HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	北海道職安業務統計の抽象性:データ不突合の積極的利用に基づく一考察
Author(s)	岡部, 純一
Citation	經濟學研究, 41(4), 137-148
Issue Date	1992-03
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/31904
Type	departmental bulletin paper
File Information	41(4)_P137-148.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

経済学研究 41-4
北海道大学 1992.3

＜研究ノート＞

北海道職安業務統計の抽象性

―― データ不突合の積極的利用に基づく一考察 ――

岡 部 純 一

序

求人倍率等，各種雇用失業指標の基礎データとして周知の職安業務統計は，今日「総合的雇用情報システム」[1]という一つの全国情報ネットワークを基礎に体系化されている。ところが，職安業務統計は，類似の調査対象を捕捉する別の雇用失業関連統計と比較・照合すると，少なからぬ不突合と矛盾が生じてくるのが実態である。本稿の目的は北海道の職安業務統計の地域特性を明らかにすると同時に，北海道の職安業務統計にとくに顕著に発生するデータ不突合の分析を通じて，職安業務統計の抽象性を部分的に明らかにすることである。本稿でデータ不突合とは，同じ調査対象を別の調査方法で捕捉することによって結果数値に生ずる差異のことである。北海道職安業務統計を考察すると，誤差という枠組を超えて，調査対象に内在する矛盾を積極的に表示するデータ不突合が発見される。本稿はこのような積極的意味を持つデータ不突合の研究へ向かう一つの実験的考察である。

§1

職安業務統計は，各地域の公共職業安定所（「ハローワーク」）とその出張所の窓口で，一定期間に業務上取扱う個人及び事業所の記録を集計した動態統計調査の結果数値である。この統計は二つの部門統計，すなわち職業紹介業務統計と雇用保険業務統計より成り立っている。いわゆる「労働市場」に関する指標として周知の求人倍率（求人数／求職者数），充足率（就職件数／求人数），就職率（就職件数／求職者数）等は，職業紹介業務統計から作成されている。職業紹介業務統計は，求職者の動向，求人の動向，及び求職者と求人との結合動向に関するデータをそれぞれ集計することによって，雇用失業動向をいわゆる労働市場という枠組で捕捉している。一方，雇用保険業務統計は雇用保険給付業務の一環として，被保険者の離職動向，及び雇用保険法上認定された失業者の動向に関するデータを集計することによって雇用失業動向を別の側面から捉えている。以上のデータが，月別，安定所別に，個人については性別・年齢別・雇用形態別・職業別に（新規学卒者も別途集計），事業所については立地地域別（管内外別）・産業別・規模別に，集計されている。こうしたデータのうち，公表されているのは，全体のごく一部に過ぎない。各安定所レベルで業務記録のごく一部が業務概要としてまとめられ，それが都道府県レベル，全国レベルで集計・公表されているに過ぎない。しかも各都道府県レベルの公表データは，公表範囲や様式の点で相互に異なっている[2]。

1）『昭和62年度労働行政要覧労働省編』，日本労働協会，1988，28～290頁。

2）職安業務統計は，都道府県職業安定主務課から『労働市場年報』，『職業安定行政年報』等々の異なる名

とはいえ，職安に眠る全データをもってしても，職安業務統計の捕捉範囲は雇用失業動向のごく一部をカバーしているに過ぎない。職安業務統計は職安業務の及ぶ範囲外の雇用失業動向を捕捉していないが，求職者が職を探し，求人事業所が人を探す時に，常に職安で探すとは限らない。職安業務統計のカバレッジは求職・入職経路についての個人（または世帯）及び事業所単位の調査統計によって推定できる。87年「就業構造基本調査」によると，求職行為を行っている全国無業者の主な求職方法全体のうち「公共職業安定所等に申込み」はわずか19.4%にすぎない。90年「労働力調査特別調査」の全国調査によると，90年2月末時点に主な求職方法として「公共職業安定所に申し込んでいる」完全失業者は28.9%，89年3月から90年2月までの間に現職についた雇用者のうち「公共職業安定所の紹介」で入職した人に至っては，5.7%となっている[3]。北海道についても，道庁経済調査室等の独自調査によって，公共職業安定所を採用経路として重視する事業所が2割前後に過ぎないということがわかっている[4]。これに対して，全国でも北海道でも，広告・求人専門誌と縁故が求職・入職経路の過半を占め，とくに近年広告・求人専門誌の比重が高まっているといわれている[5]。また，このように全体的に狭い職安業務統計のカバレッジも，性・年齢・職業別・雇用形態別，あるいは地域別・産業別に，様々な偏りがあると言われており，実際，例えば卸売・小売業，飲食店や，サービス業での職安経由の入職者数は相対的にやや少ない。だが決定的なことが言えるほど充実したデータは揃っていないのが実情であり，特に地方統計の不足は著しい。

職安業務統計のこのような偏狭なカバレッジを説明する一つの根拠は，職安業務の取扱う求職・求人行為が何よりもまず法律上及び行政上の行為にしか過ぎないという点にある。職安は，「内容が法令に違反」したり「賃金，労働時間その他の労働条件が，通常の労働条件と比べて，著しく不適当であると認める」求人申込，及び「内容が法令に違反する」求職申込を「受理しないことができる」（「職業安定法」第16・17条）。それゆえ，求職・求人申込の内容は合法的形式をとらざるを得ない。また，求職・求人の中には職安登録が法的に義務づけられているものもある。例えば，職安への離職届と求職申込は，雇用保険の受給のために雇用保険法上義務付けられているし，職安求職者の採用を条件に支給される雇用関係給付金も存在する[6]。加えて，以下で見るように，職安行政が，雇用保険事業や雇用関係給付金に関する権限を背景に，職安への求人登録を奨励することによって，事実上の行為として，求人行為を誘導する場合もある。このように，職安での求職・求人行為は，法や

称で公表されている。雇用保険業務統計が収録されていない県では，県雇用保険課の「雇用保険業務概要」等々を参照せざるを得ない。労働省職業安定局から『労働市場年報』が公表され，同雇用保険課から『雇用保険事業年報』が公表されている。北海道では『労働市場年報』（道商工労働観光部，職業安定課・職業対策課・雇用保険課）が公表されている。

3）入職経路の全国動向については，「労働力調査特別調査」（総務庁統計局）と「雇用動向調査」（労働大臣官房政策調査部）から入職者の定義の比較的近い入職経路統計が得られるが，この二つの結果数値には不突合も多い。この不突合が，調査の技術的過程で生じた統計誤差（偶発誤差や抽出誤差）なのか，本稿で取り扱う調査対象それ自体の矛盾を表現する不突合なのか，決定的判断を下せるほど充実したデータが揃っていない。

4）「企業経営者意識調査」（道企画振興部，1989.10），同じく北海道の入職経路が調査項目として含まれる統計として道雇用政策室の『雇用動向実態調査報告書』（道商工労働観光部，1989.3，1990.3）参照。

5）例えば，札幌職安と札幌東職安の「前月より繰越された有効求人数」の合計は91年8・9月平均で0.9万人に満たないのに，札幌の求人専門誌五誌のうち例えば『Arbeit HOKKAIDO』（週2回発行）の同年8月22日号に掲載されている求人数は件数だけ数えても0.5万件を優に越えている。

6）例えば，北海道内の職安が，地域雇用開発助成金（87年4月施行）を支給する際に受理した求人数の，87年6月から90年3月までの累計は，4.5万人であり，就職者数は2.7万人である。『Labor Letter』，北海道庁職業安定課，1990.4.

行政によって部分的に規定されている。問題は，こうした求職・求人行為の行為主体が，実際の雇用失業動向の中でとる実質的な行為の内容を，職安業務の中で捕捉される行為の内容と必ずしも一致させないという点である。すなわち求職・求人行為は，対法律・対行政向け行為と，実質上の行為とに二重化する可能性がある。

職安での求職・求人行為の二重性は，常識的知識として従来から指摘されてはいたが，決定的な統計現象として把握され，問題化されることは稀である。ところが，以下で見るように，北海道こそまさに求職・求人行為の二重性によって職安業務統計が特異な外観を呈し，その特異性がこの統計の地域特性ともなっている地域なのである。

§2

北海道の職安業務統計は，捕捉する離職件数と就職件数が著しく大きく，それに対応して失業者数と(新規学卒者及びパートタイムを除く)[7]求職・求人数も著しく大きいことで特徴付けられる。職安業務統計によると89年度の北海道の離職票交付枚数は35.5万枚，新規求職申込件数は40.4万件，雇用保険受給資格決定件数(失業認定件数)は31.2万人，新規求人数は42.1万人，求人充足数は23.9万件に達している(図表1)。これは全国の離職票交付枚数の12.3%，雇用保険受給資格決定件数の15.7%，求人充足数の19.1%，新規求職申込件数の11.2%，新規求人数の6.7%を占めるから，北海道の雇用者総数の全国比4.5%(ただし87年度「就業構造基本調査」)に比べて著しく大きな数値ということになる。

図表1　北海道職安業務統計の全国比(1989年度)

	全数(万人)	全国比%	短期または臨時・季節(万人)	全国比%
離職票交付枚数	35.5	12.3	23.8	42.0
新規求職申込件数	40.4	11.2	25.2	37.9
雇用保険受給資格決定件数	31.2	15.7	23.3	42.4
新規求人数	42.1	6.7	26.5	39.6
求人充足件数	23.9	19.1	19.6	59.0

資料出所：『北海道労働市場年報』(道商工労働観光部)
『労働市場年報』(労働省職業安定局)
『雇用保険事業年報』(労働省職業安定局雇用保険課)
より作成

このような数値を膨張させているのは，北海道独特の雇用形態をとる季節労働者の雇用失業動向である。89年度の北海道の離職票交付枚数のうち67.2%(北海道を除く地域の全国平均13.0%)，雇用保険受給資格決定件数の74.6%（同18.9%）が，短期雇用特例被保険者（以下「短期」と略）によって占められている。また，新規求職申込件数の62.4%(同13.0%)，新規求人数の62.9%(同6.8%)，求人充足数の82.1%(同13.4%)が，「常用」以外の労働者集団，すなわち「臨時・季節」というカテゴリーで集計されている労働者集団の数値である[8]。職安業務統計の定義によると，「常用」とは，「雇用契約において雇用期間の定めのない仕事（労働），又は4カ月以上の雇用期間が定められている仕事（労働）（季節労働を除く)」，「臨時」とは，「雇用契約において1カ月以上4カ月未満の雇用期間が定められている仕事（労働)」，「季節」とは，「季節的な労働需給に対し，又は季節的な余暇を利用して一定の期間（4カ月未満，4カ月以上の別を問わない）を定めて就労する仕事」とされている。ところで北海道では，「臨時・季節」労働

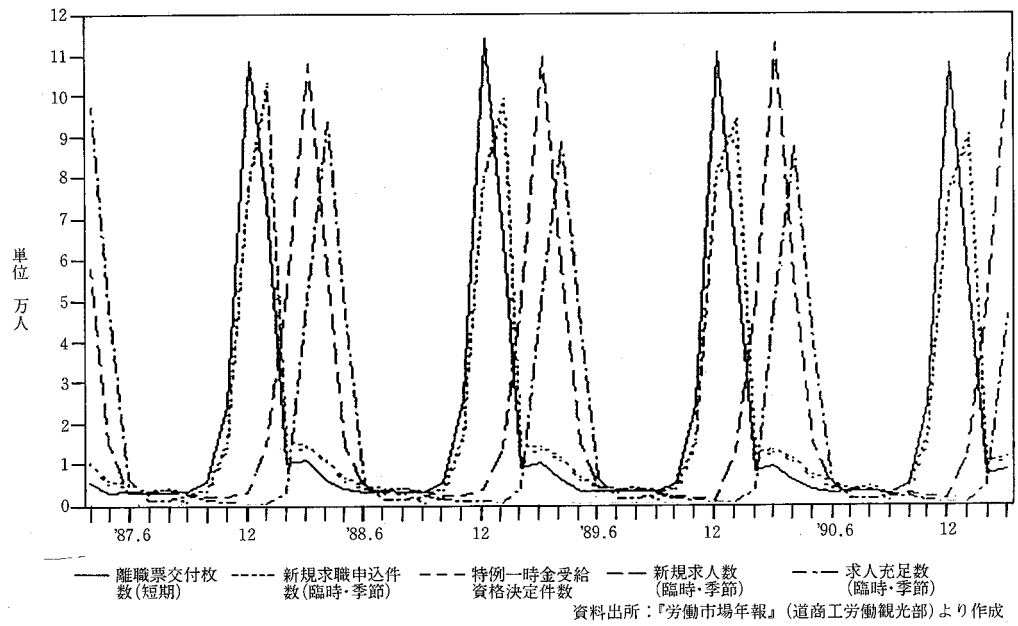
7）北海道の新規学卒者（中・高卒，短大卒，大卒）の就職件数は，89年5月時点で，約4.9万人（文部省，『平成元年度学校基本調査報告書』，1989）であり，職安業務統計の学卒及びパートタイムを除く「一般」の89年度就職件数25.8万人の約19%の規模となる。そのうち4月時点の中・高卒就職者（3.4万人）は職安業務統計で捕捉されている。一方北海道のパートタイム23.8万人（87年「就業構造基本調査」）に対し，87年度新規求職申込件数は，約0.7万人程度と小さい。

8）職安業務統計で，「日雇」とは，雇用期間1ヶ月未満の仕事とされ，「臨時・季節」と別扱いで集計されている。職安は日雇職業紹介を失業対策事業に限定する方針を採っているので，北海道の日雇労働者8.8万人に対し，職安の捕捉する「就労実人員」は約1.9万人に過ぎない。

者の新規求職申込件数25.2万件のうち23.3万件，つまり92.4%が，特例一時金（短期の雇用保険，賃金額にして30日分を一括受給）の受給資格を得ている。特例一時金を受給するためには雇用保険法上，6カ月以上，正確に言えば，最初の月の11日＋4カ月＋最後の月の11日＝4カ月22日以上の被保険者期間が必要である。とすれば，雇用期間4カ月未満の「臨時」労働者の求職申込は，この23.3万件には含まれていない。つまり「臨時・季節」労働者の求職申込のうち最低92.4%，要するに大部分は，「季節」労働者のものと推定できる。北海道では通常この特例一時金の受給資格者をさして季節労働者と呼んでいる[9]。この季節労働者が北海道の雇用者総数192.7万人（ただし87年「就業構造基本調査」）の13%（87年度）にたっし，この労働者集団の存在ゆえに，北海道だけで全国の「臨時・季節」新規求職申込件数の37.9%を占めるという結果にもなる。

それゆえにまた北海道の職安業務統計の，季節的変動は著しい。月別推移で見ると89年度の場合，離職票交付枚数（短期）の81.6%，「臨時・季節」新規求職申込件数の74.9%，特例一時金受給資格決定件数の78.0%が11月～1月に，「臨時・季節」新規求人数の82.8%が2月～4月に，「臨時・季節」求人充足数の91.2%が3月～5月に集中している[10]。しかも図表2から，このような突出した伸びが毎年循環的に繰返されていることがわかる。この種の特異な季節的変動は，東北や北陸の積雪寒冷地域の一部の県に，やや

図表2　北海道季節労働者に関する職安業務統計の月別推移



資料出所：『労働市場年報』（道商工労働観光部）より作成

9）道職業対策課の『季節労働者の推移と現況』（毎年刊行）も季節労働者を特例一時金受給資格者でとらえている。道建設業協会や道季節労働者組合もその点で異ならない。北海道の季節労働者は，特例一時金受給資格のない「四箇月以内の期間を予定して行われる季節的事業に雇用される者」（雇用保険法第6条）と区別する必要がある。だが，87年「就業構造基本調査」によると，年間就業日数100日未満の「季節的就業者」のうち雇用者は約2.2万人いた。

10）「臨時・季節」新規求人数の4月と，「臨時・季節」求人充足件数の4月～5月は，89年度の4～5月の数字で計算した。

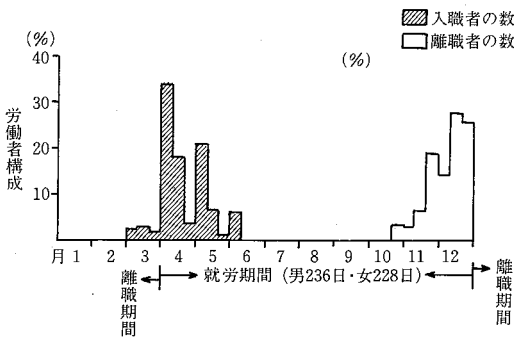
類似した事例が見い出されるに過ぎない。例えば青森・秋田・岩手の北東北各県の離職票交付枚数，新規求職申込件数，雇用保険受給資格決定件数の月別推移は北海道によく類似している。ただ，この地域では11月～1月に，これらの数値が北海道ほど集中しないのが特徴である。理由は冬型の兼業出稼が少なくないし，季節と関わりなしに出入りする出稼労働者も多数存在するからである。また出稼求人事業所が遠隔地にあるため，県内新規求人数と求人充足数が北海道のように季節的に集中する度合は小さい。

北海道独特の雇用形態をとるこの季節労働者の産業別構成は，著しく建設業に偏り，全体の65.8%が建設業従事者である。その他，農林漁業・製造業（とくに食品製造業，窯業土石製品製造業）等々，季節的変動の激しい産業にも季節労働者は偏在している。

この季節労働者の実態は，道職業対策課や道建設業協会，道季節労働者組合協議会によってそれぞれ独自に調査・分析されている。道季節労働者組合協議会の「季節労働者の生活実態調査」(1981.2実施，当時の全道季節労働者の2.2%にあたる4579人対象)によると[11]，北海道の季節労働者は，図表3に示したような入職・離職サイクルを繰り返していると推定されている。この離職時期は離職票交付枚数（短期）が突出する11月～1月，入職時期は「臨時・季節」求人充足数が突出する3月～5月にほぼ重なる。このように北海道の季節労働者の大多数は夏期就労型の就労サイクルをとり，年間就労期間は200日を越える。この期間の実労働時間もまたかなり長いことで知られている[12]。それゆえ北海道の季節労働者は兼業出稼労働者とは異ならざるを得ない。道職業対策課の『季節労働者の推移と現況』(1989）によると，出稼労働者は季節労働者の13.4%，道外出稼は7.2%に過ぎない。道建設業協会の『北海道建設業における労働力確保にかかる長期展望調査報告書』(1985)は，東北，北陸で建設業季節労働者の8割近くが農業等の家業を持っているのに，逆に北海道では8割近く(78.7%）が「家業なし」，つまり建設業専業という実態を報告している[13]。このような季節労働者が冬期失業して特例一時金を受給し，一部は冬期技能講習等に出席して給付金を受けたり，家業や工事・除雪・造材等々の拾い仕事に就いたり，またその一部は職安の冬期雇用安定奨励金の対象労働者となったり，場合によっては貯金を取り崩すなどして生計を立てているらしいことが知られている[14]。こうした季節労働者は北海道の開発政策の担い手として，大量に生み出され，今日に至っているのである。

この季節労働者が秋口から冬にかけて職安に離職票を提出するに伴なって，離職票交付枚数（短期）の伸びが突出し，求職申込をして特例一時金を受給するにともなって「臨時・季節」新規求職申込件数と，特例一時金受給資格決定件数が突出し，さらに翌春の再就職の時期にな

図表3　北海道季節労働者の就労サイクル



資料出所：『北海道季節労働者白書第一集』(北海道季節労働者組合協議会、1981）から直接引用

11) 道季節労働者組合協議会，『北海道季節労働者白書第1集』，1981，この白書の第2集も84年に公刊されている。

12) 前掲書，179～202頁参照。

13) 道建設業協会，『北海道建設業における労働力確保にかかる長期展望調査報告書』，1985，35～43頁。道職業対策課，『通年雇用意識調査報告書』，1982，92～94頁も参照。

14) 道職業対策課，前掲書，道建設業協会，前掲書，1985，道季節労働者組合協議会，前掲書参照。

って「臨時・季節」新規求人数と，「臨時・季節」求人充足数が突出するという構造になっているわけである。北海道の職業安定業務統計の地域特性はまさにこの季節労働者によって形作られているといっても過言でない。今日，季節労働者数はやや逓減傾向にあるものの，こうした構造は近年の好況期にあっても基本的には変わっていない。

北海道職安業務統計の以上の特異な構造ゆえに，この統計のカバレッジは，季節労働者の多い部門ほどそれだけ大きくなる。なぜなら，北海道の季節労働者は必ず年に一度職安に現われるからである。実際，87年に「就業構造基本調査」が捉えた北海道の建設業雇用者数27.0万人に対し，この年の一年間に職安に現われ職安業務統計に捕捉された季節労働者は16.6万人(61.5%)にのぼった。だが問題は，こうした季節労働者に関する職安業務統計が内容上もまたきわめて特異な性格を有しているという点である。この統計の内容上の特異性は，現存するいくつかの雇用失業関連統計と比較・照合した結果，たまたま表れてくるデータ不突合によって明瞭に表現することができる。

§3

まず職安業務統計を，先の季節労働者個人単位のアンケート調査，「季節労働者の生活実態調査」(1981) の結果と比較・照合すると，図表4のような特異な数値が導かれる。職安業務統計によると，求職登録した季節労働者の大半は，職安の職業紹介で就職したことになっているのに，「季節労働者の生活実態調査」によると，前年にその会社で働いたときの入職経路に，「職安」をあげた季節労働者はわずか0.4%であって，「前回に引続き会社依頼」が59.2%，「知人・家族の縁故」が 29.3 %に達しているのである。このアンケート結果が，季節労働者全体の入職動向を代表していると仮定すると[15]，このデータ不突合は意外に深刻である。入職経路に占める職安のシェアが一般的に低水準にあることは前節で述べたが，北海道の季節労働者の場合，特例一時金受給資格を得るために必ず職安に求職登録しなければならない。それゆえこのデータ不突合を説明するには季節労働者の求職・入職行為が二重に存在し，一方で対職安向けの形式的な求職・入職行為と，他方で実際の対事業所向け行為として，「前回に引続き会社依頼」及び「知人・家族の縁故」による実質的な求職・入職行為とに分裂していると考えざるを得ない。約6割の季節労働者の実質的な求職行為は離職前から翌春の雇用予約を取り付け，「前回に引続き会社依頼」を受けることで，冬期離職後も潜在的雇用関係を残すことである。道職業対策課の「通年雇用に関する意識調査」(1981) における[16]，「現事業所での労働年数」5年以上の季節労働者59.3%という数字もこれを裏付けている。このような潜在的雇用関係と職安の雇用保険受給手続きとのはざまで，季節労働者の求職行為は二重化しているといえる。だが不可解な点は，職

図表4　季節労働者の入職経路

	実数	%
前回に引続き会社依頼	1796	57.5
職安等の公的機関から紹介	11	0.4
会社の直接応募（新聞広告など）	193	6.2
家族、親戚の紹介	167	5.3
知人、世話人の紹介	752	24.1
その他	116	3.7
N. A.	87	2.8
計	3122	100.0

「季節労働者の生活実態調査」(1981.2)

	実数(万人)	%
「臨時・季節」就職件数	24.9	81.4
「臨時・季節」新規就職申込件数	30.6	100

「北海道労働市場年報」(1980年度)

資料出所：『北海道季節労働者白書第一集』(北海道季節労働者組合協議会、1981)
『北海道労働市場年報』(道労働部、1980)
より作成

15) この調査の精度については，道季節労働者組合協議会，『北海道季節労働者白書第1集』，1981参照。
16) 道職業対策課，前掲書，26頁。

図表 5　北海道季節労働者の産業別入・離職(1989年)

	データA	データB	A／B%	データA′	データB′	A′／B′%
農林漁業	9326			15312		
鉱業	888	1100	80.7	2850	3600	79.2
建設業	154379	61500	251.0	162668	79200	205.4
製造業	19908	41400	48.1	28317	43200	65.5
電気・ガス・熱・水道業	4	900	0.4	9	1000	0.9
運輸・通信業	3514	30400	11.6	9169	32200	28.5
卸売・小売業、飲食店	2534	55300	4.6	6562	40800	16.1
金融・保険・不動産業	35	17500	0.2	415	16500	2.5
サービス業	6164	96300	6.4	17240	87300	19.7
公務	810			1788		

データA．北海道「臨時・季節」求人充足数(職安業務統計)
データB．北海道入職者数(「雇用動向調査」)
データA′．北海道離職票交付枚数(短期)(職安業務統計)
データB′．北海道離職者数(「雇用動向調査」)

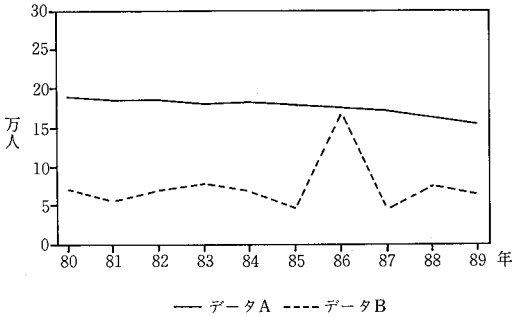
資料出所：『北海道労働市場年報』(道商工労働観光部，1989)，『雇用動向調査報告』(労働大臣官房政策調査部，1989)より作成

安が既に実質的に再雇用の内定している季節労働者と当該事業所に対し，敢えて形式的な就職斡旋をしている点である。

職安のこの形式的就職斡旋は，職安業務統計を同じ労働省実施の「雇用動向調査」の調査統計と比較・照合すると，さらに浮き上がってくる。「雇用動向調査」は一種の変則的な標本調査であるから[17]，当然抽出誤差を無視できない。だが抽出誤差を十分配慮しても，図表5の建設業におけるデータ不突合は余りにも超現実的といえる。図表5は，職安業務統計が捕捉した各産業別の道内「臨時・季節」求人充足数及び離職票交付枚数(短期)(データA及びA′)を「雇用動向調査」が捕捉した各産業別の道内入・離職者(データB及びB′)とそれぞれ比較・照合したものである。図表6は，そのうち，建設業についての数値を比較・照合し，過去10年間遡ってグラフ化したものである。89年建設業入職者数6.2万人のうち，建設業「臨時・季節」求人充足数(つまり入職者数)は，なんと15.4万人，すなわち251.0%に達しているのである。建設業「臨時・季節」求人充足数(データA)はあくまで職安業務統計でいうところの「臨時・季節」労働者の入職数であって，「常用」労働者の入職数はここに含まれていない。新規学卒者の入職数も，ここには含まれていない。職安を経ずして全く別の入職経路をたどる入職者もまたここには含まれていない。すなわち，データAの示す入職者数の範囲はきわめて狭いのである。一方，「雇

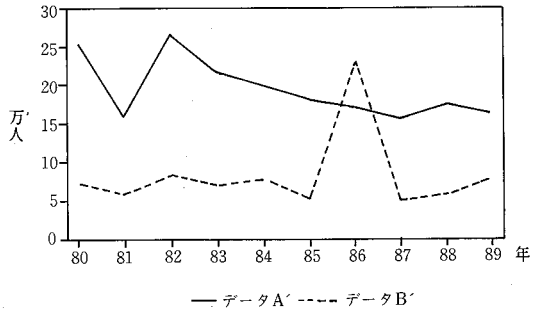
17)「雇用動向調査」は，第一段階として常用労働者5人以上規模事業所を，「事業所統計調査」と「毎月勤労統計調査」の事業所名簿を使って，「事業所規模500人以上については全数」，「事業所規模500人未満については，産業大分類(製造業中分類)，規模別(100～499人，30～99人，5～29人)の入職率の目標精度が7～9%になるように」全国で約15000事業所を抽出し，一年間に(上半期・下半期毎に)事業所単位に入・離職した労働者数を調査する。第二段階としてその入・離職者の中から抽出された(入職者約14万人，離職者約12万人，ただし5～29人事業所は全数調査)個人を単位にその諸属性を調査している。労働大臣官房政策調査部，『雇用動向調査報告』，1989，1～7頁，265～267頁。労働省の調査担当者によると，北海道の建設業調査対象事業所は30～40程度に過ぎないという(未確認情報)。それゆえ抽出誤差も無視し得ない検討課題であることはいうまでもない。

図表6　北海道建設業季節労働者の入職者数の推移



資料出所：『北海道労働市場年報』(道商工労働観光部、1979～89)
『雇用動向調査報告』(労働大臣官房政策調査部、1980～89)
より作成

図表7　北海道建設業季節労働者の離職者数の推移



資料出所：『北海道労働市場年報』(道商工労働観光部、1979～89)
『雇用動向調査報告』(労働大臣官房政策調査部、1980～89)
より作成

用動向調査」の入職者数（データB）の中には，あらゆる入職経路を経由した様々な雇用形態の入職者が広範に含まれている。それゆえ，本来ならデータAの数値はデータBの数値の加除部分として内包されるはずのところが，図表6ではその内包関係が逆転しているのである。それどころか，データAはデータBの100%から400%にまで及んでいる。同様に，図表7は，職安業務統計が捕捉した建設業の短期の離職票交付枚数（データA′）を，「雇用動向調査」の捕捉した建設業離職者数（データB′）と比較・照合し，過去10年間遡ってグラフ化したものである。1989年の，建設業離職者数7.9万人のうち，離職票(短期)を交付された離職者数が，なんと16.3万人，すなわち205.4%にも及んでいるのである。この場合，データA′がデータB′を下回ったのは86年だけで[18]，それ以外の年は200%から300%以上にまで及んでいるのである。

この二つの統計の入職者カテゴリーを吟味してみよう。「雇用動向調査」で入・離職者とは「常用労働者」の入・離職を対象としている。この「常用労働者」というカテゴリーは，職安業務統計の「常用」を内包するはるかに広義の常用労働者である。すなわち，『雇用動向調査報告』(1989)の用語説明によると「常用労働者」とは「期間を決めずに又は1カ月を超える期間をきめて雇われている者」及び「臨時又は日雇労働者で，前2カ月の各月において18日以上雇用されている者」等々となっている。それゆえ北海道の季節労働者がこのカテゴリーに属することはまちがいない。「雇用動向調査」は，この「常用労働者」をさらに「常用名義の常用労働者」(職安業務統計でいう「常用」はこのカテゴリーに近い)と「臨時・日雇名義の常用労働者」とに分けている。90年調査まで，建設業向け入職者調査票は，「臨時・日雇名義の常用労働者」について，さらに季節労働者かどうか質問していた。89年の「雇用動向調査」では，建設業6.2万人中，5.0万人(81.1%)が季節労働者と推定されているのである[19]。いずれにせよ，入職者カテゴリーの論理的関係からいってデータA及びA′はデータB及びB′に完全に内包し尽くされるはずである。それゆえ，この点を考慮して，もしデータA及びA′の入・離職者カテゴリーをデータB及びB′と同値のカテゴリーに制限すれば，以上の不突合はさらに大きくなるはずである。

18) 図表6・7において86年の数値だけが異常に突出する理由は不明である。労働省の調査担当者は，この年が「事業所統計調査」の実施年であり，「雇用動向調査」の事業所名簿も一部変更されているから，そこで何か誤差が生じた可能性もあると説明している。

19) ただし，図表6～8ではこのデータを利用しなかった。事業所の抽出誤差と入職者の抽出誤差の相乗作用を避けるためである。また，91年調査から建設業向け調査票が他産業向け調査票と一本化した模様で，この質問項目はなくなる見込みである。

職安業務統計が捕捉しているのにもかかわらず，「雇用動向調査」が捕捉していない入・離職者の範囲を敢えて捜し出すとすれば，それは事業所規模5人未満の入・離職者だけである。だが前掲の「季節労働者の生活実態調査」(1981)によると，1～4人規模事業所で就労する建設業季節労働者は，8%弱である。「事業所統計調査」(1986)が捕捉した1～4人規模の建設業事業所の従業者2.3万人（事業主，家族従業者等を含む）が，たとえ全て季節労働者であると仮定したとしても，以上のデータ不突合は否定できない。

また，新規求職申込件数や離職票交付枚数の重複計算，つまり同じ人が年に複数回カウントされる可能性も否定はできない。実際，例えば東北地方の一部の県では特例一時金を年に2回受給している出稼労働者への対策が職安関係者の課題となっているくらいである。被保険者期間4カ月22日をクリアすれば2回受給は不可能でない。だが，特例一時金受給資格決定件数の季節的集中度（図表2参照）から判断して，北海道季節労働者の2回受給は少なくともそう多いとは考えにくい。また，もし仮に，単一の季節労働者が年に2回入・離職を反復したとしても，それを2回カウントするのは「雇用動向調査」も同様で，職安業務統計だけに限った話ではない。

それゆえ抽出誤差や1～4人規模事業所の入・離職者数を考慮しても，この著しいデータ不突合を否定するのはかなり難しい。それゆえ，このデータ不突合をあるがままに認め，データA（またはA′）からデータB（またはB′）を差し引いた残りの規模に匹敵する建設業「臨時・季節」労働者（大部分は純然たる季節労働者）が，職安業務上は，離職・入職しているのに，事業所の雇用管理上は，離職も入職もしていないと考えざるを得ない。すなわち，多くの季節労働者の冬期間の離職・入職をめぐって，職安と事業所との間で，認知方法が全く食い違い，一致を見るのは一部季節労働者に関してだけということになる。

全く同じ季節労働者のあり方をめぐって認知方法が全く対立するのは，この季節労働者の冬期間の存在それ自体が，両義的性格を帯びているからである。どちらか一方の認知方法が真であるとか，偽であるということではなく，どちらの認知方法もその一面を捉えている。なぜなら，一方で，夏期雇用された事業所と潜在的雇用関係を保ち，事業所の労働組織と緩やかに結び付きながら，他方で，事業所の労働組織から定期的に疎外され労働機会を喪失している冬の季節労働者の存在は，失業者と，(潜在的雇用関係を残しているという意味での)休業者という，両義性を帯びた存在といわざるを得ない。職安は，わずかばかりの特例一時金を季節労働者に直接手渡すための法的離職・失業認定によって，季節労働者の両義性の片方の一面，すなわち疎外された失業者としての属性だけを法的に保護・承認し，休業者として法的に保護・承認するわけではない。それに対し事業所側は，季節労働者の両義的な存在を分裂させたまま管理・包摂している。すなわち，冬期間の人件費負担からまぬがれるために，季節労働者をいったん疎遠に突き放し，離職者・失業者として職安から法的に承認させておきながら，実質的にはこの離職，求職，雇用保険受給，失業，再雇用という一連の過程を無法の雇用管理システムの一環として意図的に包摂し，翌春の労働力確保を安定させているのである。職安と建設業事業所の，この相異なる認知方法が大規模な統計現象としてデータ不突合に発展するわけである。

だが職安の離職・失業認定は，単に一面的であるばかりでなく，職業安定という行政目的からも矛盾し兼ねない。季節労働者の休業者としてのあり方を法的に否定するということは，同時に既存の潜在的雇用関係を不安定化することになり兼ねない。この矛盾を克服するために，職安は，例えば通年雇用奨励金，冬期雇用安定奨励金，冬期技能講習助成給付金の運用によって季節労働者の再雇用と通年雇用化を促す等々

の雇用対策も講じている[20]。この雇用対策は，少なくとも数字の上では効果を表している。例えば89年度には，建設業季節労働者15.3万人のうち冬期雇用安定奨励金によって，法律上いったん離職した3.5万人が30日以上の冬期就労機会を得たことになっており，また，通年雇用奨励金によって建設業季節労働者約0.9万人が(職安業務統計でいうところの)「常用」労働者に転じたことになっている。

前述した職安の形式的就職斡旋は，この離職・失業認定の一面性と矛盾を名目的に克服するためのつじつま合わせにすぎない。職安は，雇用保険や雇用関係給付金に関する権限を背景に，事業所側に対し，「求人登録名簿を提出するよう協力依頼」[21]することによって再雇用と通年化を奨励し指導している。これによって，職安は，実質的に就職内定している季節労働者をその同じ事業主に形式的に就職斡旋し，他方事業所側は，再就職の内定している季節労働者の同じ再就職の際に，形式的な就職斡旋を受けるばかりか，事前に求人登録までするのである。事業所側は，雇用関連給付金や各種行政サービスを有利に引き出せるよう，職安の形式的な就職斡旋に意識的に協力し，信頼関係を保っているのである。だが，職安のこの入職管理は，無法の潜在的雇用関係を無法のまま単に追認するだけであって，その内容には直接触れていない。この形式的職業斡旋によって職安行政の業務実績は単に形式的に向上するだけである。89年度の北海道の求人充足数は全国の19.1%にものぼるが，このつじつま合わせが働かなかったら，現存する雇用慣行ゆえに，逆に求人及びその充足数は異様に小さくなるであろう。季節労働者の両義性に対する，職安と建設業事業所のこのような組織的な対応が，職安業務統計をますますいびつな統計にしているのである。

資本主義体制の生産者の疎外が最も極端な形をとって表れる失業現象が，以上，冬の北海道季節労働者においては純然たる姿で現象せずに，休職者と失業者という両義性を帯びた複雑な形態で現象するのである。季節労働者のこの両義的性格をめぐる法・行政的諸関係（職安との関係）と実質的雇用関係（事業所の雇用管理との関係）の分裂と，その組織的つじつま合わせが大規模な統計上のデータ不突合として顕在化しているのである。季節労働者は，休業者として自己の諸権利を主張するどころか，この北海道独特の社会構造の下で，少ない雇用保険を受給するため法的な離職を反復し，無権利の潜在的雇用関係を繰り返しくぐり抜ける中で，生活展望と職場での発言力を萎縮させているのである[22]。季節労働者に関する以上のデータ不突合はこのような問題を提起する一つの積極的指標としてむしろ重視する必要がある。

以上のデータ不突合はそれゆえ単なる誤差ではなく，調査対象それ自体すなわち季節労働者の存在それ自体に依拠した系統的な不突合である。しかも，不突合な両データは，それぞれ季節労働者の両義的性格の一面に関して，それぞれ別の真値（職安が認知する入・離職数と，事業所が認知する入・離職数等々）を近似しているに過ぎない。

だが，この不突合な両データの片方だけを取

20) 道商工労働観光部，『昭和63年版北海道の労働経済』，138～139頁。

21) 黒川淳二，「北海道の有効求人倍率について」，『北海道経済調査』第11号，1991，15頁。

22) 季節労働者組合実施の「就労実態調査」(1986)の「要望事項」という欄に，次のような回答が寄せられている。「来年(毎年)の雇用をしてもらえるのか，何才迄とか，はっきりしてほしい」(栗山町・50才・臨時補助員)，「今年の離職時には，賃金未払いになる公算が強い，現時点ですでに記載の通り〔「賃金の未払あり」という別の回答欄を指す――岡部〕である，又仲間一人紹介してあるので，未払いとなった時，自分が仲間の分を保障する様になるのでは，未払いについて監督署は，業者（会社）に強力な指導を願いたい（会社が払うと云ったらしようがないと云うだけ倒産になって未払いになっても，なんの面倒も見てくれない)」(滝川市・52才・大工)，「就職しても体調が悪くなった場合，会社は有無を云わず，離職とする」(中標津町・63才)，「10月下旬以後の仕事に就きたい」(標茶町・50才・造林作業) 等々・・・。

っても，その一面性はまぬがれ得ない。北海道の職安業務統計は，北海道の季節労働者の存在を法的・行政的諸関係から，一面的に捕捉した数値に過ぎないのである。この統計は，行政的視角から対法律・対行政向けの様々な形式的行為を捕捉したに過ぎず，しかも行政による裏側からの事実上のつじつま合わせすら捕捉しているのである。この統計から，季節労働者の実質的雇用関係を直接読み取ることは困難である。その意味で，北海道の職安業務統計は抽象的な統計といえる。北海道における，離職票交付枚数，新規求職申込件数，雇用保険受給資格決定件数，新規求人数，求人充足数等々，あるいは求人倍率，充足率，就職率等々……の統計は，少なくとも季節労働者の統計に関する限り，抽象的一面的な数値であり，単独で利用するのは難しい[23]。

とはいえ，北海道の職安業務統計の抽象性は，他の雇用失業関連統計との比較・照合から得られるデータ不突合とその論理矛盾によって部分的に表現できる。以上本稿では，季節労働者を取扱った職業紹介業務統計と季節労働者個人単位のアンケート調査との比較・照合，職業紹介業務統計及び雇用保険業務統計と事業所単位の入・離職者統計との比較・照合から得られたデータ不突合とその論理矛盾によって，職安業務統計の抽象性と限界を表現することができた。

だが問題は，このようなデータ不突合が，常に明瞭に析出されるとは限らないということである。たとえ，比較・照合可能な統計が存在しても，その統計の正確性が乏しければ，以上のようなデータ不突合は単なる統計誤差と区別できなくなる。ましてや，定義の異なる統計同士を比較・照合するのはもっと困難である（図表5～7のように統計カテゴリーの内包関係を逆転させるような著しいデータ不突合が生じた場合は別だが）。それゆえ，本稿では，建設業季節労働者について導出し得たデータ不突合が，例えば，製造業等の他部門の季節労働者，あるいは北海道外の季節労働者については導出できなかった[24]。だからといって，以上で部分的に示された職安業務統計の抽象性が，こうした他部門の統計に潜在していないとは限らない。

結論

北海道職安業務統計が捕捉している雇用失業動向の過半は季節労働者の動向である。それゆえ，この統計はカバレッジの点からいうと季節労働者の多い部門ほど充実している。だがその内容は，季節労働者とその雇い主の対職安向け行為を職安が一面的に捕捉した抽象的な統計に過ぎず，職安の法・行政的諸関係と乖離した実質的雇用関係を積極的に捉えていない。

北海道職安業務統計のこのような抽象性は，季節労働者の実質的雇用関係を直接捕捉する別の雇用失業関連統計と比較・照合することによって，データ不突合という形態で相対化される。すなわち，権威ある統計と統計との相互矛盾によって，統計それ自体の抽象性が表現される。

このようなデータ不突合は，従来統計学が否定的に克服するよう努めてきた統計誤差と区別すべきである。このデータ不突合は，むしろ調査対象に内在する矛盾を積極的に表示する一つの問題提起的統計指標といえる。社会現象の大雑把な傾向性を捉えるための些細な誤差とは異質の，鋭く矛盾したデータ不突合によって，我々は北海道の季節労働者問題に，北海道の社会構造の矛盾した亀裂を発見することができた

23) 黒川，前掲書は，北海道の有効求人倍率が全国に比較して常に大幅に低い理由を分析している。

24) 図表6のデータA／データBが東北六県では8.4%となり論理矛盾にはならない。また，南関東（埼玉・千葉・東京・神奈川）に入職したと推定される建設業出稼労働者数5.8万人（「雇用動向調査」，1989）を，全国各地の職安から就職斡旋を受けた建設業「臨時・季節」労働者数1.6万人と比較しても論理矛盾は生じない。ただし，出稼労働者の全数は，職安業務統計をはるかに上回るといわれているが，その実態はよく摑めていないのが実情である。

のである。そしてこのように発見された矛盾をさらに掘り下げ，探求するために，新たな統計調査と，より多様な調査・実践が要請されてくることになる[25]。とはいえ，今日の雇用失業関連統計は綿密で多様な比較・照合に十分耐え得るような正確性と，複眼的な構造を有していないので，本稿で示したデータ不突合は，ほとんど偶然的にしか顕在化しない。

それゆえ残された課題として，本稿で示した問題提起的なデータ不突合がどのようなケースで顕在化し，またどのようなケースで潜在化するのか，より一般的視野から体系化すること，また特にデータ不突合に基づく業務統計[26]の研究が必要である。

25)「疎外・物神化論にもとづく社会統計学の批判的再構成」をめざして，拙稿，「調査論の基本問題」，『統計学』，第53号，1987では権威化した統計を批判的に浮き立たせる手段として，質的部分調査の積極的利用が提唱された。本稿は，さらに権威化した統計の抽象性が統計同士の相互矛盾によって，部分的・偶然的に表現できることを証明した。

26) また，職安業務統計の業務統計としての特殊性を追求した数少ない研究として，森博美，「雇用・失業統計としての職安業務統計有効求人倍率を中心にして」，『統計学』，第46号，1984，参照。