

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。