

## 未活用労働指標等に関するQ & A及び解説資料について

### 1 経緯

諸外国における雇用の多様化など労働市場が複雑化する中で、単一の指標では雇用情勢を的確にその実態を捉えることが困難になっている。これを背景として、労働力の需要供給の状態を示す未活用労働の概念を導入するため、2013年10月に、国際労働機関（ILO）において「仕事、就業、未活用労働の統計に関する決議」が採択された。

この決議及び我が国における雇用の多様化を踏まえ、「追加就労希望者」、「潜在労働力人口」などの新たな定義・概念の追加及び未活用労働指標等の作成を予定している。これらの用語や指標については、複数の調査事項を用いて判定する必要があり、従来と比べ、就業状態の区分や用語・定義が複雑になると考えられる。

用語・定義の多様化・複雑化に伴い、ユーザへの適切な情報提供や利便性の向上を図ることが重要であるため、労働力調査の改正に向け、Q & Aや解説資料を作成する。

### 2 Q & A及び解説資料の作成方針

新たに導入する用語・定義の解説や諸外国の情報（定義の違い、求職方法の範囲の違いなど）を盛り込み、未活用労働指標の公表前にホームページに掲載することなどを通じて、労働力調査結果の利用者に対して適切な情報発信をしていく。

### 3 Q & A及び解説資料に盛り込むコンテンツ（現時点の案）

- 諸外国における雇用の多様化など、ILO決議が改正された経緯や背景
- 各国の失業の定義（求職活動の期間、求職方法の範囲、ILO決議におけるオプション要件の採否など）
- 各国における未活用労働指標算出に当たっての概念の比較（追加就労希望者の閾値、潜在労働力人口の概念比較など）
- 各国の未活用労働指標の比較
- 未活用労働指標の分析例（LU2がLU3より大きい国における特徴、男女・年齢階級別の傾向など）

### 4 平成29年度以降の対応（案）

- 諸外国との定義の閾値の比較
- 諸外国における未活用労働指標の集計内容の把握、我が国との比較
  - ※ 現行の労働力調査の特別集計か、準備調査結果との比較

## (Q & Aの例)

未活用労働とは、どういう者を対象としているのでしょうか。従来の失業者・失業率といった概念とは異なるのでしょうか。

- 世の中には、仕事を探している人以外にも、仕事をしているもののより多く働きたいと考えている人や、仕事を探していないけれども仕事に就くことを希望している人など、様々な方がいます。

このような、「もっと働きたい」あるいは「働きたい」と考えている方全てを対象とした概念が未活用労働です。より詳しく、失業と比較してみます。

- まず、「失業」については、第19回国際労働統計家会議で採択された「仕事、就業、未活用労働の統計に関する決議」で、

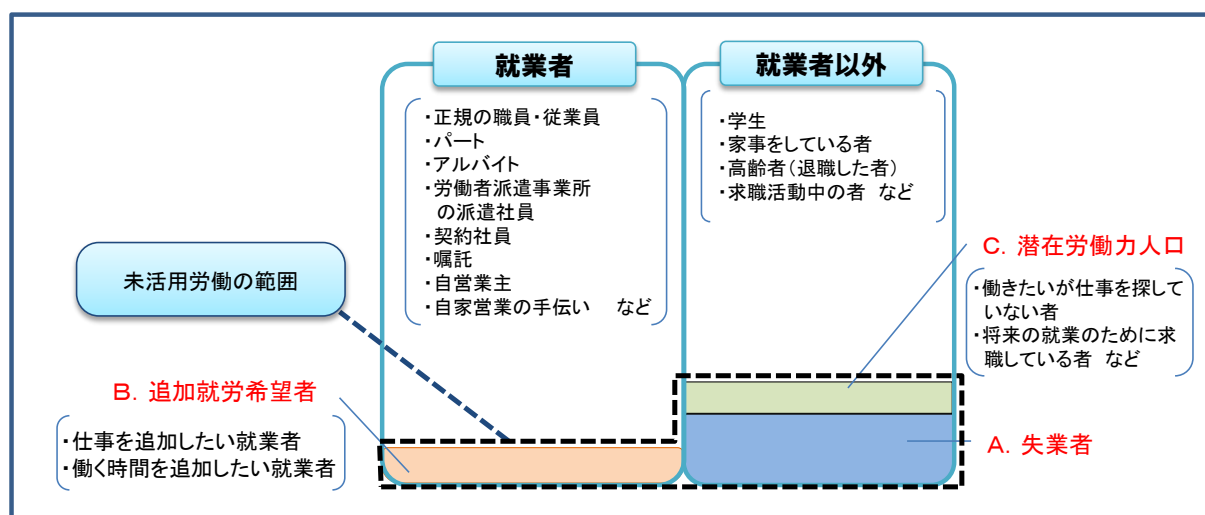
- ① この1週間(＝就業状態の参照期間)に仕事をしていない
  - ② 4週間又は1か月の間に、何らかの仕事を探す活動(求職活動)を行った
  - ③ 仕事があれば、この1週間に就くことができた\*
- という三つの要件を満たす者とされています。

※ ③の条件は、就業状態の参照期間に加え、国情により2週間先までの範囲で拡大することができる、とされています。

- 一方、「未活用労働」についても上述の決議で定められており、

- A 失業者
  - B 就業者のうち、一定の基準以下の就業時間で、就業時間の追加を希望しており、追加することができる者
  - C 就業者でも失業者でもなく(すなわち、非労働力人口であり)、次の両者：
    - C-1 仕事を探しているが、仕事があってもこの1週間に就くことができなかったものの、短い期間内に仕事に就くことができる者
    - C-2 仕事を探していないが、仕事に就くことを希望しており、仕事があれば、この1週間に就くことができた者
- とされています(下図参照)。

- このように、未活用労働は、労働市場に参画できる方全てを対象とした概念であり、失業よりも広い概念であると言えます。



## (解説資料の例)

### 追加就労希望者の定義について

- 第19回国際労働統計家会議で採択された「仕事、就業、未活用労働の統計に関する決議」によると、追加就労希望者（英語表記：Persons in time-related underemployment）とは、
  - ① 就業者であること、
  - ② 一定の基準以下の就業時間であること、
  - ③ 就業時間の追加を希望していること、
  - ④ 就業時間の追加ができること、の四つの要件を満たす者とされています。
  
- 我が国の労働力調査においては、追加就労希望者を
  - ① 就業者であること、
  - ② 1週間の就業時間が35時間未満であること、
  - ③ 就業時間の増減に関する希望（特定調査票）で「今より増やしたい」と回答した、
  - ④ 就業時間を増やせるか否かの項目（特定調査票）で「できる」と回答した、の四つの要件を満たす者としています。
  
- 就業時間の閾値を35時間としている理由は、一つは、我が国における一般的な週所定労働時間を考慮しています。
  
- 具体的には、平成27年就労条件総合調査の結果をみると、下表のとおり、ほとんどの企業における週所定労働時間は35時間以上であり、週35時間未満となるのは、一時的に休んだ場合や、元々の週所定労働時間の短いパート・アルバイト等と考えられます。

(表 週所定労働時間階級別企業構成比)

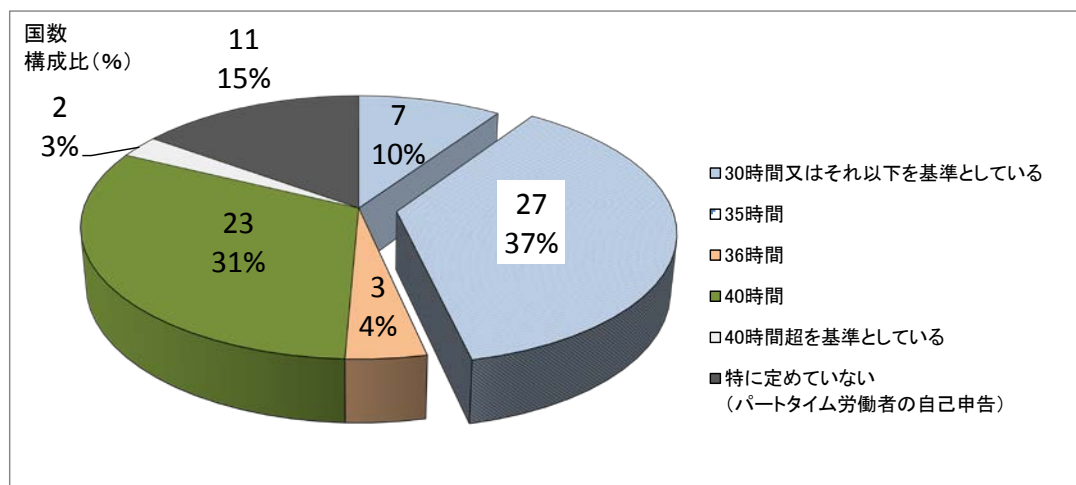
週所定労働時間	構成比 (%)
34:59以下	0.2
35:00～35:59	3.0
36:00～36:59	2.4
37:00～37:59	8.1
38:00～38:59	9.9
39:00～39:59	8.2
40:00	65.8
40:00～	2.5

出典：平成27年就労条件総合調査報告（厚生労働省）第3表

- また、主要国の閾値は、平成27年に海外照会を行った結果、以下のとおりとなっており、主要国においてもそれぞれ異なっている状況です。

イタリア : 40時間  
韓国 : 36時間  
アメリカ・フランス : 35時間  
カナダ : 30時間  
ドイツ、ロシア : 特に定めていない（パートタイム労働者の自己申告）

- 一方、ILOが各国の状況を取りまとめた内容によると、下のグラフのとおり、37%の国で35時間を基準としています。



出典：National practices in the measurement of the economically active population, employment, unemployment and time-related underemployment  
 (第19回国際労働統計家会議、配布資料No. 12)

- さらに、我が国では従来、1週間の就業時間が35時間未満の場合にはその理由を調査しており、これを踏まえ、就業時間の表章区分を35時間で区切った集計を行ってきました。追加就労希望者の閾値を35時間とすることで、追加就労希望者に対する就業時間が短い理由のクロス集計が可能であるとともに、就業時間に関連する統計表の時系列維持も容易になり、利用者の利便性も損なわれまいと考えられます。
- 以上の理由を踏まえ、我が国では、追加就労希望者の就業時間の閾値を「35時間」としています。