

JILPT 資料シリーズ

No.66 2010年4月

総合的な労働力需給指標に関する 調査研究



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

総合的な労働力需給指標に関する調査研究

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

雇用政策を適切に策定し運営するためには、雇用変動や労働市場の動向を的確に把握し、これを適時に反映させる必要がある。我が国においてもハローワークにおける情報をはじめ各種の労働関係統計に基づき労働市場の分析が行われている。

一方、企業活動や労働を巡る環境は著しく変化し、求人や求職の活動についても、必ずしもハローワークを通じるもののみならず、インターネットや民間の職業紹介機関によるものなどの多様化もみられるところである。

このような中、平成 21 年 3 月 13 日に閣議決定された「公的統計の整備に関する基本的な計画」においても、ハローワークを通じた求人・求職活動のみではなく、他のルートによるものも含めた総合的な労働の需給動向を示す指標の実現可能性についての検討が指示されたところである。

これを受け、厚生労働省から当機構に対し、主として求人に関する指標の検討に資するよう、産業全体の求人、欠員に関する統計の整備が進んでいる米国、EU 諸国等の実態把握のための本調査研究が要請された次第である。当機構においては、専門の研究者の方々のご協力を得て、研究会を開催するとともに海外調査を実施し、その結果を本書として取りまとめた。

もとより、総合的な労働力需給指標の検討に当たっては、費用対効果、既存の統計との比較・整合性等の諸問題について慎重な分析と考察が必要である。その際、本書が諸外国の実情に係る客観的データを提供するものとして、お役に立てれば幸いである。

最後に、ご多忙の中、本調査研究にご参加いただき海外調査、報告書の執筆等をしていただいた明治学院大学経済学部教授・笹島芳雄氏、神戸大学大学院経済学研究科教授・三谷直紀氏、獨協大学経済学部教授・阿部正浩氏の各先生方に厚く御礼申し上げたい。

2010 年 4 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者

氏名	所属	執筆担当
笹島 芳雄	明治学院大学経済学部教授	第2章
三谷 直紀	神戸大学大学院経済学研究科教授	第3章、第6章、第7章
阿部 正浩	獨協大学経済学部教授	第4章、第5章
大塚 崇史	労働政策研究・研修機構副統括研究員	第1章、資料編

「総合的な労働力需給指標に関する研究会」参加者

(平成22年1月現在・敬称略)

(委員)

明治学院大学経済学部教授

笹島 芳雄

神戸大学大学院経済学研究科教授

三谷 直紀

獨協大学経済学部教授

阿部 正浩

(事務局)

労働政策研究・研修機構統括研究員

藤井 宏一

労働政策研究・研修機構副統括研究員

大塚 崇史

労働政策研究・研修機構アシスタントフェロー

天利 浩

(オブザーバー)

厚生労働省統計情報部企画課長

岩崎 修

厚生労働省統計情報部雇用統計課長

本川 明

厚生労働省統計情報部企画課統計企画調整室長補佐

小此木 裕二

厚生労働省統計情報部雇用統計課長補佐

田中 伸彦

厚生労働省統計情報部企画課統計企画調整室統計企画係長

野口 広明

厚生労働省統計情報部企画課統計企画調整室統計企画係員

沼田 俊

厚生労働省職業安定局雇用政策課中央労働市場情報官

武井 亜起夫

目 次

第1章 総論	1
第1節 調査研究の目的	1
第2節 調査研究の方法	2
第3節 調査研究結果の概要	4
1 日本 の 状 況	4
2 諸外国等の状況	5
(1) アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス各国の状況	6
(2) EUROSTAT 及び OECD 事務局の見解	11
第4節 今後の課題	13
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	15
はじめに	15
1. 調査の担当・実施部局、照会先	15
2. 導入目的	16
3. 調査の根拠	16
4. 調査の変遷	17
5. 調査の対象範囲	20
6. 調査の方法	21
(1) 調査の設計等	21
(2) 具体的な調査方法 (データ収集方法)	24
(3) 調査の作業体制	29
① 組織 (中央、地方等、各部局の役割分担)	29
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	31
③ 費用 (調査実費、集計・公表、人件費等)	31
④ 民間機関の活用 (業務委託等)	31
7. 調査の実施時期	34
8. 調査の公表	34
9. 調査事項	34
10. 作成データ結果 (作成データ・指標の定義、種類等)	38
11. データの利用・活用状況 (実績)、調査の政策評価	40
12. 調査についての評価・課題	42
13. 求人データ全般	43
参考資料	43

第3章 ヨーロッパの状況（EUROSTAT 担当者の見解）	47
はじめに	47
1. Eurostat の役割と法的根拠（EU 規則）	47
2. 欠員統計の目的	48
3. 欠員の定義	48
4. データのカバーする範囲	49
5. 調査項目	49
6. 計算公準	49
7. 情報源	50
8. データの送信	50
9. 統計品質の評価	50
10. 実施可能性の検討	50
11. 他の補完的な統計	51
第4章 イギリスの状況 — 欠員統計の実施状況	52
はじめに	52
1. 欠員統計の導入目的	52
2. 調査の根拠	52
3. 調査の変遷	52
4. 調査の対象範囲	53
5. 調査の方法	53
(1) 調査の設計等	53
(2) 具体的な調査方法（データ収集方法）	54
(3) 調査の作業体制	54
6. 調査の実施時期	56
7. 調査の公表	56
8. 調査事項	56
9. 作成データ結果	56
10. データの利用・活用状況（実績）、調査の政策評価	57
11. 調査についての評価・課題	57
12. 求人データ全般	57
第5章 ドイツの状況 — ドイツ連邦の欠員統計の実施状況	58
はじめに	58
1. 導入目的	58
2. 調査の根拠	58
3. 調査の変遷	58

4. 調査の対象範囲	59
5. 調査の方法	59
(1) 調査の設計等	59
(2) 具体的な調査方法（データ収集方法）	59
(3) 調査の作業体制	60
6. 調査の実施時期	60
7. 調査の公表	61
8. 調査事項	61
(1) 求人定義：範囲・時点、求人属性の調査事項	61
(2) その他の調査事項及びその定義（採用、離職、理由等）	61
9. 作成データ結果	61
10. データの利用・活用状況（実績）、調査の政策評価	62
11. 調査についての評価・課題	62
12. 求人データ全般	63
付録1、付録2	63
第6章 フランスの状況 — 欠員統計の検討状況	64
はじめに	64
1. 導入の目的・調査結果の用途	64
2. 調査実施の根拠	64
3. 調査の変遷	64
4. 調査の対象範囲	64
5. 調査の方法	65
6. 集計方法	65
7. 調査の実施時期	65
8. 調査の公表	65
9. 調査事項	66
10. データの利用・活用状況	66
11. 調査についての評価・課題	66
(1) 調査の問題点	66
(2) 実施可能性の検証（feasibility study）	67
12. 関連統計	67
13. まとめ	68
第7章 OECD事務局担当者への見解	69
はじめに	69
1. 欠員の意味・定義の問題	69

2. 欠員統計の構造的変化の問題	69
3. 求人通知の法的義務の違い	70
4. 採用統計	70
5. OECD での求人（欠員）統計の利用目的	70
6. (参考) 日本の厚生労働省に対しての要望	71
資料編	73
資料1 海外現地調査スケジュール	75
資料2 現地調査 質問骨子	76
資料3 現地調査 質問事項	78
資料4 米国 求人・労働異動調査 (JOLTS) 調査票	81
(4-1) 求人・労働異動報告書 (一般企業用)	81
(4-2) 求人・労働異動報告書 (労働者派遣事業・PEO 用)	83
(4-3) 求人・労働異動報告書 (教育機関用)	85
資料5 欠員統計に関するEU規則	88
(5-1) 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)	88
(5-2) 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 を季節調整手続き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)	93
(5-3) 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)	98
資料6 ドイツ 求人（欠員）に関する調査（調査票）	102
(6-1) 郵送調査	102
(6-2) 電話調査	114
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	117
(7-1) ACEMO 四半期調査	117
(7-2) ACEMO 小企業に関する年次調査	126

第1章 総論

最初に、本書の構成について簡単に紹介したい。

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

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

最後に資料編として、関係する資料の一部を添付している。

第1節 調査研究の目的

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

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

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

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

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

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

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

第2節 調査研究の方法

1 研究会の設置

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

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

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

2 海外調査

(1) 調査対象、調査期間

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

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

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

(2) 主な調査項目

① アメリカに対して

アメリカの求人労働異動調査（JOLTS）の求人統計に関する次の項目。

ア 目的と経緯 イ 法的根拠 ウ 概念、定義、分類

エ データのカバーする範囲 オ 調査項目

カ 計算公準（基準日、集計期間等） キ 基礎となるデータの性質

ク 具体的な調査方法 ケ データ処理のプロセス コ 作業体制

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

② イギリス、ドイツ、フランスに対して

欠員統計に関する次の項目。

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

③ EUROSTAT に対して

欠員統計に関する次の項目。

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

④ OECD 事務局に対して

欠員統計に関する次の項目。

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

第3節 調査研究結果の概要

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

1 日本の状況

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

(1) 職業安定業務統計

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

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

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

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

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

(2) 雇用動向調査

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

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

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

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

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

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

「欠員率」としては、次式により算出して公表している。

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

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

(3) 労働経済動向調査

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

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

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

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

2 諸外国等の状況

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

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

(1) アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス各国の状況

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

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

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

① 欠員統計の導入目的

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

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

② 法的根拠

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

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

③ 概念、定義

EU規則では「欠員（Job vacancy）」を次のように定義している。

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

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

(b) 雇用主が直ちに、あるいは特定の期間内に充足しようとしているもの」

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

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

どちらも、次式により算定⁴している。

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

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

④ 対象範囲

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

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

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

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

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

⑤ 調査項目

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

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

⑥ 計算公準

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

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

⑦ 具体的な調査方法・作業体制

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

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

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

また、定期的に利用者等に意見を求めるなどのレビューを行うケースもある。

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

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

⑧ 集計・公表

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

⑨ 欠員統計活用のメリット、政策評価その他

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

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

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

(2) EUROSTAT 及び OECD 事務局の見解

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

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

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

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

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

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

第4節 今後の課題

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

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

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

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

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

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

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

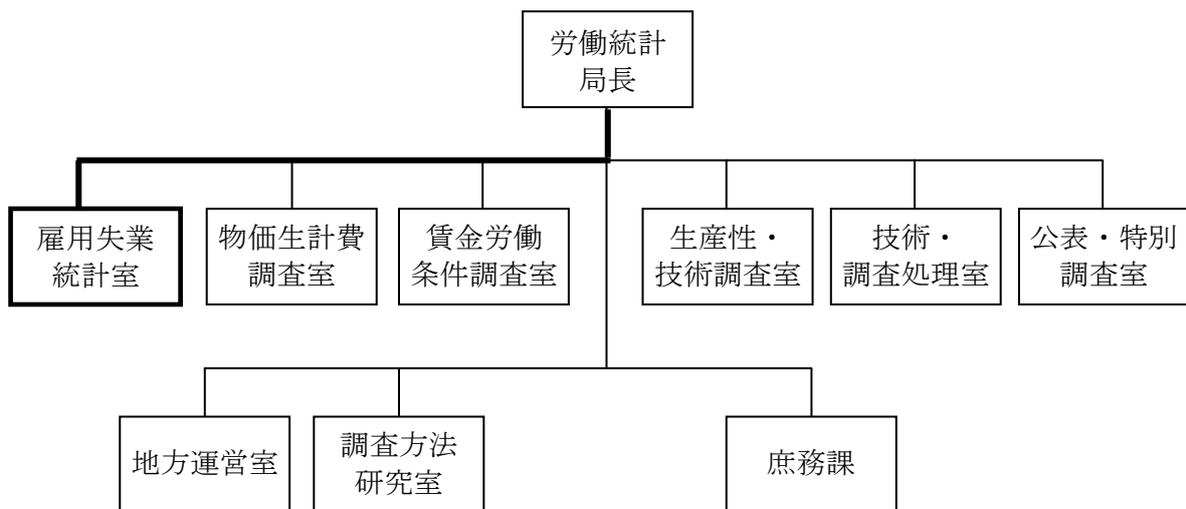
はじめに

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。

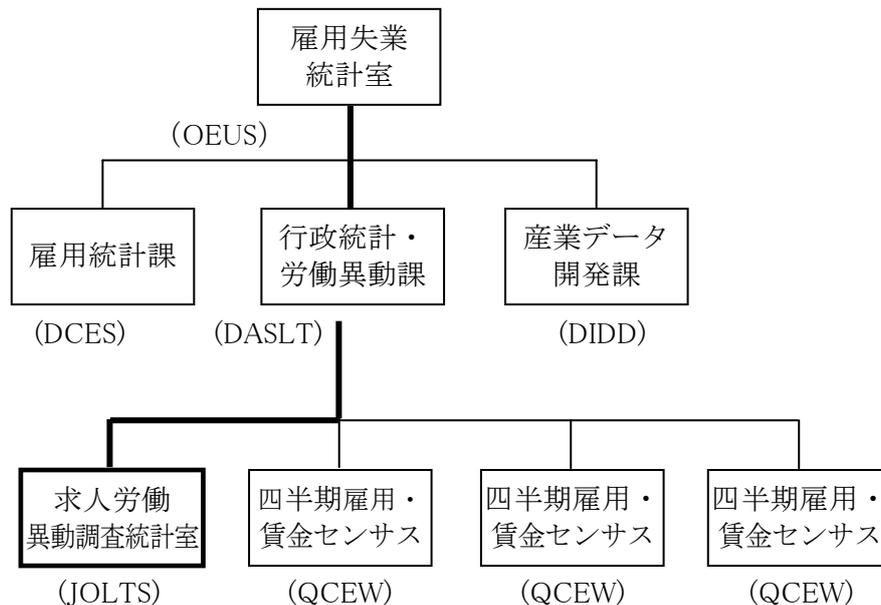
第2-1-1 図 労働統計局の組織



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。

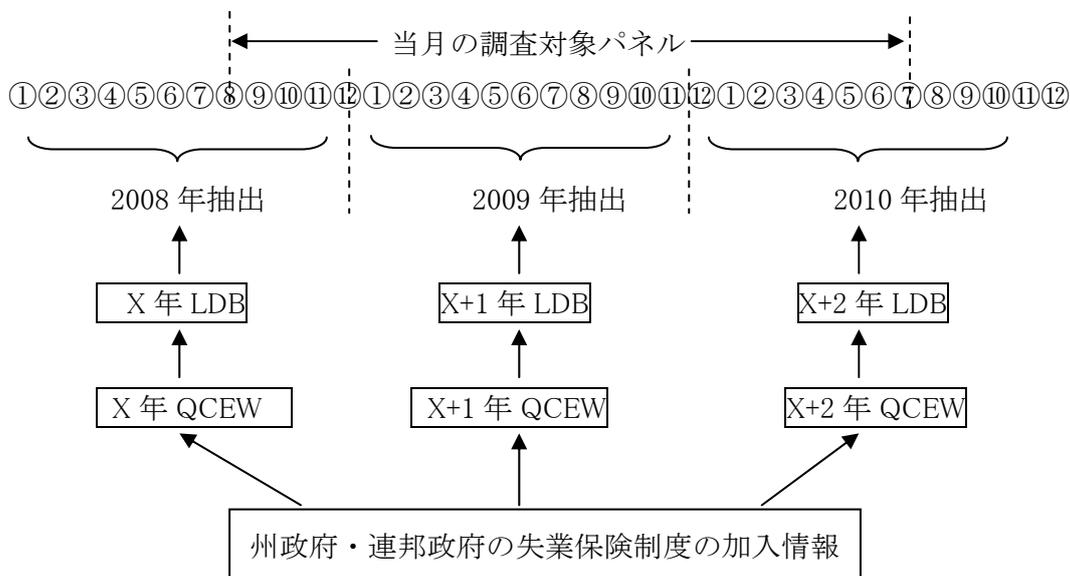
他方、24 の交代パネルの各パネルは、2 年間にわたって調査対象となる。すなわち、毎月、新しい交代パネルが加わって、最も古い交代標本が退出する、という仕組みである。年間では、12 パネルが新たに加わり 12 パネルが退出することとなる。この仕組みを示したのが第 2-6-1 図であり、同図を理解するために第 2-6-2 図も合わせて参照されたい。

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。

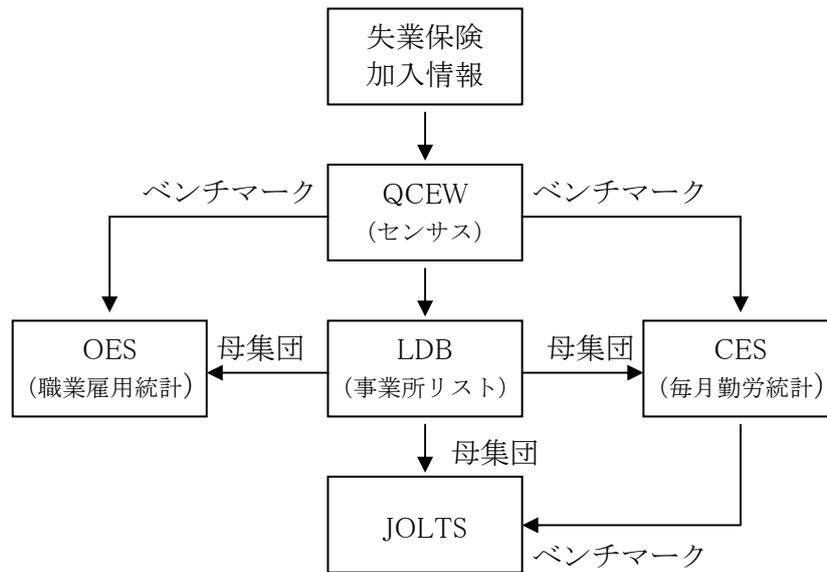
③ 母集団枠の把握(母集団は何を使用)

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。

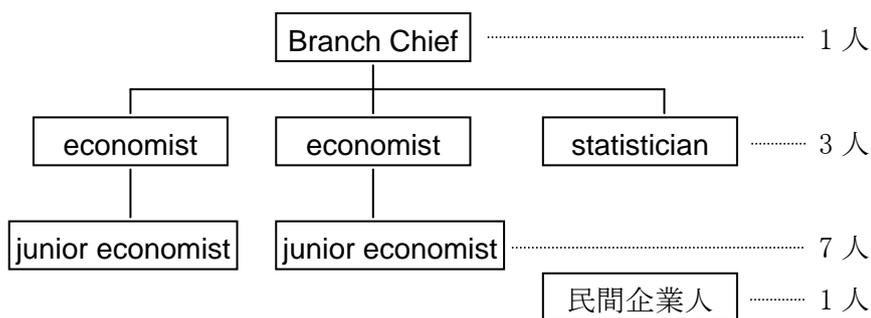
(3) 調査の作業体制

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。

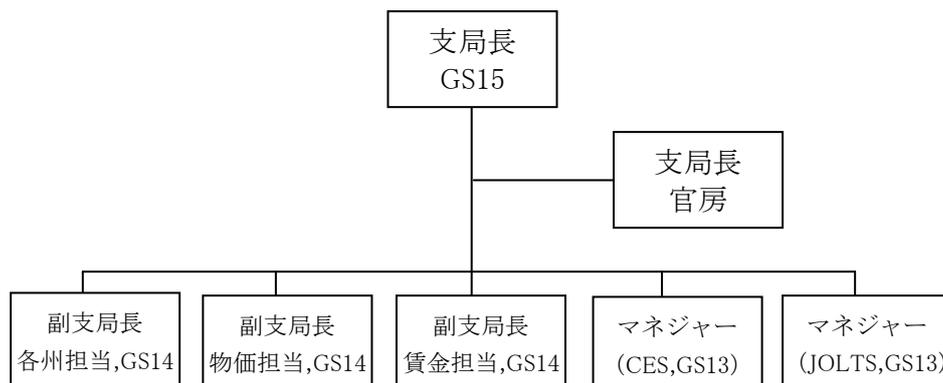
<アトランタ・データ収集センター (ADCC : Atlanta Data Collection Center) >

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。

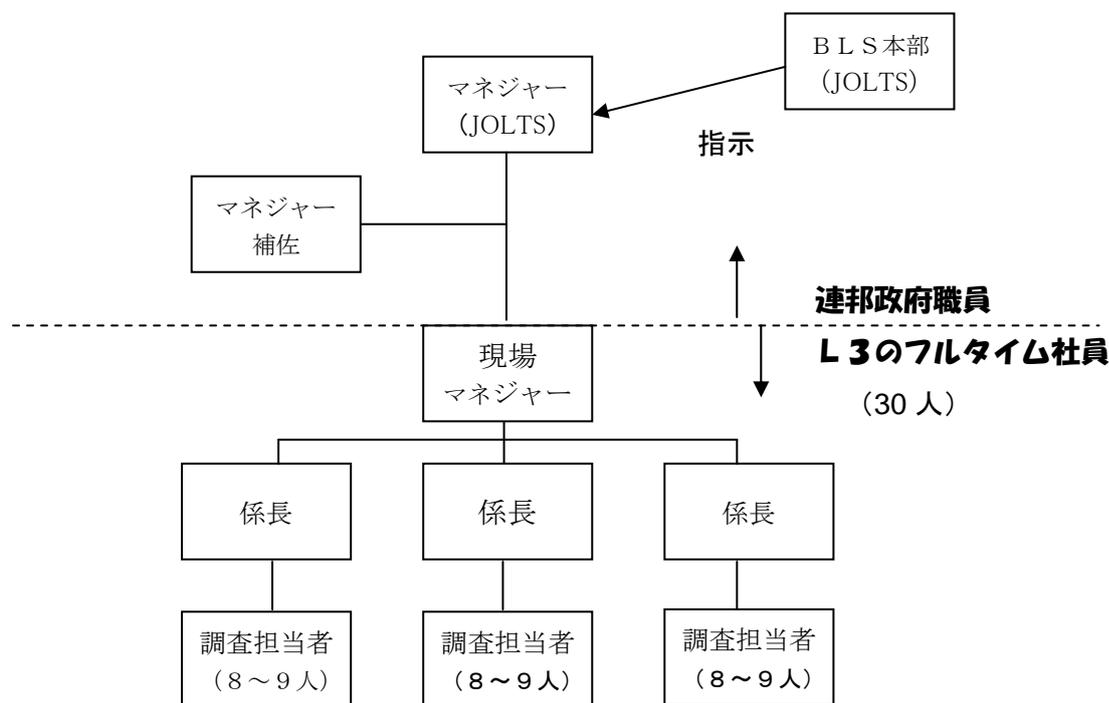
²⁰ BA System 社は、アメリカとインドに基盤を置くソフト開発会社である。ホームページ (<http://www.ba-sys.com>) によれば、通信機器の製造販売も手掛けている。

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 昼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っ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。

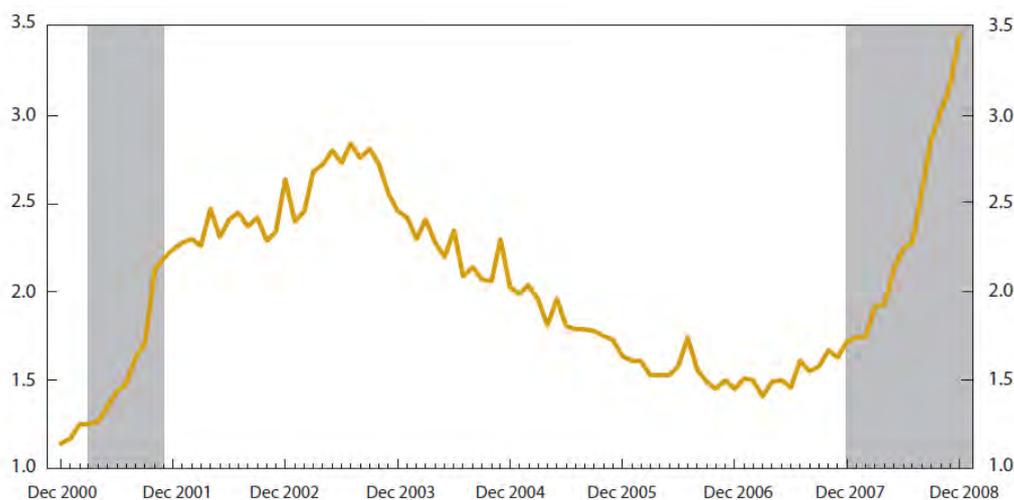
- Katherine Klemmer, “Job openings and hires decline in 2008” (May 2009)
- Zhi Boon, “Job openings, hires, and turnover decrease in 2007” (May 2008)

- 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

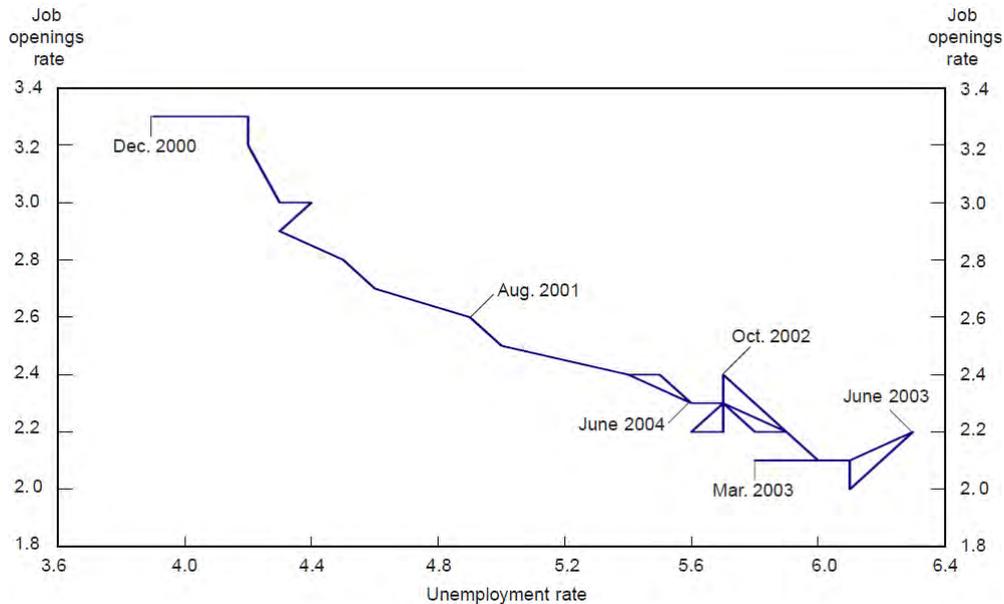


資料出所：Katherine Klemmer, “Job openings and hires decline in 2008” *Monthly Labor Review* (May 2009)
 (注) 影の部分是不況期である。

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る、それは JOLTS 予算額に関係してくるとい問題、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。)

第3章 ヨーロッパの状況（EUROSTAT 担当者の見解）

はじめに

Eurostat では、EU 規則に基づいて各国政府の実施する欠員統計をコーディネートしている。Eurostat を訪問し、つぎのように担当者にヒアリングを行った。

日時：9月28日（月）10：00～12：00

場所：Room D3/733, Eurostat, Bâtiment Bech, 5, rue Alphonse Weicker, L-2721 Luxembourg

担当者：Mr. Didier Dupré, Chef de Section, Statistiques du marché du travail, Gains, coût de la main d'oeuvre, PIEE, Eurostat

以下、このヒアリング調査で得られた Eurostat の欠員統計に関する情報である。

1. Eurostat の役割と法的根拠（EU 規則）

欠員統計に関しては、Eurostat は各国の統計をコーディネートしている。そして、EU 全体の統計として積み上げたものを公表している。各国毎の統計は公表していない。

欠員統計に関しては、つぎのような規則が決定されている。（資料5 p88～101 参照）

- ① 「2008年4月23日の欧州議会および欧州理事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」（REGULATION (EC) No 453/2008 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 23 April 2008) on quarterly statistics on Community job vacancies)
… 欠員統計に関する総括的規則（以下この章において、「2008年4月23日のEU規則」という）
- ② 「2008年10月28日の「2008年4月23日の欧州議会および欧州理事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」実施のための季節調整方法および品質報告書に関する欧州委員会2008年第1062号規則」（COMMISSION REGULATION (EC) No 1062/2008 of 28 October 2008 implementing Regulation (EC) No 453/2008 of the European Parliament and of the Council on quarterly statistics on Community job vacancies, as regards seasonal adjustment procedures and quality reports)
… 欧州委員会の欠員統計実施細則のひとつ
- ③ 「2009年1月13日の「2008年4月23日の欧州議会および欧州理事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」実施のための求人定義、データ収集のための調査期間、データ加工の特定化および実現可能性調査に関する欧州委員会2009年第19号規則」（COMMISSION REGULATION (EC) No 19/2009 of 13 January 2009 implementing Regulation (EC) No 453/2008 of the European Parliament and of the Council on quarterly statistics on Community job vacancies, as regards the definition of a job vacancy, the reference dates for

data collection, data transmission specifications and feasibility studies)

… 欧州委員会の欠員統計実施細則のひとつ

欠員統計に関して各国政府は、ヒアリング調査時点（2009年9月）では規則のもとになく、いわば試行期間である。2010年第一四半期までに各国政府（中小国は70日の猶予）は当該欠員統計のデータをEurostatに送らなければならないことになっている。

2. 欠員統計の目的

EUには、雇用に関するデータはあるが、労働需要側の情報がない。そのため、ヨーロッパ中央銀行はEU地域の景気判断をするのに困難を感じていた。そこで、ヨーロッパ中央銀行に新たな景気指標を提供するために、欧州委員会は欠員統計を実施することを決定した。これまで、主要な経済指標は、GDPやCPI、失業率など23の指標がある。これに欠員統計の指標を加える。この欠員統計の目的に照らすと、新たな景気指標は、短期の指標である。構造的な分析（求人）の職業や契約等に関する分析も望ましいが、当面分析に足るだけの情報を得ることは難しいと考えられている。

3. 欠員の定義

「2008年4月23日のEU規則」（第2条）では、「欠員」はつぎのように定義されている。

「欠員」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、

(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をいう。」

要するに、欠員とは、新たに創られた、あるいは埋まっていない、あるいはすぐに空くことになっているポストで

- 当該企業の外部に求人が出されていること、
- すぐに埋めるよう企業が努力していること、

という要件を満たすものというのがEUの規則の定義である。しかし、つぎのような要因による曖昧さもある。

① 言語の問題

例えばフランス語の《emploi vacant》は、かなり長い期間の欠員を指すようなニュアンスがあ

る。

② 欠員が埋まるまでの期間

アメリカの欠員統計では、「30 日以内に埋まるポスト」となっている。EU では、1 カ月、3 か月、ただちに埋まるポストとさまざまな意見がある。教員の場合は、3 か月が一般的である。また、需要の景気変動サイクルによって、欠員が埋まるまでの時間が変化する可能性がある。さらに、公的部門では、契約によってきまる場合がある。例えば教員。

4. データのカバーする範囲

「2008 年 4 月 23 日の EU 規則」（第 1 条）では、データの対象範囲をつぎのように定めている。

「加盟国は、1 名以上の従業員規模の事業所の欠員統計を欧州委員会（Eurostat）に提出するものとする。

データは、共同体の共通産業分類（NACE）によって定義されたすべての産業をカバーするものとする。ただし、家計が雇用する業種や領土外機関等の分野は除く。農林漁業を対象に含めるかどうかは、任意とする。介護サービス（施設及び在宅の介護福祉サービス）の雇用創出における重要性の増大に鑑み、これらのサービスに対する求人に関する情報も、任意で Eurostat に提供することが求められている。

ただし、公共部門、防衛、法定社会保障、教育、健康福祉、芸術、娯楽、レクリエーション、会員制組織の業種、コンピューター、個人用品及び家庭器具の修繕、その他の対個人サービス（NACE の分類・定義）及び 10 人未満の事業所を調査範囲とするかどうかについては、第 7 条で定める各加盟国における「実施可能性の検討」の結果を待って定める。」

5. 調査項目

調査項目については、「2008 年 4 月 23 日の EU 規則」（第 1 条）には、「欠員に関する統計」で、「データは、業種レベルの産業分類（NACE）で表章される」とのみ規定されている。

6. 計算公準

6-1. 調査期間

「2008 年 4 月 23 日の EU 規則」（第 3 条）では、調査期間はつぎのように決められている。「加盟国は特定の調査期間—それは第 9 条（2）で言及される検査を伴う規則的手続きによって決められる—の四半期データを集計する。」
となっている。

しかし、実際には、どのように加盟国が調査の質問事項の中で、どのように質問しているか、あるいは調査をいつ実施しているかに依存する。欠員が発生している時期が四半期であればそ

の真ん中の日か、あるいは最後の日か？集計作業の時間にもよる。

6-2. 調査単位

調査単位を企業とするか、事業所とするかの問題がある。加盟国にどちらかを選ぶことを許している。

7. 情報源

加盟国は、事業所調査 (business survey) によって統計データを作成しなければならないと規定されている (「2008年4月23日のEU規則」(第4条))。しかし、行政データのような他の情報源も第6条に規定する品質を持つものであれば用いてもよいとされている。

8. データの送信

加盟国は、データとメタデータを所定の書式で所定の期限までに、欧州委員会に送信することとなっている (「2008年4月23日のEU規則」(第5条))。

9. 統計品質の評価

加盟国は、つぎのように定義される送信データの品質の各項目に関する報告書を欧州委員会 (Eurostat) に提出しなければならない (「2008年4月23日のEU規則」(第6条))。

- 「適合性 (relevance)」: 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
- 「正確性 (accuracy)」: 推計値の未知の真の値への近似の度合い
- 「適時性 (timeliness)」 および 「時間厳守性 (punctuality)」: 情報の利用可能か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)
- 「アクセシビリティ (accessibility)」 および 「明確性 (clarity)」: 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)
- 「比較可能性 (comparability)」: 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
- 「整合性 (coherence)」: データを異なった仕方で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。

10. 実施可能性の検討

加盟国は、調査の対象範囲を定めるために、つぎのような実施可能性の検討 (feasibility study) をすることとなっている (「2008年4月23日のEU規則」(第7条))

すなわち、つぎの調査対象の範囲をどのように設定するべきであるか。

- 産業 … どの産業を対象とするか？

- 民間部門・公的部門 … 公的部門も含むか？
- 規模 … 小企業も調べるか？

公的部門に関しては、各国の実施可能性の検討の結果によって調査対象範囲に含めるかどうかを決定する。2010年の1月には各国政府から調査結果が上がってくることになっている。

一方、小規模企業については、すでに各国から調査可能という検証結果が入ってきており、欧州委員会を対象範囲に入れる可能性がある。

11. 他の補完的な統計

採用統計に関しては、Eurostat としては、今のところ、加盟国の負担が大きく、実施することは考えていない。

欠員や採用の状況については他の業務統計や労働力調査等で補完できる場合がある。

行政の業務統計

- 税の業務統計
- 社会保障の業務統計
- 公共職業安定所の求人統計

など。

いくつかの加盟国は、欠員統計として公共職業安定所の求人統計を使っているが、公共職業安定所への法的な通知義務がないため、ITによって、次第にカバレッジが縮小している。

第4章 イギリスの状況 — 欠員統計の実施状況

はじめに

イギリスの欠員統計 (Vacancy Survey) は、国家統計局 (Office for National Statistics; ONS) によって 2001 年から実施されている。以下は、ONS の Workforce Jobs and Vacancy Output Manager, Short Term Employment and Vacancy Results Branch, Business Statistics Division に所属するニック・バルフォード氏からの聞き取り調査を取り纏めたものである。

聞き取り調査の日時：10月20日(火) 10:00~12:00

場所：The Office for National Statistics Newport

Cardiff Road, Newport, South Wales NP10 8XG

担当者：バルフォード氏 (Nick Barford) : Workforce Jobs and Vacancy Output Manager,
Short Term Employment and Vacancy Results Branch, Business Statistics Division

(同席者：在英日本国大使館 石津克己氏)

1. 欠員統計の導入目的

英国連邦の求人統計 (Vacancy Survey) は 2001 年 4 月に開始された。

それ以前、英国行政府は公共職業紹介機関である Job Center Plus に届けられた求人のみを把握していた。しかしながら、当時民間職業紹介機関が増加傾向にあると同時にそこを経由する求人数も増加傾向にあったため、Job Center Plus で把握できる求人数だけでは英国社会全体の欠員数を把握することができないという問題が生じた。このため、社会全体を代表する欠員・求人統計を作成すべきという要請が強まり、2001 年から企業に対するアンケート調査を実施し、各企業の欠員数を把握することとなった。

なお、2002 年に Eurostat と欠員統計に関する紳士協定を結んでいる。

2. 調査の根拠

2001 年 4 月に最初の調査が実施され、2002 年 9 月には最初の調査結果が試験的に公表されている。その後の 2003 年 4 月以降は、国家統計 (National Statistics) として認定され、現在に至っている。

3. 調査の変遷

調査は 2001 年 4 月から実施され、現在に至っている。なお、この間に調査方法、調査内容などに大きな変更はなされていない。

4. 調査の対象範囲

英国の欠員統計は、企業に対して調査が実施される企業調査である。後に触れるように 6000 社を抽出して調査は実施される。また、この調査は毎月実施されている。

調査対象となる産業は、農林水産業と各種の職業紹介機関を除く全産業である。この産業には公務部門も含まれている。また、調査が対象とする企業規模は全企業規模であり、労働者数が 1 名以上いる企業を標本抽出し、調査は実施されている。したがって、雇い人なしの自営業者なども調査対象となっている。

英国の欠員統計が把握しようとする労働者は、全ての労働者であり、特に対象とする労働者は限定されていない。

5. 調査の方法

(1) 調査の設計等

先にも触れたように、英国の欠員統計は標本調査である。標本は、企業規模と産業分類を基にして、Inter Departmental Business Register(省庁間企業登録：IDBR)から抽出される約 6000 サンプルである。IDBR は、付加価値税や源泉徴収レコードなどで歳入関税庁が把握する企業や Company's House に登録した企業をデータベース化したものであり、データベースは随時更新されている。我が国で言えば、国税庁や社会保険庁が把握している企業・事業所の統一データベースということになる。IDBR によって、企業の創業や事業所の新設、あるいは企業や事業所の廃業などが随時把握可能になり、安定した母集団を確保できるようになっている。

標本の入れ替えについては、大企業と中小企業で異なっている。

大企業の場合、企業数が多くないこともあり、全ての企業が調査対象である。調査が実施される毎月毎回、途切れなく調査対象となる。

中小企業の場合には、標本を 3 つのグループに分けて、1 グループが 3 ヶ月間調査対象となるように設計されている（第 4-5-1 図を参照）。第 1 グループから第 3 グループまで調査が行われるとちょうど 9 ヶ月経過することになるが、10 ヶ月目には第 1 グループに調査対象が戻るようになる。なお、10 人以下の企業は 5 四半期経過するとサンプル全体を入れ替え、10 人以上の中小企業は 9 四半期毎にサンプル全体を入れ替える。

なお、調査対象となった中小企業は、調査対象期間終了後の 3 年間は、他の国家統計も含めて、調査対象標本とはならないことになっている。

第 4-5-1 図 中小企業の調査対象時期

1年目	第一グループ			第二グループ			第三グループ			第一グループ		
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2年目	第二グループ			第三グループ			第一グループ			第二グループ		
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
3年目	第三グループ			第一グループ			第二グループ			第三グループ		
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
	(10人未満の企業は全標本を入れ替え)						(10人以上の企業は全標本を入れ替え)					

(2) 具体的な調査方法(データ収集方法)

英国の欠員統計は、そのほとんどが電話によるインタビューで調査される。対象標本の 99% が電話によるインタビューで調査されている。残りの 1% は、調査対象者の希望により、郵便によって調査されている。

なお、データ入力には CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing : 調査票の作成からデータ収集、集計、レポートなど調査の全過程をコンピューター等により一貫してサポートするシステム) を用いている。

調査の内容は至極単純で、調査月上旬の特定の日における欠員数を尋ねているだけである。実際の質問事項は以下の通りである。

“How many job vacancies did your business or organisation have on [] for which you were actively seeking recruits from outside your business or organisation ?” (あなたの企業あるいは組織には、企業あるいは組織の外部からリクルートしようとして実際に探していた求人が何人いましたか)

欠員統計の回収率は 85~90% である。なお、ONS が実施している他の労働市場統計、例えば Job Survey の回収率は 80% ほどである。

(3) 調査の作業体制

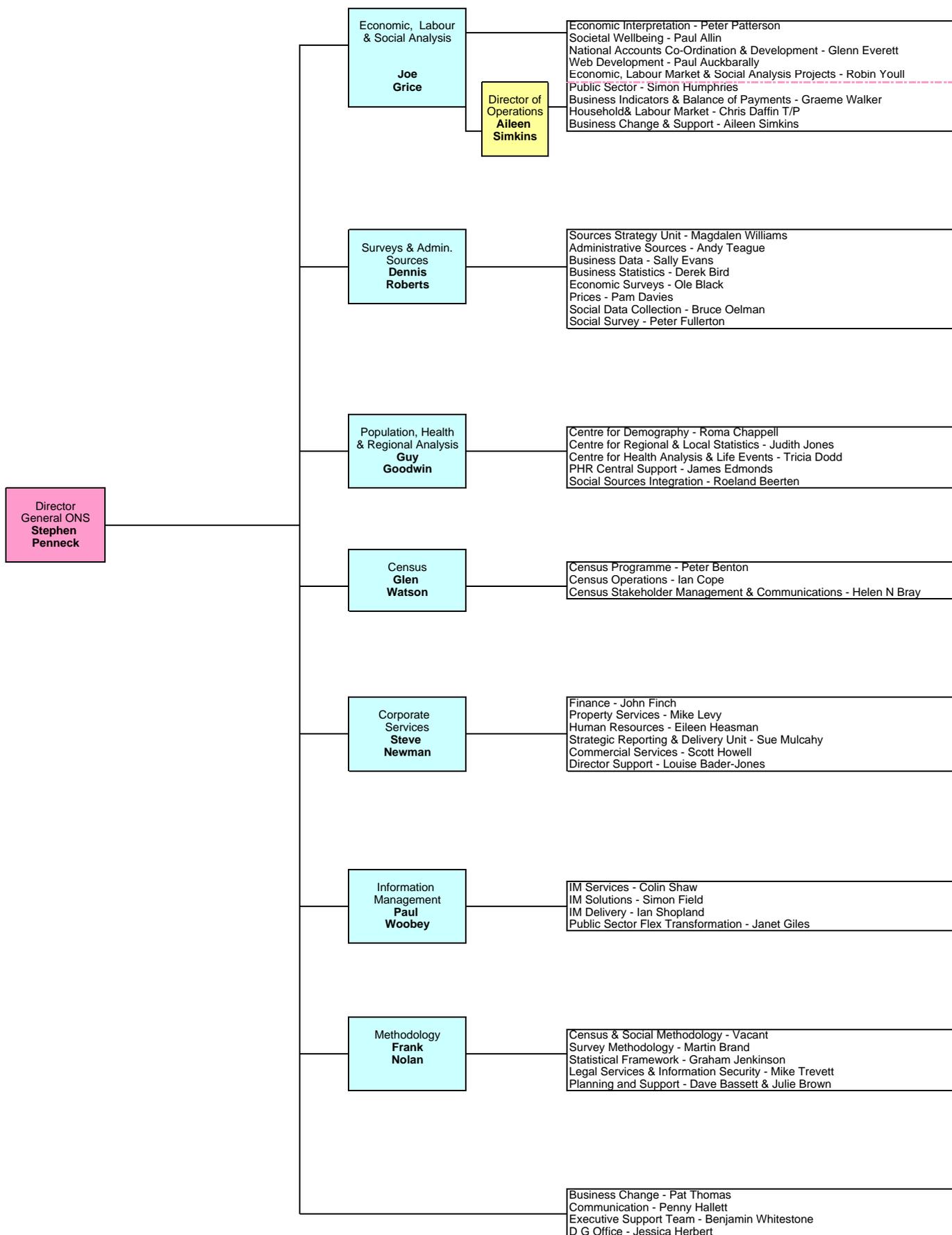
ONS は次頁の第 4-5-2 図の通り、7 つの部局からなっている。欠員統計を直接担当しているのは Survey and Admin. Sources 局の Business Statistics Division である。この Division の人員は 10 名であり、このうち 5 名は調査回収等に従事し、うち 5 名は統計処理、分析などを担当している。なお、公表資料の作成・出版などは Information Management 局が他の統計も含めて一括して行っているし、調査設計や統計処理について Methodology 局と協力して行っている。

英国の欠員統計には、2004 年度の 1 年間で、直接費用として £426,000 を支出しており、うちデータ収集には £321,000 を支出している。なお、これに加えて回答者が負担するコストとして £788,000 が推計されている³²。

調査の実施に当たって、民間の調査会社・シンクタンクなどの活用はなく、調査設計、実査、データ整理、報告書作成のすべてが ONS によって実施されている。ただし、国家統計の質を保証するために、民間機関が実施した各種調査と比較することが随時なされている。

³² 後に触れる review において、回答者の属性や調査に回答するための時間を調査しており、そこから回答者が調査に協力するための機会費用を推定している。

第 4 - 5 - 2 図 ONS の組織



6. 調査の実施時期

英国の欠員統計は毎月調査が行われている。

7. 調査の公表

毎月公表されている。ONS のホームページから調査結果および結果表などのデータが入手可能となっている。

8. 調査事項

調査月上旬の特定日における欠員数を調査している。

9. 作成データ結果

① データの推計方法

サンプリングの際の抽出率を基にウェイトバック。なお無回答の企業については以前の回答状況や同じ産業・企業規模の企業の欠員状況をもとにしてインピュートしている。

② 作成（集計）データの種類・定義

季節調整済み、各月および3ヶ月平均の労働者100人に対する欠員率を、産業別、企業規模別に作成し、公表。

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

労働者100名あたりの欠員数を公表。労働者数は Short Time Employment Survey で把握。

④ 季節調整の有無・方法

X-12-ARIMA による季節調整を行っている。

⑤ 作成データ(加工指標含む)の集計項目・属性別データ

産業別および企業規模別に欠員率を集計。

⑥ データの改定状況・公表

データは毎月改定され、公表される。

SIC2007³³によるデータのリバイスは2010年公表に向けて準備を行っている。2007年以降のデータについては原データに遡り、サンプルとなった企業の産業分類をSIC2007に併せてウェイトを変更して推計し直している。なお、2007年以前の原データが削除されており、集計されたデータをなんらかの方法により推計、遡及する必要がある。

(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)

³³ イギリスの標準産業分類の2007年改訂版。2008年1月より適用。

10. データの利用・活用状況(実績)、調査の政策評価

ONS では、欠員統計が英国の労働需要に関する重要な情報を提供していると認識している。大蔵省 (HM Treasury) やイングランド銀行 (The Bank of England) ではマクロ経済やインフレ圧力の状況を把握するための労働市場指標として利用されており、雇用年金省 (The Department for Work and Pensions, DWP) では Job Center Plus の統計と比較するために利用されている。さらに、ビジネス・イノベーション・技能省 (Department for Business, Innovation and Skills, BIS) では労働市場の需給状態の指標として利用している。政府以外でも、民間のシンクタンクや労働組合などで欠員統計が幅広く利用されている。

英国では全ての国家統計が3年に一度のレビュー(再評価)を義務づけられている。そのため、各統計に実際に回答した回答者や統計を実際に利用者にアンケートを行っている。その結果、例えば Vacancy Survey が1~2名規模の企業に対して調査を行うことが本当に必要なのか、といった疑問が回答者から出され、統計の改良に繋がっている。

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、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)

Vacancy Survey は経済全体の欠員数を把握するために毎月行っており、速報性と回収率の安定のため、現在のように企業に対して欠員数だけを尋ねる方法がとられている。Job Center Plus の求人統計はより詳細な属性がわかるので、それと補完することで現在の統計は有効だと考えられる。

- (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)
特になし。

- (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)

現在の課題としては、2007SIC への対応が第一に挙げられる。2008年の EC No.453/2008 (p 88) へは既に対応済みである。

12. 求人データ全般

求人データとしては、Job Center Plus の統計がある。Job Center Plus の統計は、求人の産業や職種など詳細であり、Vacancy Survey を補完する。

第5章 ドイツの状況 — ドイツ連邦の欠員統計の実施状況

はじめに

ドイツ連邦の欠員統計は、労働市場・職業研究所（IAB）によって 2001 年から実施されている。以下は、IAB のレビーン氏（Frau Rebien）からの聞き取り調査を取りまとめたものである。

聞き取り調査の日時 10 月 22 日（木）14：00～16：00

場所：連邦雇用機関（Bundesagentur für Arbeit（BA））

Regensburgerstr.104, 90478 Nürnberg

担当者：労働市場・職業研究所（IAB）レビーン氏（Frau Rebien）

（同席者：在ドイツ日本国大使館 渡辺正道氏）

1. 導入目的

ドイツ連邦の求人・欠員統計は、1989 年に調査が開始された。1989 年以前は、連邦雇用庁に正式に届けられた求人のみを把握し、それを労働需要の指標としていた。しかしながら、この時期からドイツ連邦内では民間職業紹介機関を通じた紹介あるいは派遣が徐々に増加する傾向にあり、この方式ではドイツ連邦全体の求人数を把握することが困難になりつつあり、別の方式による調査が必要と連邦雇用庁が認識するようになっている。そこで、連邦雇用庁は労働市場・職業研究所に対して、事業所アンケートを実施することで、ドイツ連邦全体を代表し、かつ正確な求人・欠員統計を作成するように、との要請を行った。

2. 調査の根拠

今回調査したドイツ連邦の求人・欠員数に関する統計は、実際のところは労働市場・職業研究所に対して連邦雇用庁が実施を勧告するアンケート調査を基にしており、根拠法があるわけではない。

3. 調査の変遷

ドイツ連邦の求人・欠員に関する調査は 1989 年から実施されているが、調査そのものはこれまで一貫して労働市場・職業研究所が行っている。これは、連邦雇用庁が労働市場・職業研究所に対して調査の実施を毎年度勧告しており、その意味でドイツの求人・欠員に関する調査は政府が実施する統計とは位置づけが異なっている。

調査内容は、年によって異なることもあるが、求人や欠員に関する項目に大きな変化はない。

（調査票：資料 6 p 102～116 <http://www.iab.de/de/befragungen/stellenangebot.aspx> 参照）

4. 調査の対象範囲

この調査は、事業所を調査対象としている事業所調査である。また、調査の対象となる産業は全産業である。ここには、農林漁業も含まれるし、各種公共機関および行政機関も含まれる。また対象となる従業員規模は、全規模である。

調査内容は、事業所の属性、従業員の構成、求人数、未充足ポスト数、実際の欠員数、入職・退職者数、その他各事業所の雇用状況など、様々な項目からなっている。このうち求人数や欠員数については、職業や職種、あるいは職能（クオリフィケーション）別にそれぞれを把握できるように設計されている。ただし、求人や欠員の就業形態や雇用形態については調査されていない。

なお、従業員数や求人数、欠員数に関連して、ドイツでは社会保険加入義務のある就業者以外の政府助成金を利用したポストを雇用と見なしておらず、助成されたポストを従業員数や求人数に計上していない。職業訓練生やミニジョブなどがこれに該当する。このため、例えば、「実際の欠員数」には助成されたポストが含まれ、「未充足ポスト数」には助成されたポストが含まれておらず、両者の間には助成されたポストの数だけ差がでる。なお、助成されているポストについての質問項目が調査票にはあり、その人数が把握されている。

5. 調査の方法

(1) 調査の設計等

この調査の対象となる事業所標本は、毎年9月に連邦雇用庁の事業所の情報を蓄積したデータベースから標本抽出されている。

ドイツ連邦内の事業所は全て、連邦雇用庁に登録する義務があり、連邦雇用庁は全事業所に関するデータベースを有している。このデータベースに登録されている事業所は200万強である。

求人・欠員に関する調査は、このデータベースから産業28、事業所規模8、地域（連邦州）16を抽出単位として、約7万5千の事業所を標本として抽出している。

(2) 具体的な調査方法(データ収集方法)

ドイツの求人・欠員に関する調査は、労働市場・職業研究所が実施するアンケート方式による調査である。そして、このアンケート調査は、郵送方式と電話方式の双方によって実施されている。

労働市場・職業研究所は、毎年9月に事業所標本をまず抽出する。そして10月～12月に、抽出された各事業所に対して郵送方式のアンケート調査を実施している。さらに翌年の第一四半期から第三四半期にかけて、3ヶ月に1度の電話によるアンケートを行っている。この電話によるアンケート調査は、郵送調査に対して回答した企業を3グループに分け、1事業所が一回だけ回答するようになっている（第5-5-1図参照）。なお、調査への回答は任意であり、法的に回答

を強制していない。この調査の回収率は20パーセント程度である。

第5-5-1図 ドイツの求人・欠員統計の調査スケジュール

9月	10～12月	1～3月	4月～6月	7月～9月
標本抽出	全標本	第一グループ	第二グループ	第三グループ
	郵送調査	電話調査	電話調査	電話調査

郵送調査は、質問内容によって三つのパートから出来ている。第一のパートでは、事業所の属性、従業員の属性、求人数、実際の欠員、欠員補充の方法などを質問している。第二のパートでは、労働政策上の各種課題についての質問項目である。例えば、ハルツヒア改革が企業経営に対してどのような影響を与えたかなど、政策評価関連について質問している。第三のパートでは、求人の過程について質問しており、求人方法や雇い時の手続きなどについて尋ねている（質問票は付録1（p63）の通り）。

電話調査は、ほぼ5分間で終了するように設計されている。そこでは未充足求人数、その職業や職種、その職能レベル（クオリフィケーション）、未充足求人を埋めるのがどの程度困難かである。ただし、求人が短期か懲戒、アルバイト・パートかなどの区別はしない（質問票は付録2（p63）の通り）。

(3) 調査の作業体制

この調査は労働市場・職業研究所が実施しているが、先に触れたように連邦雇用庁が労働市場・職業研究所に対して調査の実施を毎年勧告している。ただし、実際の調査やデータの整理、出版印刷などは、労働市場・職業研究所が民間の事業者に委託している。回答者からの質問などもすべて委託業者が対応し、労働市場・職業研究所は対応していない。

労働市場・職業研究所では、主に調査結果の分析と報告書の作成を行っている。4名の労働市場・職業研究所職員がこの調査を担当している。

調査に関わる費用は、1事業所あたり6～7ユーロである。労働市場・職業研究所が委託している民間事業者に対して集めたサンプル数に応じて費用を支払う、出来高払い方式で費用は支出されている。なお、予算は労働市場・職業研究所で賄うことになっているが、郵送調査の2ページ目は連邦雇用庁の政策評価に関わる調査項目が並んでおり、この部分の費用は連邦雇用庁が負担することになっている。

6. 調査の実施時期

先にも触れたように、郵送調査は10月～12月に行われ、電話調査は翌年の第一四半期から第三四半期にかけて3ヶ月に一度行われている。

7. 調査の公表

調査結果は、労働市場・職業研究所が連邦雇用庁に提出する年次報告書によって公表されている。報告書では産業別、企業規模別、職業別などの求人数が掲載され、その年の労働市場の状況が分析されている。

報告書の公表時期は、郵送調査については調査実施翌年の4月～5月頃に公表されている。電話調査については調査実施の翌四半期中に公開されている。例えば、第一四半期の調査結果は5月中には公開されるようになっている。

8. 調査事項

(1) 求人定義：範囲・時点、求人の属性の調査事項

ドイツの求人・欠員に関する調査では、求人あるいは欠員に職業訓練生や派遣就業者・派遣臨時雇就業者および1ユーロジョブやミニジョブなどを含まない。

求人の時点については、現時点で探している求人数とともに、直ちに採用しなければならない求人数を調査している。また、今後3年間で増加すると予想される職業名を挙げるようになっている。さらに、それぞれの求人で、採用が困難と思われる求人数あるいは求人職業も挙げるようになっている。

求人の属性については、職業・職種、職能レベルについて調べている。なお、職能レベルは、「職業訓練未修了者／半熟練労働者」、「熟練労働者」、「単純職の雇用者」、「技能職の雇用者」、「大学修了資格なし」、「大学修了資格あり」のそれぞれからなっている。

(2) その他の調査事項及びその定義(採用、離職、理由等)

この調査では、就業者の状況として職能別就業者数や性別就業者数、期限付き採用の雇用者数、パートタイム労働者数、過去12ヶ月間における長期・短期失業者の雇用の有無、求人に応募してきた長期雇用者が採用されなかった理由、公共職業安定所等の利用の有無、従業員の継続教育支援、1ユーロジョブの状況、最後に行われた採用、など、様々な項目について調査されている。具体的には調査票（p 102～116）を参照されたい。

9. 作成データ結果

(1) データの推計方法

回収率が20パーセントということもあり、事前の抽出率をウェイトにした推計は行っていない。回収されたサンプルを産業と規模で分類し、事後的にウェイトを計算し、推計するという方法をとっている。

(2) 作成（集計）データの種類・定義

年別、四半期別、地域別、職種別、職能別、産業別、企業規模別に、求人数やポストが欠員

している期間、さらには求人方法を作成している。

なお、求人については、「新規の従業員（ただし、職業訓練生などを除く）を探していますか？」と、「現在、すぐに（すなわち直ちに、または可能な最も近い期日に）採用すべき従業員を探していますか？」という質問でその人数を調査している。

(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

求人・欠員数以外に、欠員率も報告書には掲載されている。欠員率の定義は以下の通りである。

$$\text{欠員率} = \text{すぐに採用すべきポスト数} / \text{雇用者数} \times 100$$

(4) 季節調整の有無・方法

季節調整は行っていない。

(5) 作成データ(加工指標含む)の集計項目・属性別データ

データは、産業別、企業規模別、職業・職種別、職能別、地域（連邦州）別に集計されている。

(6) データの改定状況・公表

データは毎年標本抽出されており、標本替えされている。

10. データの利用・活用状況(実績)、調査の政策評価

労働市場・職業研究所は作成されたデータをもとにして分析を行い、各種労働政策を連邦雇用庁に提言している。しかしながら、それ以外でのデータの利用は数少ない。この背景として労働市場・職業研究所では、調査の活用に関してこれまで「啓蒙」活動を行ってきいていなかったことが原因と考えており、今後は特に研究者による利用を中心に活用が増加するのではないかと期待しているという。ただし、データには秘匿されなければならない情報が多く含まれているため、研究者への個票提供などの取り扱いには神経質にならざるをえない。

この調査については労働市場・職業研究所の内部の品質管理部門が調査品質を毎回チェックしている。また回答者など外部関係者からの意見も収集している。

11. 調査についての評価・課題

アンケート結果が頑健ではない点が課題である。回収率が低く、必ずしも経済全体の動向を反映しているとはいえない面もある。回収率が低い理由は、ドイツ国内の調査環境が厳しくなっているという点が一番であり、アンケートの調査項目が多いからというわけではないと考えている、とのことである。2005年にEurostatの依頼で実施した調査は、現在のアンケート調査の

よりも調査項目は膨大であり、回答者の負担が大きかった。現在の調査はそこまで負担をかけているわけではないというが、当時の回収率に比べて改善したわけではない。

また、事後的に算出されるウェイトをどのように推計に利用するかも課題である。データの集計を行う各民間調査研究機関との一層の連携が必要であるとのことである。

12. 求人データ全般

求人データとしては、この調査以外に連邦雇用庁が把握する資料があるが、民間職業紹介機関分はそれには含まれていない。

付録1 郵送調査の質問票の主な項目

- ・ 調査時点と一年前での就業数について
- ・ 今後の就業者数の変化について
- ・ ここ1年間の新規採用の有無とその人数について
- ・ ここ1年間の退職者の有無とその人数について
- ・ 新規求人の有無とその人数について
- ・ 採用しようとしている職種・職業について
- ・ 求人採用の困難さについて
- ・ 今後3年間の求人動向
- ・ 雇用の形態別就業者数
- ・ 経営形態に関する状況
- ・ 失業者の採用実態について
- ・ 職業安定所や地域のジョブセンターの活用の実態について
- ・ 職業安定所の対応について

上記以外に、各種の労働政策に関して企業側がどのように考えているかの質問項目がある。

付録2 電話調査の質問票の主な質問項目

- ・ 調査時点と一年前での就業数について
- ・ 今後の就業者数の変化について
- ・ ここ1年間の新規採用の有無とその人数について
- ・ ここ1年間の退職者の有無とその人数について
- ・ 新規求人の有無とその人数について
- ・ 求人採用の困難さについて

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》というと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ことで、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り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 ^a
Employment service administrative data (000s)					
Annual vacancy registrations ^b	564	170	9,668	399	3,515
Annual placements ^c	241	89	2,047	..	854 ^d
Average stock of unfilled vacancies	40	7	2,180	24	398
Average stock of registered jobseekers	440 ^e	101 ^f	2,094	46	929 ^g
Labour market data					
Dependent employment (000s)	2,169	1,743	55,230	2,231	24,396
Annual hiring rate (%) ^h	43	37	23 ⁱ	36	27
Vacancy and placement rate indicators (ratios and annual rates, %)					
Vacancy registrations/hirings ^j	60	26	78	50	53
Vacancy registrations/dependent employment	26	10	18	18	14
Placements/hirings ^j	26	14	16	..	13
Placements/dependent employment	11	5	4	..	4
Placements/vacancy registrations	43	52	21	..	24
Vacancy to unemployment indicators (annual rate and ratio, levels)					
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.

³⁴ 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。

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 Indicators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)

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			
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	
A 対象月の 12 日を含む給与と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者の数	
B 対象月の最終営業日現在の求人数		D 自主退職者の数	
E レイオフ及び被解雇者の数 ...月全体の数値-		F その他の離職者の数	
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	
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)

米国家労働省

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
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	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、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⁽¹⁾に留意し、
欧州中央銀行の意見⁽²⁾に留意し、
欧州連合設立条約第 251 条で定められた手続⁽³⁾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⁽⁴⁾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⁽⁵⁾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⁽⁶⁾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⁽⁷⁾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。

⁽¹⁾ 欧州連合官報 C175, 27.7.2007, p.11.

⁽²⁾ 欧州連合官報 C86, 20.4.2007, p.1.

⁽³⁾ 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。

⁽⁴⁾ 欧州連合官報 L29, 4.2.2000, p.21.

⁽⁵⁾ 欧州連合官報 L205, 6.8.2005, p.21.

⁽⁶⁾ 欧州連合官報 L315, 15.11.2006, p.1.

⁽⁷⁾ 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⁽¹⁾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⁽²⁾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：

⁽¹⁾ 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。

⁽²⁾ 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⁽¹⁾、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

⁽¹⁾ 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⁽¹⁾、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。

⁽¹⁾ 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⁽¹⁾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

⁽¹⁾ 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 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

従業員の全数

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*
 ー大学卒資格なし
 ー大学卒資格あり

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？
 ー最近12ヶ月にビジネスを最大限に拡大できた可能性。
 ー管理部門が最近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 いろいろ、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すか？

はい いろいろ、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）

41. その人物が失業中だったとして、その失業期間はどれくらいでしたか？

- 一年未満
- 一年以上
- 不明

42. 配置理由：

- 当面の代替（病気、妊産婦の保護、兵役、教育の継続など）
- 退社した、又は退社予定の社員の長期間の代替
 - －正社員の代替
 - －パートタイマーの代替
- 季節労働力、一時的な労働力の増員需要
- 長期に亘る増員需要

配置期間と方法

43. その配置は最も早くて、いつからの穴埋めですか？ 日 月 年

44. その配置のための求人開始はいつですか？

45. その人物に決めたのはいつですか？

46. 労働契約が開始したのはいつですか？

47. どのようにしてそのポジションの求職者を探したのですか？（他の事例を挙げても可）

- 独自の公告（新聞、雑誌）
- インターネットで求人（職業安定所のインターネットは使用しない）
- 求職者への公告に応じた
- 職業安定所へのコンタクト（職業安定所のインターネットは使用しない）
- 職業安定所のインターネットの利用
- 私的な職業仲介会社
- 社内の掲示板
- 積極的な求職者から選択
- 社内実習
- 社内の社員から、個人的なコンタクトから
- 契約社員からの選択
- 研修生からの選択
- その他の求人方法

48. どのような方法がそのポジションの取得につながりましたか？（一つだけ選択）

- 独自の公告（新聞、雑誌）
- インターネットで求人（職業安定所のインターネットは使用しない）
- 求職者への公告に応じた
- 職業安定所へのコンタクト（職業安定所のインターネットは使用しない）
- 職業安定所のインターネットの利用
- 私的な職業仲介会社
- 社内の掲示板
- 積極的な求職者から選択
- 社内実習
- 社内の社員から、個人的なコンタクトから
- 研修生からの選択
- 契約社員からの選択
- その他の取得方法

49. そのポジションの取得は困難を伴いましたか？

- はい いいえ、の場合は第 50 質問へ。

↓

どのような困難を？（他の事例を挙げても可）

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 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 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 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) 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どれだけ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していますか？

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 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人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、四半期途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 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/>)