。

## 第 1 条 季節調整手続

規則(EC) No.453/2008 第 3 条(3)項の適用の目的上、季節調整済みデータの送信は、遅くとも 16 以上の対象期間について Annex 1 に定める NACE 改訂 2 版のセクション集合レベルの時系列データが利用可能になったときに開始しなければならない。この期間数のカウントは、規則(EC) No.453/2008 により要求される最初の季節未調整データから始めなければならない。

## 第 2 条 品質報告書

1. 規則(EC) No.453/2008 の第 6 条(2)項にいう品質報告書の様式と構成は Annex 2 に定められる。
2. 品質報告書は、毎年、前暦年をカバーする報告書を 8 月 31 日までに欧州委員会に送付しなければならない。初回の品質報告書は、2011 年 8 月 31 日までに送付しなければならない。

## 第 3 条 効力の発生

本規則は、欧州連合官報への掲載から 20 日後に発効する。

本規則は、全体として拘束力を有し、すべての加盟国に直接に適用される。

2008 年 10 月 28 日ブリュッセルにおいて採択

欧州委員会を代表して  
委員

Joaquín ALMUNIA

<sup>(1)</sup> 欧州連合官報 L145, 4.6.2008, p.234.

## Annex 1

### NACE 改訂 2 版のセクション集合レベル

NACE 改訂 2 版のセクション	経済活動
A	農業、林業および漁業
B、C、D および E	鉱業および石材業；製造業；電力、ガス、蒸気および空調の供給；上水道、下水道、廃棄物管理および汚染浄化活動
F	建設
G、H および I	卸小売業；自動車オートバイ修理；運輸および倉庫；ホテルおよびレストラン
J	情報通信
K	金融保険事業
L	不動産事業
M および N	知的専門職業、科学技術活動；管理および対事業サービス業
O、P および Q	公務および防衛；強制的社会保障；教育；保健および社会福祉事業
R および S	芸術、娯楽、レクリエーションおよびその他のサービス業

## Annex 2

### 加盟国が提出すべき品質報告書の様式と構成

はじめに

欧州統計システム(European Statistical System, ESS)は、その統計生産物とサービスの品質の絶えざる向上のため、「明示的または暗黙的なニーズを充足する生産物またはサービスの能力に関係するその特徴や特性の全体」を品質の一般的定義として採用している。この定義を実用化するため、統計生産物とサービスの品質を構成する次の6つの評価次元が特定されている：

1. 適合性(relevance)
2. 正確性(accuracy)
3. 適時性(timeliness)および時間厳守性(punctuality)
4. アクセス可能性(accessibility)および明確性(clarity)
5. 比較可能性(comparability)
6. 整合性(coherence)

品質報告書は、様々な統計生産物およびサービスの品質に関する情報を一貫した仕方で収集するのに適したツールである。品質報告書は、欧州統計システム(ESS)の品質定義の6つの評価次元のすべてに関する情報のほか、加盟国の欠員に関するデータ収集活動の総覧を含んでいなければならない。情報は、以下の構成に従って品質報告書に記載しなければならない。

概要

概要には、当てはまる限りにおいて、以下の諸要素を含めなければならない：

- A. 情報源、対象範囲および統計周期
  - 情報源の特定
  - 対象範囲(地域、NACE、企業規模)
  - 対象日
  - 国内発表の周期
  - 統計単位の定義
- B. 標本調査
  - B.1 標本設計
    - 標本の母集団
    - 標本設計
    - 抽出単位の保持/変更
    - 標本サイズ
    - 層化
  - B.2 重み付け
    - 重み付け法の簡潔な記述
    - 重み付けの次元
  - B.3 データ収集
    - データ収集法の簡潔な記述
- C. その他の情報源  
情報源の簡潔な記述：
  - 情報保持機関
  - 更新頻度
  - 情報撤去のルール(たとえば時期遅れ情報)
  - 自発的/義務的報告と制裁
- D. 開示のルール  
秘密保持の理由でデータを削除しなければならない場合の簡潔な記述
- E. 季節調整  
季節調整手続 — とりわけ、統計プログラム委員会(SPC)により承認・支持された欧州統計システム(ESS)の季節調整ガイドラインに関連したもの — の簡潔な記述

#### 1. 適合性

「適合性(relevance)」とは、要求されるすべての統計が生産されているかどうか、および統計の生産に用いられた概念(定義や分類など)が統計利用者のニーズをどの程度よく反映しているか、をいう。

品質報告書は、下記を含んでいなければならない：

- 変数の欠如の記述と変数の内訳の欠如の記述
  - 規則(EC)No.453/2008に基づく欠員統計に関する実施措置の進捗報告、加えて実施を達成するための詳細計画とタイムテーブル、およびEUの概念からの乖離の残存分の要約
- 加えて、品質報告書には、下記を含めてもよい：
- 国内の統計利用者の記述、それらの利用者の主なニーズとそれが充足されている度合い

## 2. 正確性

「正確性(accuracy)」とは、一般的な統計的意味において、考慮対象変数の未知の真値への近さをいう。

### 2.1 標本誤差

正確性の目安として、NACE 最新版のセクションレベルと規模クラス別(被用者 10 人未満/10 人以上)の欠員数に関して標本設計を考慮に入れた変動係数(coefficient of variation)を算出して送信しなければならない。

変動係数が計算できない場合は、欠員の絶対数に関する推定標本誤差をもってそれに代えることができる。

### 2.2 非標本誤差

#### 2.2.1 カバレッジ誤差

品質報告書は、該当する限り、カバレッジ(coverage)に関する次の情報を含んでいなければならない：

- 標本の企業数および標本/レジスターに取り上げられた企業の割合(%) — 規模クラス別に細分 — を示す表
- 参照母集団と調査対象母集団との差異の記述
- 分類誤差の記述
- 対象日と対象四半期との差異の記述
- その他の関連情報

注：個別の行政データを用いた場合も、同様の分析を報告しなければならない。分析は、行政参照ファイルに基づいて行い、報告誤差および登録取消誤差も含め、なければならない。

#### 2.2.2 測定誤差および処理誤差

評価報告書は、次の情報を含んでいなければならない：

- 無視できない測定誤差や処理誤差を持つ変数に関する情報
- (無視できない)測定誤差や処理誤差を持つ主な情報源に関する情報および(入手可能であれば)その補正のために用いた方法に関する情報

#### 2.2.3 非回答誤差

品質報告書は、該当する限り、非回答誤差に関する下記の情報を含んでいなければならない：

- 単位回答率
- 項目補定率および補定法、および(把握可能であれば)送信された変数推定値に対する補定の影響

注：個別の行政データが用いられた場合には、行政記録または項目の不在が非回答に取って代わる。

#### 2.2.4 モデル前提誤差

モデルが使用された場合には、品質報告書は、使用されたモデルの記述を含んでいなければならない。とりわけ、非標本誤差の補正 — たとえば、単位非回答を是正するためのすべての要求された規模クラスまたは NACE 細分レベルの企業の包含、補定またはグロスアップ — のためのモデルは強調されるべきである。

注：個別の行政データを使用した場合には、行政の概念と理論的統計概念との対応に関するコメントを含めなければならない。また、適用される定義の変更を生じさせるような国の法令の変化、および(可能であれば)結果へのその影響を報告しなければならない。

#### 2.2.5 修正

加盟国は、修正履歴を提出することができる。修正履歴には、公表された欠員数の修正および修正理由の要約を含めなければならない。

#### 2.2.6 バイアスの推定

加盟国は、欠員職(vacant posts)の絶対数に照らして、欠員(job vacancies)総数、加えて(可能な限り)本規則 Annex 1 で定められた NACE 改訂 2 版のセクション集合レベル別の欠員数、および規模クラス別(被用者 10 人未満/10 人以上)の欠員数に関する非標本誤差を報告しなければならない。

## 3. 適時性と時間厳守性

### 3.1 適時性

情報の「適時性(timeliness)」は、その情報が記述している事象又は現象とその情報が利用可能となるま

での時間の長さを反映している。

品質報告書は、国レベルでのデータ公表とデータの対象期間(reference period)との時間間隔に関する情報を含んでいるべきである。

### 3.2 時間厳守性

データの「時間厳守性」とは、実際のデータ公表日とそのデータが公表されるべきだった公表予定日とのタイムラグ(の小ささ)を意味する。公表予定日とは、たとえば、公式の公表カレンダーで告示されている日付、規則により定められている日付、当事者間で事前に合意している日付などである。

時間厳守性に関連した問題を理解して除去するため、加盟国は、過去4四半期に関して国レベルで実施した調査のプロセスに関する下記の情報を、予定日と実際日との対応に重点を置いてとりまとめて提出すべきである：

- 回答者の回答期限(撤回やフォローアップも見込む)
- 実地調査の期間
- データ処理の期間
- 最初の結果の公表日

## 4. アクセス可能性および明確性

### 4.1 アクセス可能性

「アクセス可能性(accessibility)」は、利用者がデータを入手するための物理的条件に関連している。すなわち、どの場所に行き、どのようにしてアクセスするか、引渡しまでの所要時間、マーケティングのための条件(著作権など)、マイクロデータまたはマクロデータの入手可能性、様々なフォーマットおよびデータ媒体(紙、ファイル、CD-ROM/DVD、インターネット、…)などである。

品質報告書は、結果の配布方法に関する次の情報を含んでいるべきである：

- 配布スキーム(結果の配布先データも含む)
- 主要な結果の公表文書(本文、グラフ、マップおよびその他の形態の解説も含む)への参照指示
- 標本に含まれた調査単位にいかなる結果が送られたかに関する情報

### 4.2 明確性

「明確性」は、提出情報の包括性の度合いに関連する。それは、データの情報環境に関する情報、すなわち、提出データが適切なメタデータのほか、グラフやマップなどの図解を伴っているかどうか、データの品質に関する情報(利用上の制約などを含む)が入手可能かどうか、国の統計当局から追加的支援がどの程度提供されるかなどの情報が含まれているかどうかによって決まる。

品質報告書は、結果の包括性とメタデータの利用可能性に関する次の情報を含んでいるべきである：

- 公表されたメタデータの記述および参照指示
- 公表された統計に関する主要な方法論文書に関する参照指示
- 国の統計当局が利用者にデータ完成を通知するためにとった主な行動の記述

## 5. 比較可能性

### 5.1 地理的比較可能性

品質報告書は、国の概念と欧州の概念の差異に関する情報、および可能な限り、そうした差異の統計的推定への影響に関する情報を含んでいなければならない。

### 5.2 時間的比較可能性

品質報告書は、2連続四半期の間に生じた定義、対象範囲および方法の差異に関する情報、およびそうした差異の統計的推定への影響に関する情報を含んでいなければならない。

## 6. 整合性

統計間の「整合性」とは、様々な用途のために異なる方法で、それらを信頼性高く結合できる度合いをいう。ただし、一般的には、整合性の存在を証明するよりも、矛盾例を示す方が容易である。

品質報告書には、欠員の数—合計値および関連性ある限り NACE のセクションレベルまで細分した小計値—のデータについて入手可能な限り他の関連情報源からのデータとの比較を含めるものとし、それらの間に大幅な差異がある場合は理由を示さなければならない。

初回の品質報告書には、バックデータに関する次の情報も含めなければならない：

- バックデータの作成に用いられた情報源と方法論の記述
- バックデータの対象範囲(経済活動、被用者、変数)と現在のデータの対象範囲との差異の記述
- バックデータと現在のデータとの比較可能性の記述

(5-3) 欧州連合官報 L9, 14.1.2009

欧州共同体の欠員の四半期統計に関する欧州議会・理事会規則(EC)No.453/2008 を欠員の定義、データ収集の対象日、データ送信の仕様および実行可能性調査に関して施行するための 2009 年 1 月 13 日付欧州委員会規則(EC)No.19/2009(EEA 関連文書)

欧州委員会は、

欧州共同体設立条約に留意し、

欧州共同体の欠員の四半期統計に関する 2008 年 4 月 23 日付欧州議会・理事会規則(EC) No.453/2008<sup>(1)</sup>、およびとりわけその第 2 条(1)項の第 2 サブパラグラフおよび第 3 条(1)項、第 5 条(1)項および第 7 条(1)項に関連して、

以下のことに鑑み、

- (1) 規則(EC) No.453/2008 は、欧州共同体の欠員の四半期統計の系統的作成のための共通枠組みを導入した。
- (2) 要提出情報の定義および情報収集の対象日に関する規定が必要である。
- (3) 要求されるデータの送信のフォーマット、期限、および初回に送信されるべきデータに係る対象四半期の日付を特定することも必要である。
- (4) 規則(EC) No.453/2008 第 7 条の趣旨に鑑み、小企業および一定の活動に関してデータの提出が困難な加盟国が実施すべき一連の実行可能性調査のための適切な枠組みを設定することが必要である。
- (5) 欧州中央銀行との協議は済んでいる。
- (6) 本規則で定める措置は、統計プログラム委員会の意見に沿っている。

本規則を採択した。

## 第 1 条「欠員」に関連した定義

規則(EC)No.453/2008 の第 2 条(1)項の適用の目的上：

- (a) 「適切な雇用候補者を見付けるための積極的ステップ」には、次の行動が含まれる：
  - (i) 欠員の存在を公共雇用機関に通知する
  - (ii) 民間雇用機関／ヘッドハンターに連絡する
  - (iii) メディア(たとえば、インターネット、新聞、雑誌)で求人公告する
  - (iv) 公共の掲示板に求人公告を掲示する
  - (v) 見込みある候補者／潜在的採用者に直接に接近し、面接し、または選抜する
  - (vi) 被用者および／または縁故者に接近する
  - (vii) インターンシップ(職業研修制度)を利用する。
- (b) 「特定の期間」とは、欠員が開放されていて埋められることを意図されている最長の時間をいう。設定できる期間の長さには制限はない。対象日現在で積極的ステップが続いているすべての欠員を報告の対象としなければならない。

## 第 2 条 対象日

加盟国は、規則(EC)No.453/2008 の第 2 条(1)項および(2)項の定義による欠員の数と占められた職の数に関して対象四半期を代表するとみなされるデータを提出しなければならない。この目的を達するための最適の方法は、継続的にデータを収集すること、またはいくつかの特定の対象日について収集されたデータの代表的平均値を算出することである。

<sup>(1)</sup> 欧州連合官報 L145, 4.6.2008, p.234.

### 第3条 データの送信

1. 加盟国は、対象四半期の終了後70日以内に、規則(EC)No.453/2008の第1条(2)項に規定する細分データを、対応するメタデータとともに送信しなければならない。

自国の被用者の総数が欧州共同体の被用者総数の3%以上に当たる加盟国の場合は、欠員と占められた職の総数およびそれに対応するメタデータを対象四半期の終了後45日以内に送信しなければならない。

欧州共同体の被用者総数に各加盟国の被用者総数が占める割合は、5年ごとに前暦年の4四半期の平均に基づいて計算される。中途に新規加盟国の加盟があったときは、臨時の計算が行われる。初回の計算に当たっては、本規則の採択の年の前暦年のデータが用いられる。被用者数に関するデータの情報は、理事会規則(EC)No.577/98<sup>(1)</sup>に基づいて行われる欧州連合労働力調査(European Union Labour Force Survey)である。送信するデータは、規則(EC)No.453/2008の第1条で規定された企業(business unit)に関連するデータでなければならない。

初めて3%の閾値を超えると計算された加盟国の送信期限の特則は、計算の年の翌年の最初の対象四半期から適用される。

2. 対応するメタデータは、結果の解釈に必要な、対象四半期中に起こった方法論的または技術的事象に関する情報のほか、十分に信頼できないかまたは開示すべきでないと考えられるデータセルに関する情報に言及していなければならない。

3. 加盟国は、四半期データおよび対応するメタデータを欧州委員会(EU 統計局)に電子形態で送信しなければならない。送信に当たっては、統計プログラム委員会により承認された適切なデータ交換基準を遵守しなければならない。欧州委員会(EU 統計局)は、承認されたデータ交換基準に関する詳細な文書を利用可能な状態にするとともに、これらの基準の実施方法に関するガイドラインを配布しなければならない。

4. 初回のデータ送信は、本規則の発効年の翌年の第1四半期を対象四半期として得られたデータについて行わなければならない。

データは、次の形で送信しなければならない：

- (a) 調整なしのデータ
- (b) 「規則(EC)No. 453/2008を季節調整手続および品質報告書に関して施行する欧州委員会規則」に従って季節調整した後のデータ、および、任意ベースで
- (c) 趨勢循環時系列の形

### 第4条 実行可能性調査

規則(EC)No. 453/2008の第7条で定められた実行可能性調査の枠組みは、本規則のAnnexで定める。

### 第5条 効力の発生

本規則は、欧州連合官報への掲載から20日後に発効する。

本規則は、全体として拘束力を有し、すべての加盟国に直接に適用される。

2009年1月13日ブリュッセルにおいて採択

欧州委員会を代表して  
委員

Joaquín ALMUNIA

<sup>(1)</sup> 欧州連合官報 L77, 14.3.1998, p.3.

## ANNEX

### NACE 改訂 2 版のセクション O、P、Q、R および／または S に関して四半期欠員統計を得る方法を評価するための実行可能性調査

---

加盟国が実施する実行可能性調査は、とりわけ以下の事項をカバーしなければならない：

1. 企業の数および雇用割合または適切な代替的尺度により表されるこれらのセクションの経済活動の国民経済に対する寄与の大きさ
2. NACE 改訂 2 版のセクション B～N の欠員の構成および変化と比較した、これらのセクションの経済活動の欠員の構成および変化の類似点と相違点の記述

#### 代替的調査法

NACE 改訂 2 版のセクション O、P、Q、R および／または S の欠員の数および占められた職の数を得るための異なった代替的調査法を評価すべきである。その際、以下の情報源を考慮に入れるべきである：

- (a) 既存のデータ収集物
- (b) 行政の情報源
- (c) 統計推定手順
- (d) 新規のデータ収集

検討対象の代替的調査法のそれぞれの評価は、関連する技術的および法的問題の詳細を含んでいなければならない。それには、実施の時期；予期される結果の統計的品質；データ収集のための予期される初期コストとランニングコスト(ユーロ単位)およびフルタイム換算の要員数；調査単位当たりのコスト；企業への追加的負担の推定；リスクまたは不確実性；長所または短所が含まれる。コストおよび品質は、セクション B～N に関する既存のデータ収集物のそれと比較されなければならない。

#### 勧告

様々な代替的調査法の評価に基づき、最も適切な調査法を勧告しなければならない。

#### 実施

提案する実施プランの詳細 — 各段階の開始日と完了日の特定も含む — を提出しなければならない。

#### 実行可能性調査を実施すべき加盟国

下記の加盟国は、NACE 改訂 2 版のセクション O、P、Q、R および／または S に関して規則 (EC)No.453/2008 の第 2 条で定義された四半期欠員データを得る方法を評価するための実行可能性調査を実施しなければならない：

- デンマーク
- ドイツ
- スペイン
- フランス
- イタリア
- マルタ
- オーストリア

---

### 被用者 10 人未満の企業に関して四半期欠員統計を得る方法を評価するための実行可能性調査

---

加盟国が実施する実行可能性調査は、とりわけ以下の事項をカバーしなければならない：

1. 企業の数および雇用割合または適切な代替的尺度により表される各企業規模クラスの国民経済に対する寄与の大きさ
2. 被用者 10 人以上の企業の欠員の構成および変化と比較した、この企業規模クラスの欠員の構成および変化の類似点と相違点の記述

#### 代替的調査法

被用者 10 人未満の企業に関する欠員の数および占められた職の数を得るための異なった代替的調査法を評価すべきである。その際、以下の情報源を考慮に入れるべきである：

- (a) 既存のデータ収集物
- (b) 行政の情報源
- (c) 統計推定手順
- (d) 新規のデータ収集

検討対象の代替的調査法のそれぞれの評価は、関連する技術的および法的問題の詳細を含んでいなければならない。それには、実施の時期；予期される結果の統計的品質；データ収集のための予期される初期コストとランニングコスト(ユーロ単位)およびフルタイム換算の要員数；調査単位当たりのコスト；企業への追加的負担の推定；リスクまたは不確実性；長所または短所が含まれる。コストおよび品質は、被用者 10 人未満の企業に関する既存のデータ収集物のそれと比較されなければならない。

#### 勧告

様々な代替的調査法の評価に基づき、最も適切な調査法を勧告しなければならない。

#### 実施

提案する実施プランの詳細 — 各段階の開始日と完了日の特定も含む — を提出しなければならない。

#### 実行可能性調査を実施すべき加盟国

下記の加盟国は、被用者 10 人未満の企業に関して規則(EC)No.453/2008 の第 2 条で定義された四半期欠員データを得る方法を評価するための実行可能性調査を実施しなければならない：

- デンマーク
- フランス
- イタリア
- マルタ

## 資料6 ドイツ 求人(欠員)に関する調査(調査票)

資料出所: 独 IAB (労働市場・職業研究所) HP <http://www.iab.de/de/befragungen/stellenangebot.aspx>

### (6-1) 郵送調査

ECONOMIX

## 企業の人事ポリシーと求人 2009 年秋

注意してください。

回答は 2009 年 11 月 06 日までに願います。

- ・すべての回答は、調査票送付先の企業について答えてください(社会保険の届出時と同じです)。
- ・すべての回答の秘密は厳守いたします。法的データ保護は完全に保証されています。
- ・何か質問があれば、当方の質問ホットラインまでお願いします: 089-8757-9031 か、又は、[personalbedarf@economix.org](mailto:personalbedarf@economix.org) までメールを送ってください。

### 従業員

1. 何人が現在(2009年9月末時点)全体で仕事に就いていますか、一年前は何人でしたか?(従業員には、オーナー・営業者、手伝いをしている家族、研修生、就業創出措置/構造調整措置の従事者、一時雇用従業員を含む。官公庁には公務員を含む。フリーランサー、派遣就業者/派遣臨時雇就業者は含まず、1ユーロ・ジョブの人も含めない\*)

2009年9月末時点の数字      2008年9月末時点の数字

従業員の数  
その中で  
社会保険加入義務のある人数  
(研修生、ミニ・ジョブは除く)  
そのほかに、  
派遣就業者/派遣臨時雇就業者の人数

2. 2010年09月末までに従業員数はどのように発展していると思われますか?  
数字

増加                      約  
変化なし  
減少                      約

---

脚注\*: “よく出る質問と回答” 参照

---

### 人事の動き      個人の動き

3. 最近の12ヶ月間で新人を採用しましたか?

(回答は、まだ就業中か、その間に退社したかには関係ない。次の事項は考慮されない。即ち、研修生の採用又は引き受け、期限付き配置からの従業員の引き受け、これまで既に企業で従事していた人たちとの間での、新しい採用契約に基づく引き受け。派遣就業者と1ユーロ・ジョブの人は考慮されない)

はい。                      いいえ、の場合は第4質問へ。

数字

新規配属された従業員の数  
その中で:  
社会保険義務のある人数  
(研修生とミニ・ジョブは除く)

4. この12ヶ月が経過する間に退職した従業員はいますか?

(該当する者のポストがすでに補充されたかどうかに関わらず回答してください。継続的に受け入れを行う場合の労働契約の解約は含みません。派遣就業者および1ユーロジョブは除きます。)

はい                      いいえ、の場合は第5質問へ。



合 計

- そのうち、
- 職業訓練未修了者／半熟練労働者\*
- 熟練労働者\*
- 単純職の被用者／公務員\*
- 技能職の被用者／公務員\*
- 大学卒資格なし
- 大学卒資格あり

最近12ヶ月

9. 最近12ヶ月を顧みて、  
次の事を阻害した外部要因がありましたか？
- 最近12ヶ月にビジネスを最大限に拡大できた可能性。
  - 管理部門が最近12ヶ月に取り組んだ課題を極限まで充足できた可能性。
- はい いいえ、の場合は第10質問へ。

- ↓
- はい、の場合は、どんな外部要因だったのですか？
- 売上の大きな落ち込み、利益の大きな落ち込み
  - 必要労働力の大きな不足
  - 財政上の問題、資金の余裕の問題
  - 生産を狭める国の制限と認可の欠落
  - その他の理由

10. 最近12ヶ月間に適した人材を発掘できなかったため、求人活動を成果なく中断せざるを得なかったことがありましたか？
- はい いいえ、の場合は第11質問へ。

そのようなポストの数  
(予想数字でもよい)

- はい、の場合は、どんな職務を対象に求人活動を中断しましたか？  
(最も重要な職務から順に、5個並べる)

職務	数字
1	
2	
3	
4	
5	

11. どんな職務に対して、貴社の労働力に今後の3年間でニーズが高まると期待しますか？  
その職務に対して人材をリクルートしようと思っても、十分な数の求職者を計算に入れられない  
何らかのボトルネックを予想しますか？  
ニーズの増加が予想される職務  
(重要な職務を5件、順に挙げる)

	ボトルネック	
	有り	無
1		
2		
3		
4		
5		

企業と全従業員

貴社の従業員の構成について、少し詳しくお尋ねします。

12. 第 1 質問でご回答いただいた 2009 年 9 月末時点での従業員の数のうち、  
2009 年 9 月 数字

社会保険加入義務のある従業員数  
(研修生、ミニ・ジョブは除く)  
研修生  
補助労働の従事者 (ミニ・ジョブ)  
活動しているオーナー、手伝っている家族メンバー  
公務員

13. 第 1 質問でご回答いただいた 2009 年 9 月末時点での従業員の数のうち、  
数字

女性従業員  
雇用期限付き従業員  
パートタイム従業員

14. 第 12 質問でご回答いただいた 2009 年 9 月末時点での社会保険加入義務のある従業員は、  
職業訓練未修了者／半熟練労働者\*  
熟練労働者\*  
単純職の被用者／公務員\*  
技能職の被用者／公務員  
— 大学卒資格なし  
— 大学卒資格あり

#### 失業者の採用

この質問への回答は、もし最近 1 2 ヶ月間に新しく採用した従業員がいる場合をお願いします。  
第 3 質問を参照。該当しなければ、第 19 質問へ。

15. 採用する際にして、失業者による求職を考慮しますか？

はい、数ヶ月間だけの失業者の場合なら。  
はい、一年間以上の失業者でなければ。  
はい、一年間以上の失業者でも。  
いいえ、の場合は第 18 質問へ。

16. 最近 1 2 ヶ月内に、一年間以上の失業者が御社に求職に来たことがありますか (長期失業者)？

はい いいえ、の場合は第 18 質問へ。

↓

はい、の場合、最近 1 2 ヶ月内に、長期失業者を面接したことがありますか？

はい いいえ、の場合は第 17 質問へ。

↓

はい、の場合、最近 1 2 ヶ月内に長期失業者を採用したことがありますか？

↓

はい いいえ、の場合は第 17 質問へ。

↓

はい、の場合、何人を？

その数

17. 長期失業者の採用を見送った場合、長期失業者はどんな理由で採用を見送られたのですか？

殆ど全部が 一部が 稀に

不完全な、又は簡略すぎる求職申請書  
職務に関する知識の欠如  
一般教養の不足

求職者は面接で次のことを表わした。すなわち  
求職者の、負担に対する耐久力が無さそうである、  
信頼性、規律性、几帳面さの欠如、  
コミュニケーション能力の欠如、

協調性の欠如。

求職者が約束の時間に来なかった、  
求職者が労働意欲をまったく示さなかった、  
中毒の疑いがある。

求職者側の表明として、  
労働条件（勤務時間、交代勤務など）への不満、  
提示した給与額への不満。

その他の理由

18. 最近12ヶ月内に、求人にとって連邦雇用庁、地域の職業安定所、ARGE（共同運営機関）などと連絡をとり合いましたか？

はい いろいろ、の場合は第19質問へ。

↓

はい、の場合、貴社に長期失業者の情報は伝えられましたか？

↓

はい、の場合、長期失業者はどれほどの頻度で求職に来ましたか？

頻繁 時々 たまに

コミュニケーション障害のある長期失業者のための雇用助成金

19. 2007年末以来、コミュニケーション障害のある長期失業者の採用には国による新しい助成金制度があります（§15e SGB IIに基づくいわゆる“雇用助成金”）。これは賃金の75%までをカバーし、数年間に亘って実施されます。

この助成金のことをご存じですか？

はい いろいろ、の場合は第23質問へ。

20. この雇用助成金を2007年末以降、要求していますか？

はい、の場合は第23質問へ。

いろいろ、（の場合、次の第21質問へ）

21. 何故、この雇用助成金を要求していないのですか？（下記以外の事例を挙げて可）

促進条件の形態に関する情報が少なすぎる。

申請費用が高すぎる。

雇用助成金を伴う長期失業者を採用する職場がない。

雇用助成金を伴う長期失業者を採用する職場がなかった。

該当する職場はあったが、申請を正当化できるような求職者が見つからなかった。

長期失業者を採用できるのは、賃金の75%以上をカバーしてくれる場合に限るから。

一般的に賃金に対する国の助成金を放棄している。

雇用助成金申請が拒否された。

その他の理由

22. 地元の職業安定所が雇用助成金を利用することを一度は提案しましたか？

はい いろいろ

1ユーロ・ジョブ

23. わが社は1ユーロ・ジョブを採用するための前提条件を満足しています。

はい ⇒ 第24質問へ。

いろいろ ⇒ 第37質問へ。

24. 2009年9月末時点で、1ユーロ・ジョブの人はいましたか？

はい いろいろ

↓

はい、の場合、全部で何人でしたか

男性  
女性

25. 2009年1月1日以降、1ユーロ・ジョブの仕事に何人雇っていましたか？

その数は  
一人もない ⇒ 第27質問へ。

26. 貴社は配属した従業員の選択に影響をもちましたか？

はい いいえ

27. 1ユーロ・ジョブをする人に対して、特別な介護者をつけましたか？

はい いいえ

28. 貴社と ARGE（共同運営機関）や職業安定所などの責任ある雇用斡旋者との間で、1ユーロ・ジョブの内容とプロセスについて直接に情報交換をすることがありますか？

はい、定期的に〇〇週間毎に。

はい、不定期に。

はい、活動の終了時点で。

いいえ

いいえ、の場合、何故か。

29. 1ユーロ・ジョブに就いた人のために基本的に活動一括金を維持していますか？

はい いいえ

はい、の場合、どれほどの額ですか（1ユーロ・ジョブの一人当たり）

いいえ、の場合、

活動一括金の必要がない

その他の理由

30. 1ユーロ・ジョブに就いた人は、最近12ヶ月に彼らに与えられた要求事項に対して、次の基準に照らして何処まで満たしましたか？

完全に満たす 部分的に満たす 全く満たさない

職務に対する適格性

労働意欲、責務

几帳面さ、信頼性

正確な出社

コミュニケーション能力

協調性

最後に1ユーロ・ジョブに就いた人のデータ

貴社の1ユーロ・ジョブ就業者の中から、最後までその仕事に就いた人物をひとり選んでください。その人物が今も勤務中であるか否かは関係しません。複数の人がそれに該当する場合は、姓のアルファベット順に一番早い人を選んでください。

31. その人物について

年齢

性別

女性

男性

公的な適格性レベル：

職業訓練なし／非熟練

商工業教育を終了

専門（職業）学校卒

専門（単科）大学卒、総合大学卒

健康上の問題がある

本人は2年以上の失業者だった。

32. 活動について

数ヶ月の活動

同意した一週間当たりの勤務時間

一時間当たりの、より多くの費用の引当

主な仕事

幼児、子供の面倒をみる

成人、高齢者の面倒をみる

用務員、手仕事

庭や景観の手入れ

管理的な仕事

その他

33. その人物は適格性確保のコースを受けていますか？

はい、の場合、週に何時間ですか？      いいえ

はい、の場合、どんな内容が教えられるのですか？

はい      いいえ

訓練された活動に要する職業的適格性について

訓練された活動以上の職業的適格性について

その他の内容

いいえ、の場合、何故ですか？

はい      いいえ

仕事現場でのトレーニングに含まれているから

適格性は別の面から得られるものだから

その他の理由

34. その人物は何処で仕事に就いていますか？

はい      いいえ

正規従業員と一緒に働いている

別の1ユーロ・ジョブの人と一緒に働いている

付添い担当者の指導の下、単独で働いている

与えられた任務の中で、自立して働いている

35. その人物は貴社の判断として、1ユーロ・ジョブに適していると思われませんか？

はい      ⇒第36質問へ。

いいえ

現時点では判断できない

いいえ、の場合、何故ですか？（他の事例を挙げて可）

教育レベルが低すぎる

社会的な適応力が低すぎる

負担に耐える能力が低すぎる

言語に問題がある

心理的な問題（鬱など）

中毒問題

モチベーションが低すぎる

その他の理由

36. その人物は貴社の判断として、正規従業員と同じような仕事に、または別の仕事に向いているでしょうか？

はい

いいえ

現時点では判断できない

この場合、第 37 質問へ

はい、の場合、その人物を御社で採用する可能性は？

はい、その意思は十分ある

はい、検討してみたい

いいえ、現状では財政的な手段がない

いいえ、求められていた仕事が消滅した

いいえ、その仕事は他の 1 ユーロ・ジョブの人がやる

いいえ、他の人物に興味がない ⇒ 第 37 質問へお願いします。

いいえ、の場合、どういう理由からですか？

(他の事例を挙げて可)

職務上の適格性が十分ではない

仕事の経験が少なすぎる

職務にかかる準備が不十分

自制心、几帳面さ、信頼性に欠ける

負担に耐える能力が低すぎる

家族のきずな（親戚縁者の介護など）

社会的な対応力が低すぎる

言葉の障壁

心理的問題（鬱など）

中毒問題

その他の理由

37. 最近 1 2 ヶ月間に社会保険加入義務のある人物を配置しましたか？

はい、配置した ⇒ 次の“雇用した最新のケース”へ。

いいえ、採用しなかった ⇒ 第 62 質問へ。

配置した最新のケース

最近 1 2 ヶ月間で配置した一番新しいケースについて極めて具体的な回答をお願いします。その場合、その就職者が既に貴社を退職されたか否かは、問いません。

以下の事項にご注意ください：

- ・対象者は社会保険加入義務のある従業員です（研修生、ミニ・ジョブの従業員、1 ユーロ・ドルの従業員は除く）
- ・複数の該当者を同時に採用された場合は、姓がアルファベット順で一番先頭の人物を選択してください。

人物について

38. 採用時の年齢は？

年齢

性別 女性

男性

39. その人物は古いドイツ連邦、新しいドイツ連邦、外国のいずれから来ましたか？

新しいドイツ連邦

古いドイツ連邦（ベルリンを含む）

外国

40. その人物は直前には何をしていましたか？

失業中だった

何処かで働いていた

貴社の臨時雇いだった

独立していた

研修中／研修の継続中だった

求職中ではなかった（特に、主婦）





57. 超過勤務が要求される場合：

一週間あたりの超過勤務

一週間あたりの超過勤務時間数（平均で）

58. 労働契約のタイムリミット

6カ月まで

6ヶ月から18ヶ月

18ヶ月以上

タイムリミットはない

59. そのポジションには相対的に厳しい労働環境がありますか（例えば熱気、騒音など）？

はい

いいえ

60. そのポジションを与えるため、当初の見込みより多くの賃金を払う必要がありましたか？

はい

いいえ

61. そのポジションに就いた社員は、資格、職業経験、年齢、その他、貴社にとって重要な観点で、貴社の当初の見込みと違いましたか？

はい

いいえ、の場合は第 62 質問へ。

↓

その新人社員は貴社の見込みとどの程度違っていますか？

適格性

より高い

より低い

経験

より深い

より浅い

年齢

より若い

より年長

その他の違い

成果なく中断した求人

62. 最近12ヶ月内に適当な人物を見つけられなかった為に、貴社が求人を中止せねばならなかった場合（第10質問をご参照）、求人中止の最後のケースを選び出して、以下の質問にお答えください。

該当しない場合は、質問69へ進んでください。

そのポジションは社内で埋めましたか、外部からですか？

社内で

外部から

63. そのポジションが埋められたのは最短でどの期間でですか？

（もし、そのようなケースが多数あれば、最後まで埋められなかったケースについて回答してください）

日 月 年

64. そのポジションへの求人を始めたのはいつですか？

日 月 年

65. 求人を中止したのはいつですか？

日 月 年

この事態を職業安定所に連絡しましたか？

66. 求職者がこのポジションを得るために持つべき公的な最低限の適格性と職業経験は、どのようなものでしょうか？

職業訓練なし／非熟練

商工業教育を終了

専門（職業）学校卒

専門（単科）大学卒、大学卒

はい

いいえ

一般的な職業経験が必要

その職業分野での長い経験が必要

67. 貴社の経験から、求人がうまく行かなかった、つまり、必要なポジションを埋められなかった理由は何だと思われますか？
- 求職者の不十分な職業的適格性
  - 高過ぎる賃金の要求
  - 勤務条件を充足する心構えが求職者に足りない
  - 地域内の他の企業との競争
  - 労働市場における需要と供給に関する情報が少な過ぎる
  - 企業の求人熱意が不十分
  - 求職者の数が少な過ぎる
  - その他の理由
68. 求人を失敗した場合、どんな処置をとられますか？
- 派遣労働者を求める
  - 問題を他の従業員によって通常の勤務時間内に処理する
  - 残業もしくはパートタイムの交換でやり繰りする
  - 技術的な／組織的な変更を行う
  - 契約を放棄する
  - そのポジションを社内で埋める
  - 市場の状態が変化して、現在では最早そのニーズがない
  - その他
69. ご協力をいただきまして、誠に有難うございました。  
2010年4月以降、この全国調査の最初の結果は [www.iab.de/stellenerhebung2009](http://www.iab.de/stellenerhebung2009) で検索できることとなります。  
現在進行中の調査は [www.iab.de/stellenerhebung2008](http://www.iab.de/stellenerhebung2008) で検索できます。

ご意見をお聞かせください。

返答の日付  
後日、質問させていただく場合に備えて  
お名前  
ポジション  
電話番号  
e-mail アドレス（はつきりとお書き願います）

## (6-2) 電話調査

### ドイツ企業の求人活動に関する調査 1/2010

一般的な指針：

相手人物：企業側の接触すべき人のお名前のうち、その半数ほどは分かっています。先ず初めに相手の方のお名前でご話しかけてください。それがうまく行かないときは、人事に責任を持っている人を探して、コンタクトします。人事に責任を持つ人とは、規模の大きな企業や職場では人事部内のリーダー（人事マネジャー）であり、規模が小さな企業や職場では、オーナー社長、役員、職場長などです。

調査対象企業：調査は個々の企業を、もしくは個々の職場を対象にしますが、人事事項に権限を持っている相手先に限ります。だから、例えば小売業の支店の状況は対象になりますが、企業全体はなりません。或いは、個々の工場についての調査はしても、グループ全体を対象にはしません。その辺の尺度としては、企業がどのように社会保険を申告しているかです（社会保険の企業番号）。疑問がある場合は、住所を比較して先へ進んでください。

権限：個々の企業の場合、特に官公庁（例えば学校や警察など）の場合がそうですが、人事事項に対する権限を持っていないことがあります。そのような場合には、権限を持っている人は誰かを訊ねて、その立場の人とインタビューをしてください。

質問事項：調査は以下に示す質問事項で実施します。質問事項は短い枠組みと、長い枠組みに分かれています。短い質問はすべての企業を対象に、長い質問は雇用を考えている企業のみに向けて行ってください。

発注者：本調査はニュルンベルク市在連邦政府・雇用庁所属の労働市場・職業研究所との契約に従って、全ヨーロッパを対象にする雇用調査の一環として実施するものです。その成果は [www.iab.de/stellenerhebung2008](http://www.iab.de/stellenerhebung2008) で公表されます。

データ保護：全てのデータは連邦データ保護法の規定に従って、匿名で利用されます。個々の会社名が判別することは決してありません。本件に関わる関係者は、全員がデータ保護法の順守を義務付けられています。

本部担当者：ミュンヘン市 Economix の Kurt Vogler-Ludwig。 Tel. 089/8757-9022  
ニュルンベルク市 IAB の Anja Kettner。 Tel. 0911/179-3155

相手人物とのインタビュー：

こんにちは。私はミュンヘンの調査会社 Economix の〇〇と申します。お電話したのは、連邦政府・雇用庁の労働市場・職業研究所との契約によるものです。御社は私どもが“企業の人事政策と求人”をテーマに秋に実施した調査に、ご親切にも参加して下さいました。改めてお礼を申し上げます。

秋の調査について質問を受けたら：秋の調査結果は 2009 年 4 月に公表されました。詳細は労働市場・職業研究所のウェブサイト ([www.iab.de/stellenerhebung](http://www.iab.de/stellenerhebung)) にありますので、どうぞそちらをご覧ください。

今日のこの電話は、労働市場での実際の発展を知るために、御社の 2010 年第一四半期のデータを少しでもお教え願いたいと思ってのことです。それに、2, 3 質問もさせていただきたいのです。あまり時間をとりませんので。手短かに質問をさせていただいてもいいでしょうか？

短いインタビュー：

1. 最初の質問は御社の従業員数についてです。従業員と言いますのは、研修生や、公務員、ミニ・ジョブやミディ・ジョブを担当する臨時雇用の人たちも含む全ての人を指します。オーナーの方も、もしご家族のお手伝いさんがいたら、その人たちも数に入れてください。ただ、フリーランサーは加えなくて結構です。  
御社で勤務している人は全部で何人でしょうか？

従業員の数

WZ03\_16/ 業態分類 14-16 には次の代替質問を：

- 1a. 最初の質問は御社の従業員数についてです。従業員と言いますのは、研修生や、公務員、ミニ・ジョブやミディ・ジョブを担当する臨時雇用の人たちなども含む全ての人を指します。オーナーの方も、もし

ご家族のお手伝いさんがいたら、その人たちも数に入れてください。ただ、フリーランサーは加えずに結構です。いわゆる1ユーロ・ジョブをしている従業員の数も是非知りたいです。

1ユーロ・ジョブの人を除いて、御社の従業員総数は何名でしょうか？

従業員の数

何人の人が現在、いわゆる1ユーロ・ジョブに就いていますか？

1ユーロ・ジョブに就いている人数 該当者がなければ“0”を記入

2. 今後の1年間で従業員の数はいくら伸びていると思われますか — 増加、変化なし、減少？
- 増加  
変化なし  
減少

3. 現時点で御社は新たな従業員（研修生は除いて）をお探し中ですか？

はい、  
いいえ

第3問が“いいえ”の場合、いろいろ有難うございました⇒終わり（インタビュー補完へ）

第3問が“はい”の場合、長いインタビューへ

長いインタビュー

4. それらの従業員は直ぐに、それとも出来るだけ早く職場へ配属ですか？

はい  
いいえ ⇒第7質問へ

“はい”の場合：

- 4a. いま直ぐ採用したい従業員は何人でしょうか？

その数

- 4b. そのような新人枠で、職業安定所へ報告された人数はどれくらいでしょうか？

その数 報告が為されていない時は“0”を記入

- 4c. いま直ぐ採用したいポストで、採用が難しいのは何人でしょうか、つまり、採用に要する時間が通常よりも、或いは、計画したよりも長引いているものです。

その数 一人もいないなら“0”を記入

5. 第4問が“はい”の場合、直ぐに第7問へ

直ぐに配属したいポストの職務は何でしょうか？

（重要な職務3件のみについて質問する；職場の数を質問する）

正確な職務内容を記すこと ポストの数はいくつですか？

職務1 数

職務2 数

職務3 数

6. いま直ぐ採用したいポストで大学卒業資格を要求するのはいくつでしょうか？

数 何もないなら“0”を記入

7. 御社は現時点で、いま直ぐ採用したいポストとは別に、今後の採用のための求人を行っていますか？

はい  
いいえ ⇒終わり（インタビューの補完へ）

“はい”の場合：

- 7a. その数はどれほどでしょうか？

数

- 7b. その中で、職業安定所へ通知されたポストの数はどれくらいでしょうか？

数 通知されたポストの数がゼロなら“0”を記入

どうもいろいろ有難うございました！

## インタビューの補完

### 企業側の態勢

照会に準備している  
陳述を拒否する  
相手企業が最早存在していない（閉店、破産、閉鎖）  
調査期間中、相手が見つからない  
（少なくとも3回、接触を試みて）  
手許の電話番号では連絡がとれない  
連絡がとれない電話番号

インタビューに要した時間  
何分

インタビューによる特記事項に関するコメント

## 重要なコンセプト

- 従業員を探す 求められる従業員は、企業が必要とする職務で仕事に就く。研修生はそれには属さないが、会社員、公務員、また、ミニ・ジョブとか社会的補足ジョブなどの軽い仕事に就いている人など、全てが対象である。  
企業は実際にそのような人たちを探さねばならない。何時の時点で採用されるかは、問題ではない。
- 従業員 第2の質問で質問したグループに並んで、無償で働いている研修生、職場で社会奉仕している人、社会活動年を利用してボランティアとして働いている人なども従業員に含まれる。1ユーロ・ジョブの仕事をしている人は、この数に入らない。その人たちは別枠となる。
- 1ユーロ・ジョブ 1ユーロ・ジョブはオフィシャルには“社会的補足ジョブ”と称される。失業者基金 II（Hart-IV による）からの少ない給金で、基本的には各コミュニティで社会的な奉仕をしている人たちである。
- ミニ・ジョブ 月収がグロスで 400 ユーロまでの人たちを指す。
- ミディ・ジョブ 月収がグロスで 401~800 ユーロの人たちを指す。
- 直ぐに採用したい従業員 男性もしくは女性の求職者に対する採用決定がなされたら、その求職者はその地位に直ちに、つまり、ポジション交換のための通常の期間を経た後に、就くことが出来る人をさす。その期間は職務によっていろいろである。如何に早くその職務に就かすか、それは企業が決めることである。従って、この点に関わる期間は定められていない。
- 今後採用する従業員 このグループは次の二つに分けられる：  
・直ぐにはではないが、今後3ヶ月以内に配属が予定されている人。  
・今後3ヶ月か、それ以降に予定されている人。
- 職安に報告されたポスト 企業は配属しようとするポストについて、職業安定所に直接報告できる。又は、インターネットで配属しようとするポストを記述することもできる。報告案件とは、職業安定所の斡旋サービスに該当するものだけである。
- パートタイムジョブ パートタイムとは、定期的な週間の、又は年間の従業時間がフルタイムの人たちより短い仕事に就いている人たちを指す。これは支所それぞれによって異なることがある。
- 採用が難しいポスト 求人に要する時間が普通より長くかかるとか、求人計画で予定した時間より長くかかるケースを指す。
- 大学卒業資格 専門高等学校、高等学校、大学の卒業者を指す。学位取得の有無はまったく関係しない。公立高等学校、私立高等学校、また、国内外の高等学校でも卒業の資格に変わりはない。

## 資料7 フランス ACEMO（労働者の活動と労働条件に関する調査）調査票

### （7-1） ACEMO 四半期調査

#### 公的統計

- － 経済・社会データの収集と活用に高いクオリティを保証します
- － パートナー企業に向けて情報をフィードバックします
- － 調査研究統計局(DARES)、国立統計経済研究所(INSEE)、産業戦略・統計研究局(SESSI)、経済・統計・調査局(SESP)、統計調査研究部(SCEES)は自治体および企業に奉仕することを約束します

#### 各位

Acemo 四半期調査は、賃金、雇用、および労働時間の推移の公的統計を算定する基礎となるものです。

調査の結果は、[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) のサイト上に掲載されます。

ご協力に感謝致します。

調査研究統計局（DARES）局長代理

賃金・労働・労使関係部次長

Norbert Holcblat

全国統計情報評議会の賛成意見に鑑み、公益と統計情報としての信頼性を認められた本調査は義務として課せられます。

労働・社会関係・連帯大臣および経済・財政・雇用大臣による証印第2008T012TV号（2008年度に対して有効）。

統計の義務、調整、秘密に関する修正された1951年6月7日の法律第51-711号第6条に基づき、本質問票への回答により得られた情報は、いかなる場合も、税務監査や経済的抑圧の目的で用いられることはありません。

また、前掲の法律第7条は、不十分な回答または故意に不正確な回答を行った場合には、行政罰を科せられる可能性があることを規定しています。

本質問票はDARES以外には秘密扱いとしてください。

情報処理、情報ファイル、および自由に関する修正された1978年1月6日の法律第78-17号は、個人企業による本調査への回答に適用されます。個人企業は同法律により、自らに関する情報へのアクセス権および修正権を保障されており、この権利をDARESに対して行使することができます。

自由・平等・博愛

フランス共和国

経済・財政・雇用省

労働・社会関係・連帯省

**DARES** 調査研究統計局

賃金・賃金協定部 - 39-43 quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15

TEL :

FAX :

本調査の対象

商業登録番号 (SIRET) :

業種分類コード (APE) :

貴事業所の情報 (社名、住所) または担当者 (氏名、住所、TEL、FAX) に誤りがある場合には以下の欄で訂正してください。組織に再編成があった場合にもお知らせください。

労働者の活動と労働条件 (ACEMO)

\_\_\_\_\_に関する四半期調査

添付の返信用封筒にて本調査票をご返送ください (黒で記入のこと)

返送期限 \_\_\_\_\_

I - 基本情報

1. (日付) 時点で労働契約を交わしている従業員の数 (派遣従業員および実習生は除く)

□□□ □□□ 総人員

そのうち :

□□ □□□ パートタイム従業員

□□ □□□ 有期労働契約 (CDD)

以下の質問に関して

貴事業所に該当しない質問に対しては0と記入してください

2. 四半期中に支払われた報酬総額

□□ □□□ □□□ [社会保障・家族手当負担金徴収組合 (URSSAF) に申告した3ヵ月分の合計額]

### 3. 超過勤務時間および補足勤務時間

- 超過勤務時間合計（フルタイム従業員に関して）  
    超過勤務時間に関する従業員数（四半期中に 1 時間以上超過勤務を行った従業員。1 人は 1 度しかカウントしないこと。）  
    補足勤務時間合計（パートタイム従業員に関して）

裏面に続く

## II- フルタイム従業員の労働時間

### 1. 通常の週あたり集団労働時間

フルタイム従業員の通常の週あたり労働時間  
 [年間管理している場合または  
 労働時間短縮（RTT）日実施の場合は年間平均]

例：

\*週あたり 38 時間、RTT 実施 17 日：

→ 35 時間と記入

\*週あたり 38 時間、RTT 実施日なし：

→ 38 時間と記入

異なる労働時間があればすべて記入してください。  
 時間帯が異なっても労働時間が同じ場合には  
 纏めて 1 度だけ記入してください。

### 2. 定日数制による従業員の労働時間

週あたり労働時間 (時間・分)	(日付) 現在で関 係するフルタイム 従業員数
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> , <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> , <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> , <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> , <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
予定される年間の 労働日数 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	関係する人員 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

### 3. 四半期中に、以下を実施しましたか：(複数回答可)

- 実際の補償を伴う部分的失業  繁忙期の調整または年間管理化  閑散期の調整または年間管理化

## III- 貴社従業員を代表するポストの報酬に関する継続調査

貴社の労働協約との対応表を用いて事前に定めた各ポストについて、基本給総額（手当金を除く、ただし RTT に関する現物支給以外の手当または追加補償は含む）および基本労働時間を記入してください。

平均ではなく、四半期を通じて同一の従業員を記入対象としてください。いずれかのポストが欠員となった、または当該従業員の係数に変更があった場合は、同じ係数である別の従業員を記入対象としてください。



## 労働者の活動と労働条件（ACEMO）に関する四半期調査質問票の説明書

必要であれば、担当者の氏名、住所、電話番号、FAX 番号を空欄で訂正してください（記載されている住所は事業所の住所と異なる場合があります）。貴社で社名や商業登録番号に影響する組織の再編成があった場合も、同欄に記載してください。

ACEMO の質問票は以下 4 つの部分で構成されています：

### I. 基本情報：

- 総人員とは、四半期末日時点で貴社と労働契約を交わしており、貴社から給与を支払われている従業員の数です。  
例： 病気休暇または出産休暇中の者、見習い従業員、援助契約による従業員[資格契約、職業化契約、雇用連帯契約（CES）、雇用主導契約（CIE）等]は含める。  
派遣従業員、実習生、臨時雇い、就業停止した高齢従業員（CASA）は除く。
- パートタイム従業員（貴社労働協約を参照）には、労働時間がフルタイム従業員よりも少ない従業員を含めます。
- 有期労働契約（CDD）の人員は、0 である場合もその旨記入してください。
- 2005 年 8 月 4 日から締結が可能となった新たな種類の契約である「新規雇用」契約（CNE）の人員は、該当者がいない場合、または貴社が本制度の適用外である場合も 0 と記入してください。
- 四半期中に支払われた報酬総額は、URSSAF に申告した控除前の 3 カ月分の合計額を記入してください。
- 超過勤務時間とは、フルタイム従業員が法定労働時間（またはこれに相当すると見なされる労働時間）を超えて行い、賃金の加算および/または補償休暇の対象となる勤務時間です。
- 超過勤務時間に関する従業員数とは、四半期中に 1 時間以上超過勤務を行ったフルタイム従業員の数です。1 人は 1 度だけカウントしてください。
- 補足勤務時間とは、パートタイム従業員が契約上の労働時間を超えて行った勤務時間です。

### II. フルタイム従業員の労働時間：

この部分は四半期末日時点で在籍しているフルタイム従業員のみを対象としています。パートタイム従業員は含めないでください。

- 年間管理している場合または労働時間短縮（RTT）を行っている場合には、通常の週あたり集団労働時間は年間平均で記入してください。例：フルタイム従業員の労働時間は年間平均 35 時間/週であるが、RTT 日数 17 日を加算すると通常の週あたり労働時間が 38 時間となる場合、35 時間と記入してください。RTT の実施日がなく通常の週あたり労働時間が 38 時間である場合は、38 時間と記入してください。
- 定日数制従業員の労働時間：労働時間が年間の日数で評価される従業員がいる場合には、その数を記入してください。該当する従業員は主として 2005 年 8 月 2 日の中小企業に関する法律に基づき「労働時間を自主管理している」管理職または非管理職です。

### III. 貴社従業員を代表するポストの報酬に関する継続調査：

貴社従業員の最も代表的なポストを社内から選んでください。職業別社会階層別、および貴社の労働協約における階層レベル別に表の中に位置付け、その職名、月額基本給総額、月あたりの基本労働時間を記入してください。

- 月額基本給総額：諸手当は除き、RTT に関する手当は含めてください（現物支給は除く）。

- **月あたりの基本労働時間**：週あたりの労働時間と同様に、年間平均としてください。例：労働時間が週 38 時間であるが、年間平均では週 35 時間に相当する場合、月あたりの労働時間は 152 時間とする。定日数制の従業員については、取り決めに従い 152 時間と記入。
- これらのポストについては**連続する四半期について継続調査するため、平均値ではなく特定従業員の賃金を記入してください**。本調査は、連続する四半期における賃金の推移を計算することを目的としているため、四半期ごとに調査対象者を変更しないでください。調査対象者が退職した、または取り扱いに変化があった場合（階層レベルの変更を伴う）には、質問票にその旨を記載し、可能な限り同等な階層レベルに属する別の従業員を選んでください。

#### IV. 欠員職、採用の困難：

欠員職の有無、ある場合にはその数を記入してください。また、社員の採用に困難を来しているか否かを記入してください。

- 欠員職とは、新設ポスト、空いているポスト、または空席になろうとしているポストで、以下のものを指します：
  - ・ 社外から適切な候補者を見つけようと非常に活発に採用活動を行っている
  - ・ 直ちに、又は近日中に埋まる予定

無給の見習い従業員、社外事業者（貴社の賃金労働者でない）、有給もしくは無給の休暇から復帰する従業員が就く予定のポスト、または社内異動により社内の他のすべての従業員が就く可能性があるポストは、欠員職とは見なされません。

DARES－賃金・賃金協約部

39-43 quai André Citroën 75902 Paris cedex 15

## ACEMO 四半期調査に関してよくある質問

質問は質問票の順番に応じて紹介しています：

- 基本情報
- フルタイム労働者の労働時間
- 貴社従業員を代表するポストの報酬に関する継続調査
- 採用の困難、欠員職
- 第2四半期の全産業一律スライド制最低賃金（SMIC）に関する部分

その後、全体に関わる質問を紹介しています：

- 実用情報
- 調査の有用性と範囲

### I - 基本情報

#### 従業員数

##### → 総人員に含まれる対象は？

総人員は、四半期末日現在で貴社と労働契約を交わしており、貴社から賃金を支給されているフルタイムまたはパートタイム従業員の合計数です。したがって、病気休暇や出産休暇中の者、見習い従業員、その他援助契約による従業員（見習契約、職業化契約、企業における若年者契約、雇用主導契約、雇用付添契約等）は数に含めてください。一方、派遣従業員、実習生、早期退職により就業停止した高齢従業員（CASA）は除外してください。

##### → 臨時雇い（Extra）とは何ですか？総人員には含めるべきですか？

臨時雇いとは非常に短期間臨時で雇用される従業員です（労働時間は定日制）。この労働期間が10日以内である場合、総人員からは除外してください。

##### → 複数の使用者のために働く委託販売外交員（VRP）は総人員に含まれますか？

いいえ、貴社専属のVRPのみを総人員に含めてください。

##### → 四半期のうち一部期間には在籍していましたが、末日時点では退職している従業員は総人員に含まれるべきですか？

いいえ、四半期末日時点での従業員数を記入してください。

##### → 起業したばかりでまだ従業員を雇っていません。どのように回答すべきですか？

まだ従業員を雇っていない場合は総人員を0とし、企業情報の訂正欄に起業日を明記してください。

##### → これまでは従業員を雇っていましたが、リストラまたは操業停止により現在は1人も雇っていません。どのように回答すべきですか？

貴事業所の従業員が他の事業所に異動した、または貴事業所が再編成の対象となった場合には、今後当方から質問票を送付すべき事業所の商業登録番号または社名、わかる場合にはその住所をお知らせください。貴事業所が操業を停止して従業員が0となり、買収者もなく、これまでの従業員が他の事業所に異動したのでもない場合、国内企業登記簿抄本、商業裁判所判決、その他操業の完全停止を証明するあらゆる公的文書を当方宛にお送りください。

→ **調査対象は従業員を全く雇用していない本社です。どのように回答すべきですか？**

調査対象が従業員を全く雇用していない本社である場合、当方宛お知らせください。

→ **パートタイム従業員を雇用しています。どの欄に記入すればよいのですか？**

パートタイム従業員は総人員に含めてください。また、パートタイム従業員の数欄にも記入してください。有期労働契約または「新規雇用」契約による従業員についても、当該の欄に記入してください。したがって、有期労働契約によるパートタイム従業員は、総人員、パートタイム従業員、および有期労働契約従業員の欄に同時に含まれることになります。

→ **有期雇用契約（CDD）の従業員を雇用しています。どの欄に記入すればよいのですか？**

CDDの従業員は総人員に含めます。また、CDD従業員の欄にも記入します。パートタイムである場合には当該の欄にも記入します。したがって、有期労働契約によるパートタイム従業員は、総人員、パートタイム従業員、および有期労働契約従業員の欄に同時に含まれることになります。

→ **パートタイム従業員とは何ですか？**

週あたりの労働時間が年間平均で法定労働時間または労働協約もしくは貴社に適用される協定で定められた労働時間を下回る場合に、パートタイム従業員とみなされます。

→ **週あたり 35 時間労働し、四半期中で退職した従業員についてはパートタイム従業員に含めるべきですか？**

いいえ、この場合はパートタイムではなくフルタイム従業員に該当します。四半期末日時点で既に退職している場合、総人員にもパートタイム人員にも含めてはいけません。

→ **見習い従業員の労働時間はフルタイム従業員の労働時間を下回っています。見習い従業員はパートタイムと見なすべきですか？**

いいえ、見習い従業員はフルタイムと見なし、総人員に含めてください。

→ **援助契約による従業員を雇用しています。どの欄に記入すべきですか？**

援助措置の対象となる労働契約（見習い契約、職業化契約、企業における若年者契約、雇用主導契約、雇用付添契約等）は、他の従業員と区別しないでください。したがって、総人員に含め、該当する場合にはパートタイム、CDD、「新規雇用」契約の欄にも記入してください。

→ **パートタイム従業員は雇用していません。当該欄に回答する必要はありますか？**

はい、全ての質問に回答してください。パートタイム従業員がいない場合は、回答欄に 0 と記入してください。

→ **CDD の従業員は雇用していません。当該欄に回答する必要はありますか？**

はい、全ての質問に回答してください。CDD の従業員がいない場合は、回答欄に 0 と記入してください。

→ **新規雇用契約（CNE）による従業員とは何ですか？**

新規雇用契約（CNE）は、従業員 20 人以上の民間企業が対象となっています。無期限で締結される労働契約で、締結から 2 年の間に特別な破棄手続きをとることができます。2005 年 8 月 4 日以降締結が可能となっており、書面での締結が義務付けられています。

→ **私の企業は CNE の対象外ですが、回答する必要はありますか？**

はい、回答欄に 0 と記入してください。

→ 「従来型の」無期限雇用契約で従業員を採用したばかりです。CNE の中に含めるべきですか？

いいえ、最近（調査対象の四半期中など）採用した従業員と、現在 CNE で雇用されている従業員を混同してはなりません。

### **四半期中に支払われた報酬**

→ 四半期中に支払われた報酬とは何ですか？

四半期中に支払われ、URSSAF 等の社会保障負担金徴収組織に申告した（控除前の）3 ヶ月分の合計額を記入してください。

→ 四半期中途中で退職した従業員に支払った報酬も合算すべきですか？

はい、途中で退職した従業員に対する報酬も含め、四半期中に支払った報酬額はすべて合算してください。

→ 報酬総額に控除があるのですが、どのように回答に反映させるべきですか？

控除前の報酬総額を記入してください。

→ 超過勤務時間や補足勤務時間に対する報酬も含めるべきですか？

はい、超過勤務時間や補足勤務時間に対する報酬、または手当や補償も含め、URSSAF に申告した報酬総額を記入してください。

### **超過勤務時間および補足勤務時間**

→ 当社は 35 時間制に移行しておらず、労働時間は 39 時間のままです。この場合、36 時間目から 39 時間目までの労働時間は超過勤務時間と見なすべきですか？

複数の場合が考えられます：

労働時間の短縮が、週あたりの労働時間短縮ではなく、年間で追加の休暇日（RTT22 日等）を付与することで行われる場合：36 時間目から 39 時間目までの労働時間は、超過勤務時間と見なすべきではありません。追加の休暇日によって相殺されているからです。この場合は週あたりの労働時間は 35 時間に短縮されています。

みなし労働時間制度に属する職務を遂行している従業員（交通手段の運転手、食品やパンの小売業の販売員、監視・警備員）を雇用しており、労働していないと見なされる出勤時間を考慮して労働時間が算定される場合：労働していないと見なされる出勤時間は、超過勤務時間には該当しません。

労働時間が短縮されておらず、週あたり 39 時間のままである場合：法定労働時間は 35 時間なので、これを超えた労働時間は超過勤務時間と見なされます。

→ 賃金の加算を発生させない超過勤務時間も記入すべきですか？

はい、ただし前項の最初の 2 例に該当する場合を除きます。法定の 35 時間を超えて行われた労働時間は、賃金の加算を発生させない場合も含めすべて超過勤務時間と見なされます。

## (7-2) ACEMO 小企業に関する年次調査

### 公的統計

- － 経済・社会データの収集と活用に高いクオリティを保証します
- － パートナー企業に向けて情報をフィードバックします
- － 調査研究統計局 (DARES)、国立統計経済研究所 (INSEE)、観測・統計局 (SOeS)、統計調査局 (SSP) は自治体および企業に奉仕することを約束します

### 各位

サンプル企業が更新されたばかりの小企業年次調査は、小企業への負担を抑制しつつ、その雇用、労働時間、および報酬の推移に関する公的統計を算定する基礎となるものです。

調査の結果は、[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) のサイト上に掲載されます。

ご協力に感謝致します。

調査研究統計局 (DARES) 局長代理

賃金・労働・労使関係部次長

Norbert Holcblat

全国統計情報評議会の賛成意見に鑑み、公益と統計情報としての信頼性を認められた本調査は義務として課せられます。

労働・社会関係・連帯大臣および経済・財政・雇用大臣による証印第 2009A099TV 号 (2008 年度に対して有効)。

統計の義務、調整、秘密に関する修正された 1951 年 6 月 7 日の法律第 51-711 号第 6 条に基づき、本質問票への回答により得られた情報は、いかなる場合も、税務監査や経済的抑圧の目的で用いられることはありません。

また、前掲の法律第 7 条は、不十分な回答または故意に不正確な回答を行った場合には、行政罰を科せられる可能性があることを規定しています。

本質問票は DARES 以外には秘密扱いとしてください。

情報処理、情報ファイル、および自由に関する修正された 1978 年 1 月 6 日の法律第 78-17 号は、個人企業による本調査への回答に適用されます。個人企業は同法律により、自らに関する情報へのアクセス権および修正権を保障されており、この権利を DARES に対して行使することができます。

自由・平等・博愛

フランス共和国

経済・財政・雇用省

労働・社会関係・連帯省

**DARES** 調査研究統計局

賃金・賃金協定部 - 39-43 quai André Citroën – 75902 Paris cedex 15

TEL :

FAX :

本調査の対象

商業登録番号 (SIRET) :

業種分類コード (APE) :

貴事業所の情報 (社名、住所) または担当者 (氏名、住所、TEL、FAX) に誤りがある場合には以下の欄で訂正してください。組織に再編成があった場合にもお知らせください。

**労働者の活動と労働条件 (ACEMO)**

**小企業に関する年次調査 (2009 年度)**

添付の返信用封筒にて本調査票をご返送ください (黒で記入のこと)

返送期限 \_\_\_\_\_

**I - 基本情報**

1. 適用される部門の主な労働協約 :

労働協約または主たる業務 (APE) に応じて推定される規定を記入してください。

こうした労働協約を適用していない場合は、以下の欄に記入してください :

他の協約 (該当する場合、具体的に)

労働協約の適用なし

2. 2009年6月30日現在の非賃金労働者の数   
(経営者、貴社で働いている家族の一員等)

3. 2009年6月30日現在の従業員の数   
(派遣従業員、実習生を除き、見習い従業員およびその他の援助契約による従業員は含む)  
→ 2009年6月30日現在で従業員がいない、または10人以上いる場合、以下の質問欄  
には記入しないでください。

4. 欠員職がありますか？  
はい  いいえ  ある場合、その数を記入してください

欠員職とは、新設されたポスト、空いているポスト、または空席となろうとしているため社外から適切な候補者を見つけようと活発に採用活動を行っており、直ちに、又は近日中に埋まる予定のポストを指します。

5. 2009年6月中に、業務量の変動に対応するため、以下の措置をとりましたか：  
(複数回答可)

- － 有期労働契約による従業員または派遣従業員の採用
- － 従業員全体または一部による超過勤務または補足勤務
- － パートタイム従業員の労働時間の変更

## II- 2008年度における資本参加、利益分配、企業貯蓄プラン(PEE)、企業間貯蓄プラン(PEI)、グループ貯蓄プラン(PEG)、団体年金貯蓄プラン(PERCO)

1. 2008年度に貴社で実施した措置はありますか？

資本参加 利益分配 PEE、PEI、またはPEG PERCO、PERCO-I または  
PERCO-G なし

2. 手当の支払い(2008年度を基に計算され2009年度に支給)または企業によるプランの増額へとつながった措置はありますか？

資本参加 利益分配 PEE、PEI、またはPEG PERCO、PERCO-I または  
PERCO-G なし (以下 略)

---

JILPT 資料シリーズ No.66

総合的な労働力需給指標に関する調査研究

発行年月日 2010年4月23日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL: 03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2010 JILPT

\*資料シリーズの全文は本機構のホームページで提供しています。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)