

平成21年度雇用失業統計研究会（第1回）

会 議 次 第

平成21年11月10日（火）

総務省統計局6階特別会議室

1 開 会

2 議 事

(1) 「公的統計の整備に関する基本的な計画」（雇用関連事項）への対応方策について

(2) 統計データの新たな集計・分析について

(3) その他

3 閉 会

<配布資料>

資料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）（抄）

資料2 雇用契約期間の実態把握について

別紙 雇用契約期間の把握に関するアンケート結果の概要

資料3 実労働時間の適切な把握について

別紙1 労働力調査における労働時間関係の設問、定義等について

別紙2 第18回国際労働統計家会議における労働時間の測定に関する決議について

別紙3 労働時間の測定に関する諸外国の現状について

資料4 55～69歳における各歳別の就業率の推移

「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）（抄）

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

3 社会的・政策的なニーズの変化に応じた統計の整備に関する事項

(8) 企業活動の変化や働き方の多様化等に対応した労働統計の整備

ア 現状・課題等

時代の変化とともに労働市場は大きく変容しており、非正規雇用者の割合が 3 割を超えるなど、働き方が多様化している。また、転職する人の割合が上昇しているほか、仕事を見つける経路も多様化するなど、労働移動にも大きな変化がみられている。しかしながら、現行の労働統計によって、労働市場の実態が十分に把握されているとは言い難く、改善が必要である。

イ 取組の方向性

近年増加を続けている非正規雇用の実態については、雇用形態、業務内容、労働時間等について一元的に把握する統計が不足しており、充実が必要である。また、非正規雇用の実情を、少なくとも年に一度以上の頻度で継続的に把握する統計調査を毎年実施することが必要である。さらに、雇用の増減は労働者側、事業所側の両方の要因で生じるが、そのうち事業所の開設・廃止による雇用増減への影響を把握するため、海外諸国で整備されている雇用創出・消失指標をわが国においても整備することも重要である。

（具体的な措置、方策等）

- 「労働力調査」等の雇用・労働関係の調査において、有期雇用契約期間の実態把握のため、調査事項の改善について検討する。なお、検討に際しては、雇用者に関する用語や概念に関し、利用者が混乱しないような措置についても併せて検討するものとする。
- 実労働時間のより適切な把握の観点から、世帯サイドの雇用・労働関係の統計調査において、ILO の国際基準も踏まえた上で調査事項の見直しについて検討する。
- 「労働力調査」において既に公表している前月比較による労働力フローのデータに加えて、「労働力調査」を利用して、性別、年齢別、産業別、職種別に、前年同月時点での就業者・失業者については現在の就業状態、離職の有無、転職の有無を、前年同月時点で非労働力である者については現在の就業状態を示す分析指標の推計・作成について検討する。

(2) 少子高齢化等の進展やワークライフバランス等に対応した統計の整備

ア 現状・課題等

少子高齢化等の進展への対応は、我が国における最重要課題の一つとなっている。とりわけ「若者や女性、高齢者の労働市場参加の実現」と「国民の希望する結婚や出産・子育ての実現」の同時達成の鍵は、就業と結婚や出産・子育てとの二者択一構造の解決にあるとされている。このため、ワークライフバランスにも配慮し、結婚、出産、子育て期の男女、とりわけ女性が就業しつつも、同時に、結婚や出産・子育てをしやすい環境の整備が強く求められている。こうした少子高齢化等の進展への対応の検討を客観的に行うためには、基礎となる統計の整備が不可欠である。

イ 取組の方向性

このため、男女共同参画の視点を踏まえつつ、結婚、出産、出産後も子育てしながら就業できる環境作りなどに関する実態を的確に捉える観点から、今後、特に、①配偶関係、結婚時期、子供数等の少子化に直接関連するデータの大規模標本調査による把握、②就業と結婚、出産、子育て、介護等の関係をより詳細に分析するための適時・正確な関連統計の整備について検討する。

（具体的な措置、方策等）

- 就業（就職及び離職の状況、就業抑制要因など）と結婚、出産、子育て、介護等の関係をより詳しく分析する観点から、関係する統計調査において、必要な事項の追加等について検討する。

雇用契約期間の実態把握について

雇用失業統計研究会（平成 21 年 11 月）

- ◆ 昨年の検討結果，アンケート調査の結果を踏まえ，雇用契約期間の実態把握の可能性について検討
- ◆ 再テストの必要性を検討し，再度，雇用契約期間に関する試験的アンケートを行うこととする場合には，アンケート様式，内容について検討



（アンケートを実施する場合）

アンケートの実施

- ◇ 民間調査機関に委託してアンケートを実施



アンケート結果の分析

- ◇ アンケート結果の分析
- ◇ 選択肢を含む調査事項（案）設定の策定



雇用失業統計研究会（平成 22 年 3 月開催予定）

- （◆ アンケート結果の報告）
- ◆ アンケート結果を踏まえ，基本計画への対応について検討

雇用契約期間の把握に関するアンケート結果の概要

I 雇用契約期間の把握に関するアンケートの概要

1 目的

「雇用契約期間の把握に関するアンケート」は、雇用者の雇用契約形態等の実態及び雇用契約期間に関する理解度等を把握し、労働力調査の調査事項の検討に資することを目的とする。

2 対象

次の掲げる世帯を対象とする。

ア 地域

地域は、日本全国とする。

イ 客体

客体は、上記地域に在住する年齢15歳以上の者とする。

ただし、次に掲げる客体は対象から除外する。

- ・公務員
- ・外国人

3 事項

次に掲げる事項について回答を得る。

ア 属性に関する事項

- (ア) 年齢
- (イ) 性別

イ 雇用に関する事項

- (ア) 従業上の地位
- (イ) 呼称
- (ウ) 雇用契約期間
- (エ) 雇用開始時期
- (オ) 契約内容

ウ その他

- ・産業

4 方法

雇用契約期間の把握に関するアンケートは、インターネットにより実施する。

また、雇用期間の選択肢に「その他」を加えたものと加えないものの2種類のアンケート（3頁以降参照）を実施し、それぞれ約3,000客体を確保する。

5 期間

平成20年12月中の7日間とする。

II 雇用契約期間の把握に関するアンケート結果

1 客体について

- このアンケートでは15歳以上の者を対象としてインターネットを通じて行ったが、平成17年国勢調査の人口構成比と比較すると、PCを操作して回答する方式のため、50歳未満の割合が高く、50歳以上の高齢者の割合が低くなっている。
- 雇用者として回答のあった者のうち、雇用契約に関する説明があったとする者の割合は約85%で、うち書面によった者の割合は約64%に止まっている。

2 雇用者について

- 雇用者について、従業上の地位別に勤め先での呼称をみると、常雇では正規職員・従業員が全体の約80%を占め、以下、パートが約10%、契約社員が約4%と続いている。
次に、臨時雇では、労働者派遣事業所の派遣社員が約32%で、以下、パートが約26%、契約社員が約18%と続いている。
なお、日雇及び勤労学生については、アルバイト、パート、派遣社員で殆どを占めている。

3 雇用者のうち契約締結時に説明があった者について

- 雇用者のうち契約締結時に説明があった者について、勤め先の呼称別に雇用契約期間の定めの有無をみると、正規の職員・従業員では、期間の定めがない者は約90%で、定めのある者が約8～9%となっている。
次に、パートではそれぞれ約60%と約40%で、アルバイトではそれぞれ約60%と約30%となっているが、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員及び嘱託では、両者が逆転している。
- アンケートBは選択肢に“その他”を加えたものにしたが、アンケートAとの特段の差はみられなかった。

4 雇用期間の定めのない雇用者について

- 雇用期間の定めのない雇用者について、従業上の地位別に期間に定めのない理由をみると、常雇では“定年までの雇用”とした者が約70%で、“明確な雇用期間を定めずに雇用されている”とした者は約30%となっている。
次に、臨時雇では両者が逆転しており、日雇及び勤労学生では、ほぼ全員が“明確な雇用期間を定めずに雇用されている”としている。

5 雇用者のうち雇用期間に定めのある者について

- 雇用期間の定めのある雇用者について、従業上の地位別に雇用契約期間をみると、常雇では1年未満の者が約25～28%にも達している。
- 雇用契約期間の設問において、アンケートAの選択肢には“5年以上”の欄を設けなかったため、アンケートAでは雇用契約期間が5年以上の者が“分からない”を選択してしまったことが推察される。

雇用契約期間の把握に関するアンケートのHTML様式

※ 実際には各設問が1画面に表示され、選択肢に応じて行き先を制御しています。

Q1	あなたの性別をお答えください。
(回答は1つ)	
<input type="radio"/> 男性	
<input type="radio"/> 女性	

Q2	あなたの年齢をお答えください。
(回答は半角数字で入力)	
<input type="text"/> 才	

Q3	勤め先での従業上の地位は次のうちどれですか。
(回答は1つ)	
<input type="radio"/> 常雇(雇用契約期間が1年を超える、または雇用契約期間の定めがない)	
<input type="radio"/> 臨時雇(雇用契約期間が1か月以上1年未満)	
<input type="radio"/> 日雇(雇用契約期間が1か月未満)	
<input type="radio"/> 自営業	
<input type="radio"/> 無職・定年退職	
<input type="radio"/> 学生(パート・アルバイトをしている)	
<input type="radio"/> 学生(パート・アルバイトをしていない)	

Q4	勤め先での呼称は次のうちどれですか。
(回答は1つ)	
<input type="radio"/> 正規の職員・従業員	
<input type="radio"/> パート	
<input type="radio"/> アルバイト	
<input type="radio"/> 労働者派遣事業所の派遣社員	
<input type="radio"/> 契約社員	
<input type="radio"/> 嘱託	
<input type="radio"/> その他 具体的に: <input type="text"/>	

Q5	勤め先の業種をお答えください。
(回答は1つ)	
<input type="radio"/> 農林漁業	
<input type="radio"/> 建設業	
<input type="radio"/> 製造業	
<input type="radio"/> 情報通信業	
<input type="radio"/> 運輸業	
<input type="radio"/> 卸売・小売業	
<input type="radio"/> 飲食店・宿泊業	
<input type="radio"/> 金融・保険業	
<input type="radio"/> 不動産業	
<input type="radio"/> 医療・福祉	
<input type="radio"/> 教育・学習支援業	
<input type="radio"/> サービス業	
<input type="radio"/> 公務	
<input type="radio"/> その他	

■現在の勤め先についてお答えください。	
Q6	勤め先に雇用される際に、どのような方法で契約を結びましたか。
(回答は1つ)	
<input type="radio"/> 雇い入れ通知書・契約書などの書面	
<input type="radio"/> 書面ではなく口頭で説明を受けた	
<input type="radio"/> 特別な説明はなかった	
<input type="radio"/> 分からない	

■現在の勤め先についてお答えください。

Q7 雇用期間についてお答えください。

(回答は1つ)

- A**
- 期間の定めがない
 - 期間の定めがある
 - 分からない

■現在の勤め先についてお答えください。

Q7 雇用期間についてお答えください。

(回答は1つ)

- B**
- 期間の定めがない
 - 期間の定めがある
 - その他
 - 分からない

■「期間の定めがない」とお答えの方にお聞きます。

Q8 「期間の定めがない」というのは、以下のうちどれに当てはまりますか。

(回答は1つ)

- 定年までの雇用
- 明確な雇用契約期間を定めずに雇用されている
- その他 具体的に:

■「期間の定めがある」とお答えの方にお聞きます。

Q9 雇用契約期間の定めをお答えください。

※「雇用契約期間」とは1回の契約期間です。勤続期間とは異なります。
(回答は1つ)

- A**
- 1か月未満
 - 1か月以上3か月未満
 - 3か月以上6か月未満
 - 6か月以上1年未満
 - 1年以上2年未満
 - 2年以上3年未満
 - 3年以上5年未満
 - 分からない

■「期間の定めがある」とお答えの方にお聞きます。

Q9 具体的な雇用契約期間の定めをお答えください。

※「雇用契約期間」とは1回の契約期間です。勤続期間とは異なります。
(回答は1つ)

- B**
- 1か月未満
 - 1か月以上3か月未満
 - 3か月以上6か月未満
 - 6か月以上1年未満
 - 1年以上2年未満
 - 2年以上3年未満
 - 3年以上5年未満
 - 5年以上
 - 分からない

Q10 現在の勤め先には、どのような経緯で雇用されましたか。

(回答は具体的に)

Q11 現在の勤め先に最初に雇用されてからどのくらいが経過しましたか。

(回答は1つ)

- 1年未満
- 1年以上

Q12 現在のお勤め先に最初に雇用されたのは、いつですか。

(回答は半角数字で入力)

※1か月未満の場合は、0をご記入ください。

か月前

Q13 現在のお勤め先に最初に雇用されたのは、いつですか。

(回答は半角数字で入力)

※月単位は切り捨ててお答えください。

年前

アンケート様式A(案)

問1, 2 年齢・性別 (平成20年●月×日現在) 歳 ア 男性 イ 女性

雇われている人に 現在の仕事についてお聞きします

問3 勤め先での従業上の地位は 次のどれですか

ア 常雇 イ 臨時雇 ウ 日雇

問4 勤め先での呼称は 次のどれですか

ア 正規の職員・従業員 エ 労働者派遣事業所の派遣社員 キ その他(具体的に)
 イ パート オ 契約社員 ()
 ウ アルバイト カ 嘱託

問5 勤め先の業種はどれですか(業種の内容は別表参照)

ア 農林漁業 オ 運輸業 ケ 不動産業 ス 公務
 イ 建設業 カ 卸売・小売業 コ 医療、福祉 セ その他
 ウ 製造業 キ 飲食店、宿泊業 サ 教育、学習支援業
 エ 情報通信業 ク 金融・保険業 シ サービス業(前記ア～サ以外)

問6 今の仕事について 勤め先に雇用される際に どうやって契約を結びましたか

ア 雇い入れ通知書・契約書 イ 書面等はなく口頭で ウ 特別な説明は エ 分からない
 などの書面で 説明を受けた なかった <問10へ>
 <問7へ> <問7へ> <問10へ>

問7 勤め先に雇用される際に 雇用の期間について

ア 期間の定めなし イ 期間の定めあり ウ 分からない<問10へ>
 <問8へ> <問9へ>

問8 期間に定めのないというのは 次のどれですか

ア 定年まで雇用
 イ 明確な雇用契約期間を ()
 定めずに雇用されている
 ウ その他(具体的に)

問9 雇用契約期間の定めは 次のどれですか
 (1回の契約期間をいい 勤続期間とは異なります)

ア 1か月未満
 イ 1か月以上3か月未満
 ウ 3か月以上6か月未満
 エ 6か月以上1年以下
 オ 1年超2年以下
 カ 2年超3年以下
 キ 3年超5年以下
 ク 分からない

問10 今の勤め先には どういった 経緯で雇われましたか

()

問11 今の勤め先に最初に 雇用されたのはいつですか (勤続期間)

ア 1年未満 → か月前
 イ 1年以上 → 年前(月単位は切り捨て)

アンケート様式B(案)

問1, 2 年齢・性別 (平成20年●月×日現在) 歳 ア 男性 イ 女性

雇われている人に 現在の仕事についてお聞きします

問3 勤め先での従業上の地位は 次のどれですか

ア 常雇 イ 臨時雇 ウ 日雇

問4 勤め先での呼称は 次のどれですか

ア 正規の職員・従業員 エ 労働者派遣事業所の派遣社員 キ その他(具体的に)
 イ パート オ 契約社員 ()
 ウ アルバイト カ 嘱託

問5 勤め先の業種はどれですか(業種の内容は別表参照)

ア 農林漁業 オ 運輸業 ケ 不動産業 ス 公務
 イ 建設業 カ 卸売・小売業 コ 医療、福祉 セ その他
 ウ 製造業 キ 飲食店、宿泊業 サ 教育、学習支援業
 エ 情報通信業 ク 金融・保険業 シ サービス業(前記ア～サ以外)

問6 今の仕事について 勤め先に雇用される際に どうやって契約を結びましたか

ア 雇い入れ通知書・契約書 イ 書面等はなく口頭で ウ 特別な説明は エ 分からない
 などの書面で 説明を受けた なかった <問10へ>
 <問7へ> <問7へ> <問10へ>

問7 勤め先に雇用される際に 雇用の期間について

ア 期間の定めなし イ 期間の定めあり ウ その他 エ 分からない
 <問8へ> <問9へ> <問10へ> <問10へ>

問8 期間に定めのないというのは 次のどれですか

ア 定年まで雇用
 イ 明確な雇用契約期間を ()
 定めずに雇用されている
 ウ その他(具体的に)

問9 雇用契約期間の定めは 次のどれですか
 (1回の契約期間をいい 勤続期間とは異なります)

ア 1か月未満
 イ 1か月以上3か月未満
 ウ 3か月以上6か月未満
 エ 6か月以上1年以下
 オ 1年超2年以下
 カ 2年超3年以下
 キ 3年超5年以下
 ク 分からない

問10 今の勤め先には どういった 経緯で雇われましたか

()

問11 今の勤め先に最初に 雇用されたのはいつですか (勤続期間)

ア 1年未満 → か月前
 イ 1年以上 → 年前(月単位は切り捨て)

実労働時間の適切な把握について

雇用失業統計研究会（平成 21 年 11 月）

- ◆ILO の国際基準，諸外国の動向を踏まえ，実労働時間の適切な把握のための調査事項の見直し及び推計方法について検討



雇用失業統計研究会（平成 21 年 12 月）

- ① 年ベースの実労働時間の推計にはどのようなデータが必要となるか
- ② 月末 1 週間の結果から，年ベースの平均実労働時間をどのように推計するか



（アンケートを実施する場合）

アンケートの実施

- ◇民間調査機関に委託してアンケートを実施



アンケート結果の分析

- ◇アンケート結果の分析



雇用失業統計研究会（平成 22 年 3 月開催予定）

- （◆アンケート結果の報告）
- ◆基本計画への対応について検討

労働力調査における労働時間関係の設問、定義等について

<世帯配布書類：基礎調査票>

1

8 月末1週間（ただし 12月は20～26日）に仕事をした時間

- ・副業・内職・臨時の仕事などをした時間も すべて含めてください
- ・5欄で「仕事を休んでいた」と答えた人は「0」と書いてください
- ・「基礎調査票の記入のしかた」のおぼえ書き欄を利用してください

時	分	時	分	時	分
---	---	---	---	---	---

時間

<世帯配布書類：基礎調査票の記入のしかた（第3面）>

- ・仕事をした時間を時間単位で書いてください。
- ・時間の端数は、30分以上は切り上げ、30分未満は切り捨てます。

- 本業のほか副業・内職・家業の手伝い・臨時の仕事・アルバイトなどをした時間をすべて含めます。自分の家の家事・無報酬の奉仕作業などをした時間は含めません。
- 会社などに勤めている人は、残業や早出をした時間もすべて含めます。ただし、通勤時間・食事の時間・休憩時間などは含めません。
- 商店などで就業時間がはっきり決められない時は、開店から閉店までの時間から、業務に関係ない時間（食事や休憩などの時間）を差し引いた時間を計算してください。
- 農業の仕事をした時間には、耕作・除草・脱穀などはもちろん肥料の運搬・農機具の手入れなど農業経営に直接つながる作業をした時間もすべて含めます。

<世帯配布書類：基礎調査票の記入のしかた（第1面下部、おぼえ書き欄）>

おぼえ書き欄										
[この欄は、調査票の第2面8欄に月末1週間（ただし、12月は20～26日）に仕事をした時間を記入する時のおぼえ書き欄として利用してください。]										
氏名		時間	分	時間	分	時間	分	時間	分	
毎日の仕事を した時間	第1日目	月	日	()	時	分	時	分	時	分
	第2日目	月	日	()	時	分	時	分	時	分
	第3日目	月	日	()	時	分	時	分	時	分
	第4日目	月	日	()	時	分	時	分	時	分
	第5日目	月	日	()	時	分	時	分	時	分
	第6日目	月	日	()	時	分	時	分	時	分
	第7日目	月	日	()	時	分	時	分	時	分
	1 週間の合計		時	分	時	分	時	分	時	分

(参考)

○ 毎月勤労統計調査（厚生労働省）における定義

<実労働時間>

労働者が実際に労働した時間数及び実際に出勤した日数。休憩時間は給与支給の有無にかかわらず除かれる。有給休暇取得日も除かれる。

- ・ 総実労働時間数

次の所定内労働時間数と所定外労働時間数の合計。

- ・ 所定内労働時間数

労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻の間の実労働時間数

- ・ 所定外労働時間数

早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数

○ 労働基準法に基づく労働時間の扱い

労働時間と認められる場合

- ・ 使用者の指揮監督下にある時間
- ・ 手待ち時間

実際には体を動かしてはいないが、使用者からの指揮命令があればただちに仕事ができる状態で待機している時間

- ・ 所定時間外の義務的な教育・研修への参加時間
- ・ 労働に不可欠な準備・整理時間

労働時間と認められない場合

- ・ 使用者の監督下から離れ自由に使える時間（昼食時間など）
- ・ 所定時間外に自由意思で教育・研修に参加した時間
- ・ その他の準備・整理のための時間
- ・ 通勤時間

第 18 回国際労働統計家会議における労働時間の測定に関する決議について

労働時間の測定に関する決議（抜粋）

実労働時間

11. (1) 「実労働時間」は、特定の短い又は長い参照期間中に、財、及び／又は、サービスの生産に寄与する活動遂行のため、仕事に費やされる時間である。実労働時間は、「SNA 生産境界内外」のすべての種類の仕事に適用されるが、行政的又は法律的概念とは結びついていない。
- (2) 「SNA 生産境界内」で計測される実労働時間は、生産活動に直接、及び、関連して費やされる時間；休止時間；並びに、休息時間を含む。
- (a) 『直接時間(direct hours)』は、仕事の作業と職務の遂行に費やされる時間である。これは、あらゆる場所（経済的領域、事業所、路上、自宅）、及び、（昼食時間や通勤中のように）所定外労働期間中、又は、仕事に専念していない他の期間において実行されることがある。
- (b) 『関連時間(related hours)』は、生産活動を維持し、促進し、又は、強化するために費やされる時間であり、以下のような活動から構成されるべきである：
- (i) 道具、機器、工程、手順又は仕事場所自体についての清掃、修理、準備、設計、管理もしくは維持；(作業着を着るための) 着替え時間；消毒又は洗浄時間；
- (ii) 市場又は生産元との間の財又は素材の購入もしくは運搬；
- (iii) 労働時間設定の一部、及び／又は、明示的に賃金が支払われるものとしての、営業、顧客、又は、患者の待機；
- (iv) 有給又は無給と明示されているかを問わず、(健康及びその他必要不可欠なサービスのような) 仕事場所で、又は、そこから離れた場所で(例えば自宅から)、発生することがあり得るオンコール職務。後者の場合、それは、人の活動や移動が制限される程度に応じて、実労働時間に含まれる。職務に呼び戻される瞬間から、費やした時間は直接労働時間とみなされる。
- (v) 仕事場所間、現場プロジェクト、漁場、任務、会議へ到着するための、あるいは、(戸別訪問販売及び巡回活動のような)顧客に会うための移動；
- (vi) 仕事場所において、又は、離れて行われる、その仕事、又は、同一経済単位内の別の仕事によって必要とされる訓練及び技能向上。有給雇用の仕事の場合、これは雇用主によって与えられ、又は、他の単位によって提供されることがある。
- (c) 『休止時間(down time)』は、『直接時間』や『関連時間』とは区別され、仕事に就いた人が、機械又は工程の停止、事故、補給品や電力又はインターネット

ト接続の不足等により、働くことはできないが、労働提供可能な状態が継続している時間である。この時間は、仕事に不可避的又は特有のものであり、また、技術的、物質的又は経済的な性質の一時的な中断を含む。

- (d) 『休息时间(resting time)』は、一般的に、確立した規範、及び／又は、国内事情に従って、慣習又は契約により行われる、ティー、コーヒー又は礼拝時間を含む、短期間の休憩、休息又は軽食に費やされる時間である。
- (3) 「SNA 生産境界内」で計測される実労働時間は、以下の活動中の働いていない時間を「除く。」
- (a) 年次休暇、公休日、病気休暇、育児休暇や出産休暇／父親の育児休暇、その他の個人的、又は、家族の理由による、また、市民の義務のための休暇。この仕事をしない時間は、(パラグラフ 17 で定義される) 休業時間の一部である。
- (b) 仕事に関して何らの生産活動も行われていない、職場と家庭の間の通勤時間；有給雇用の場合、たとえ雇用主によって賃金が支払われた時間であっても；
- (c) パラグラフ 11. (2) (b) (vi) で対象とする活動とは別に、教育活動に費やされる時間；有給雇用の場合、たとえそれが雇用主によって承認され、賃金が支払われ、あるいは、提供された時間であっても；
- (d) (食事時間または長期旅行中の自然な休息のような、) 短い休息時間とは区別される、生産活動が全く行われない長い休憩時間；有給雇用の場合、たとえ雇用主によって賃金が支払われた時間であっても；
- (4) 「SNA 生産境界を超えて」計測される実労働時間は、パラグラフ 5. (2) で定義されたように、生産活動に直接、及び、関連して費やされた時間；休止時間；並びに、短い休息時間を含む。
- (a) 『直接時間』は、仕事の作業と職務の遂行に費やされる時間であり、それは、次のものを含む：食事の準備、世帯員の介護；住宅、土地、衣類及び住宅設備の清掃及び維持；世帯のための財の購入及び運搬、世帯員の輸送、家計及び管理。
- (b) 『関連時間』は、生産活動を維持し、促進し、又は、強化するために費やされる時間であり、人々に会うための移動、気にかける人々の待機、又は、仕事に必要な訓練のような活動からなる。
- (c) 一つの家事から他の家事への代替は直ちにできるので、『休止時間』は、「SNA 生産境界を超える」仕事には、関係がない。
- (d) 『休息时间』は、ティー、コーヒー又は礼拝時間を含む、短期間の休憩、休息又は軽食に費やされる時間である。
- (5) 「SNA 生産境界を超えて」計測される実労働時間は、市民の義務、及び、パラグラフ 11. (4) (b) で対象とする訓練以外の教育活動のような活動中の、仕事をしなかった時間を除く。

支払労働時間

12. (1) 「支払労働時間」は、有給雇用の仕事、及び、（「SNA生産境界内」の）時間単位に基づいて賃金が支払われる自営業の仕事に適用する。
- (2) 有給雇用の仕事に関して、支払労働時間とは；
- (a) その時間に実際に働いたか否かに関係なく、特定の短い、又は、長い参照期間中に、（通常の賃金率又は割増賃金率、現金又は現物で、）人々が雇用主から賃金の支払を受けた時間である。
 - (b) これは、有給年次休暇、有給公休日、及び、有給病気休暇のような一定の休業など、賃金は支払われているが、働いていない時間を含む。
 - (c) これは、無給所定外労働時間のように、働いているが、雇用主から賃金が支払われない時間、及び、社会保障制度から政府による移転を通して賃金が支払われる無給の教育休暇又は出産休暇のように雇用主から賃金が支払われない休業を除く。
- (3) （フォーマル、インフォーマルを問わず、）時間単位に基づいて賃金が支払われる自営業の仕事に関して、支払労働時間は実労働時間に等しい。
- (4) （所定外労働時間か否かを問わず、）実際に働いた支払労働時間を、（働いていない）他の支払労働時間から分けて識別することは有用であるだろう。

所定労働時間

13. (1) 「所定労働時間」は、（「SNA生産境界内」における、）日、週、月又は年当たりのような特定の参照期間中に、特定の有給雇用の仕事において遂行することとなっている、法令、若しくは、規則、労働協約又は仲裁裁定により、又は、これに従い定められた時間である。所定労働時間は、特定の産業又は職業において、（例えば運転手が公共の安全を確保するように、）すべての仕事について定められた時間と一致している時は、自営業の仕事にも適用することができる。
- (2) 所定労働時間は、それを規定する根拠に応じて、職業や産業により、有給雇用の人々の異なる集団の仕事間で、変化することがある。
- (3) 自営業の仕事の所定労働時間は、同じ職業又は産業における有給雇用の仕事の所定労働時間と比較することができる。
- (4) 所定労働時間が広く使用されている国においては、それは、フルタイム及びパートタイムの時間を定義する基準として役立つことがある。

契約労働時間

14. (1) 「契約労働時間」は、（「SNA生産境界の内外」を問わず、）有給雇用の仕事に関する、若しくは、自営業又はボランティアの仕事におけるサービスの提供に関する契約に従って遂行することが期待される時間である。契約は、休暇取得資格を含

むこともあり、また、（書面契約による）明示的なことも、（口約束による）黙示的なこともある。

- (2) ある仕事の契約労働時間数は、短い、又は、長い参照期間において固定されることもあり、また、仕事の編成及び測定参照期間の長さに応じて、一つの期間から次の期間に移ると変化することもある。参照期間が長い時は、休暇取得資格のある期間は除くべきである。
- (3) 契約労働時間数は、同じ職業、産業又は事業所における仕事間でも異なることがある。
- (4) 契約労働時間数は、最も一般的な所定労働時間に等しいか、又は、それに準拠して定めることがあり、並びに、それは、所定労働時間を上回ることがあり、その一部は契約上の所定外労働時間として規定されることがある。

ふだんの労働時間

15. (1) 「ふだんの労働時間」は、使用された短い基準測定期間から構成される月、四半期、季節又は年の長い観測期間における、1週間のような短い参照期間当りの仕事の実労働時間の典型的な値である。ふだんの労働時間は、（「SNA生産境界の内外」を問わず、）すべての種類の仕事に適用する。
- (2) 典型的な値は、意味がある場合には、長い観測期間における、短い期間当り実労働時間の分布の最頻値であるだろう。
- (3) ふだんの労働時間は、契約労働時間を超えて、規則的な労働時間を取得する方法を提供する。
- (4) ふだんの労働時間を測定する短い参照期間は、就業、若しくは、家事サービス及びボランティア労働の測定に用いる参照期間と同一にすべきである。

所定外労働時間

16. (1) 「所定外労働時間」は、（「SNA生産境界の内外」を問わず、）すべての種類の仕事に適用され、次のように定義される：
 - (a) 特定の短い参照期間において契約で所定外時間と規定された時間に、もし存在すれば、契約労働時間を超過する実労働時間を加えたもの、若しくは、
 - (b) 契約労働時間が存在しない仕事における、ふだんの労働時間を超過する実労働時間
- (2) 所定外労働時間は、短い、又は、長い参照期間における、（フレックスタイムや交代勤務のように、）確立した労働の取り決めにおけるローテーション期間の結果として、契約労働時間を超過する実労働時間を除く。
- (3) 有給雇用の仕事の所定外労働時間は、有給のことも、無給のこともある。支払は、その仕事の他の時間と同じ賃金率により現金で、または、より高い賃金率により現金で、若しくは、現物で、及び／又は、休暇による補償形態で、行われることもあ

る。

- (4) 次の点で区別することは有用であるだろう：
- (a) 有給及び無給の所定外労働時間
 - (b) 所定外労働時間及び異なる補償形態
 - (c) 関連のある場合、他の所定外時間とは別に、雇用契約において所定外時間と定義された所定外労働時間
 - (d) 規則的な所定外時間が契約労働時間を超過するふだんの労働時間である場合、規則的な所定外労働時間、及び、その他の所定外労働時間
 - (e) 有給雇用の仕事、及び、自営業の仕事における所定外労働時間
- (5) また、所定外労働時間を、労働の取り決めの結果としての契約労働時間を超過する実労働時間から区別することも有用であるだろう。

休業時間

17. (1) 「休業時間」は、（「SNA生産境界の内外」を問わず、）すべての仕事に適用し、次のように定義される：
- (a) 契約労働時間が存在するときは、1週間のような短い参照期間中に、実際に働かなかった契約労働時間数；それは、パートタイム契約を含む、関連する雇用契約に従って取得される休暇期間を含む。
 - (b) 契約労働時間が存在しないときは、短い参照期間中に、実際に働かなかったふだんの労働時間数
- (2) 休業時間は、（フレックスタイムや交代勤務のように、）確立した労働の取り決めの結果として、働かなかった時間を除く。
- (3) 有給雇用の仕事における休業時間は、有給のことも、無給のこともあり、労働者主導のことも、又は、雇用主主導のこともある。
- (4) 次の点で区別することは有用であるだろう：
- (a) 有給及び無給の休業時間；労働者主導及び雇用主主導
 - (b) 規則的な休業時間がふだんの労働時間を超過する契約労働時間数である場合、規則的な、及び、不規則な休業時間
 - (c) 有給雇用の仕事、及び、自営業の仕事における休業時間
- (5) 休業時間を、労働の取り決めの結果として実労働時間を超過するすべての契約労働時間から区別することも有用であるだろう。
- (6) 休業時間は、（強制的年次休暇を含む）年次休暇、病気、負傷又は労働災害、出産、父親産休及び育児休暇、所定外時間の補償、家族を含む他者の介護、教育休暇、（徴兵、市民の義務、陪審義務、家族の死亡のような）その他の個人的休業、（パラグラフ11、サブパラグラフ2(b)に明記された以外の）技術的又は経済的理由による機能停止、（労使交渉、ストライキ活動、業務停止等）労使関係の進行、悪天候、公休日又はその他の休日、若しくは、その他の理由の結果として発生することがある。

データ収集方法 世帯ベース調査

20. (1) 世帯ベース調査は、以下のデータを収集するのに適している：

- (a) 実労働時間及びふだんの労働時間に関して、また、形式化された労働時間設定、及び、取り決めの特徴に関して。それは、支払労働時間、所定労働時間又は契約労働時間に関する統計を作成することもできる。
- (b) インフォーマル就業、家事サービス、及び、ボランティア労働を含む、すべての働く人、及び、仕事について。
- (c) 1日又は1週間のような短い参照期間、及び、調査が連続であるときは、1月または1年のような長い参照期間について。
- (d) 個人について、及び、経済全体について。

(2) 世帯調査は、以下のデータを取得するには適していない：

- (a) 行政的又は法的根拠を持つ概念について。
- (b) 国のすべての仕事（SNAによる国内生産）を対象とすること。

(3) 記憶力の問題、代理者回答及び丸め回答による誤差を削減するために、労働時間を対象とする調査票は、次のように設計されることを勧告する：

- (a) 最初に、有給雇用及び自営業の仕事を、別々の質問列に振り分けるために、回答者の従業上の地位を確認する。
- (b) 各々の仕事について個別に、若しくは、少なくとも、主な仕事及びその他の仕事について、情報を収集する。
- (c) 実労働時間の情報の前に、契約労働時間又はふだんの労働時間の情報を取得する。なぜなら、雇用契約又は典型的な労働状況に関連する変数は、特に代理者面接の場合、一般に思い出し易い。
 - (i) 有給雇用の仕事に関しては、実労働時間は、基準週間に起こったかもしれない所定外労働時間又は休業時間を思い出させた後で、到達することができる。
 - (ii) 自営業の仕事、インフォーマル就業の雇用者、並びに、家事サービス及びボランティア労働の仕事に関して；実労働時間のデータの質を改善するために、週全体よりも基準週の毎日について、別々に、情報を収集または思い出させることを勧告する；同様に、家事サービスの種類の活動に費やしたすべての時間を思い出させることを勧告する。
- (d) 一定の仕事及び雇用者の集団についての実労働時間の測定を改善するために、在宅労働、通勤時間、短い休憩時間、所定外労働時間及び休業時間のような特定の労働時間要素をターゲットとして、追加的質問を行ったり、思い出させたりすることがあり得る。
- (e) 直接的設問を通して得られない場合、ふだんの労働時間を決定するためには、長い観測期間における、週当たり実労働時間の分布の最頻値を参照する。各週の実労働時間が不規則との理由、若しくは、仕事の予定が週以外の期間によって定義されているとの理由で、この値に意味がないときは、値は次のい

ずれかを用いて決定することができる。

(i) 観測期間における仕事の実労働時間の中央値；又は

(ii) 長い参照期間内の失業又は非活動期間を除いた、仕事の平均実労働時間数

(4) 世帯調査に基づく場合、実労働時間の最良の推定値は、就業の測定に焦点を当て、また、年間のすべての週を対象とする連続調査によってもたらされるだろう。調査が連続でない場合、各国は、参照期間を延長するよりも、むしろ対象としていない期間の推計、及び、年間の調査観測期間の頻度の拡大を目指すべきである。

21. 以下の世帯ベースのデータ収集の実践は、労働時間統計の提供のために用いることができる。

(1) 生活時間調査は、実労働時間、休業時間、並びに、労働時間設定の長さ及びタイミングに関する高品質な統計を作成可能である。それは特に、不規則、非定型な、又は、在宅で家事サービスと共に行われる自営業の仕事の実労働時間を良く把握する。それは、同時に行われる仕事の活動に費やす時間を割り振り、及び、世帯外における有償の活動を識別する際に、困難に直面することがある。この情報源は、他の調査で測定された実労働時間の品質の評価及び比較、並びに、調整のためにも利用することができる。データソースとしての生活時間調査は、その周期（一般に年次ではなく、又は、不規則である）、少ない標本数、大きな回答者負担、及び、データ編集費用によって制約されることがある。

国際的報告

33. (1) 労働時間統計の国際的報告において、各国は少なくとも、（「SNA生産境界内」の）

以下の報告に努力すべきである：

(a) 年ベースの総実労働時間、及び、

(b) (すべての仕事に関する)就業者1人当たり平均年間実労働時間、又は、

(c) 上記のものが不可能な場合、週当たり平均実労働時間

(2) 「SNA生産境界を超えて」労働時間を測定している国は、「SNA生産境界内」の活動に関する労働時間統計と区別できるような方法で、統計を編集し、報告すべきである。

(3) 国際比較のために、算出測定値は、ジェンダーの観点からの分析を可能にするように性別、並びに、従業上の地位別に分割すべきである。可能ならば、これらの算出測定値は、また、年齢、産業又は制度部門別に分割すべきである。その他の興味ある変数は、教育水準、職業、労働時間設定、及び、フォーマル／インフォーマルのセクター又は就業である。

34. 各国はまた次の統計を報告し得る立場にあるだろう：

(1) 平均週契約労働時間又は平均週ふだんの労働時間

(2) 週当たり実労働時間階級又はふだんの労働時間階級別仕事数又は人数。異なる時間幅で働いている仕事数又は人数の統計に関して、データは、一定の時間幅に従って報告されるように、収集すべきである。これらの時間幅は4又は5時間のこともあり、すべての場合において、以下を含むべきである：

(a) 15時間未満

(b) 40時間

(c) 48時間以内

(d) 60時間以上

(3) 休業を経験した人数、及び、休業の類型別人数。休業の類型は少なくとも以下の休業理由に区別すべきである。

(a) 年次休暇（可能なら、別に分類された強制的年次休暇を含む）、休日及び補償休暇

(b) 疾病及び負傷（可能なら、別に分類された労働災害を含む）

(c) 産休／父親産休／育児及び介護休暇

(d) ストライキ及びロックアウト

(e) その他の理由

35. 国際的に報告されるすべての労働時間統計の透明性と比較可能性を強化するために、各国は、自国の概念、定義及び統計手法、並びに、この決議の勧告からの逸脱に関する必要不可欠な情報を編集し、提供することが要請される。したがって、各国は、データ収集及び処理手順について、以下の点を十分に文書化できるよう設計すべきである：

(a) 適切な場合、労働時間についての国際的及び国内的統計定義間の差異

- (b) 各国における法的及び行政的定義と比べた国内的統計定義間の差異
- (c) 分析的及び国際的統計概念に対応する推計値に到達するために行われた調整，並びに，特に，各産業について，（パラグラフ11及び12で定義された）実労働時間数と支払労働時間数の間の比率を決定するために，その時々を実施された調査

労働時間の測定に関する諸外国の現状について

※各国のHP等で公開されている情報を基に整理

<アメリカ> Current Population Survey

調査時期及び期間

毎月 1 回, 1 週間 (12日を含む)

実労働時間の定義

参照週に実際に仕事をした時間。

例えば1週間あたり40時間通常働く人が、戦没者追悼記念日で休んだ場合、その休日に賃金は支払われても32時間となる。2つ以上の仕事をした場合は、それらの就業時間を合計したもの。

休暇、休日、病気、労働紛争などで休んだ時間は除く。

調査項目

- ・先週、病気、休暇、休日のような理由で主な仕事を休んだか。また、何時間休んだか。
- ・先週、残業をしたか。また、何時間残業をしたか。
- ・先週、何時間実際に働いたか。(主な仕事)
- ・先週、何時間実際に働いたか。(それ以外の仕事)
- ・先週、仕事を休んだ主な理由は何か。
 - ・一時解雇(一時的、不定期)
 - ・不況
 - ・新たな仕事の待機
 - ・休暇
 - ・病気/けが
 - ・子供の世話
 - ・他の家族に起因するもの
 - ・出産休暇/父親の出産休暇
 - ・労働紛争
 - ・天候の影響
 - ・学校/訓練
 - ・市民/軍隊の義務
 - ・その他
- ・先週、労働時間が35時間未満であった主な理由は何か。
 - ・不況
 - ・季節的な仕事
 - ・週の途中で仕事を辞めた又は仕事に就いた。
 - ・休暇
 - ・病気/けが
 - ・子供の世話

- ・他の家族に起因するもの
- ・労働紛争
- ・天候の影響
- ・学校/訓練
- ・市民/軍隊の義務
- ・その他

<カナダ> Labour Force Survey

調査時期及び期間

毎月 1 回， 1 週間（15日を含む）

実労働時間の定義

賃金の支払いの有無にかかわらず，参照週に実際に仕事をした時間。
この時間は，病気，休暇，残業によつての増減が反映される。

調査項目

Work hours (Main job)

- ・ 残業時間を除いて，賃金が払われる労働時間は週ごとに変化するか。
- ・ 残業時間を除いて， 1 週間に何時間働いているか。
- ・ 残業時間を除いて， 1 週間に平均働いているか。
- ・ 先週，休暇，病気またはそれ以外の理由で何時間仕事を休んだか。
- ・ 仕事を休んだ主な理由は何か。
- ・ 先週，何時間支払いのある残業をしたか。
- ・ 先週，何時間支払いのない残業をしたか
- ・ 先週，何時間実際に働いたか。

<EU>

実労働時間の定義

参照週に実際に仕事をした時間。

生産活動，それに付帯する活動，短い休息及び必要な訓練を含む。

通勤時間，食事時間，個人的な理由，仕事と関連のない訓練は除く。

<イギリス> Labour Force Survey

調査時期及び期間

3か月を1単位とし、13分割した調査区を毎週調査、各1週間

調査項目

HOURS WORKED (MAIN JOB)

actual hours worked

- ・先週、何時間実際に働いたか。（食事時間は除く）
- ・先週、何時間実際に働いたか。（食事時間と残業時間は除く）
- ・先週、何時間支払いのある残業をしたか。
- ・先週、何時間支払いのない残業をしたか

- ・仕事を休んだ又は労働時間がふだんより少なかった主な理由は何か。
 - 1 労働時間、残業時間が週によって変わるため
 - 2 一般公休日（一般の人も休む法定休日、年8回）
 - 3 出産休暇/父親の出産休暇
 - 4 育児休暇
 - 5 休暇/休日
 - 6 病気休暇
 - 7 職場を離れての訓練への参加
 - 8 新しい仕事を始めた又は転職
 - 9 仕事を辞め新しい仕事に就いていない
 - 10 悪天候による一時解雇/操業短縮/中断
 - 11 労働争議による一時解雇/操業短縮/中断
 - 12 経済的、他の要因による一時解雇/操業短縮/中断
 - 13 他の者/家族に起因する理由
 - 14 その他

- ・（産休を取った人に対して）それはどういったものか
 - 1 法的な権利
 - 2 雇用主が認めた
 - 3 分からない
- ・労働時間がふだんより多かった主な理由は何か。
 - 1 労働時間が週によって変わるため
 - 2 残業
 - 3 その他
- ・週ごとに労働時間は変わる傾向があるか

SECOND JOB

actual hours worked

- ・先週、何時間実際に働いたか。（支払いの有無にかかわらず残業は含み、食事時間は除く）

<スペイン> Labour Force Survey

調査時期及び期間

3 か月を1 単位とし、13分割した調査区を毎週調査、各1 週間

調査項目

- ・先週、支払いの有無にかかわらず残業をしたか。
- ・先週、何時間働いたか。（食事時間は除く）
- ・先週、何時間働いたか。（食事時間と残業時間は除く）
- ・先週、何時間支払いのある残業をしたか。
- ・先週、何時間支払いのない残業をしたか
- ・労働時間がふだんより少なかった主な理由は何か。
 - 1 休暇
 - 2 出産休暇
 - 3 地方の公的な休日
 - 4 病気、事故
 - 5 フレキシブルなスケジュールによるもの
 - 6 労働組合活動
 - 7 仕事を辞め、次の仕事に就いていない
 - 8 仕事を変えた
 - 9 悪天候
 - 10 技術的又は経済的な理由による中断
 - 11 就業規則によるもの
 - 12 ストライキ又は労働紛争
 - 13 職場外での教育又はトレーニング
 - 14 個人的な理由又は家族によるもの
 - 15 その他
 - 16 分からない
- ・労働時間がふだんより多かった主な理由は何か。
 - 1 変形又はフレキシブルな労働時間
 - 2 残業時間
 - 3 その他
 - 4 分からない

55～69 歳における各歳別の就業率の推移

1 はじめに

平成 20 年平均の男性の就業率は、55～59 歳が 89.2%と 14 年平均と比べ 0.4 ポイントの上昇と大きな変化はみられないが、60～64 歳は 72.5%と 8.5 ポイントと上昇している。また、女性についてみると、平成 20 年平均は 55～59 歳が 60.0%と 14 年平均に比べ 3.8 ポイントの上昇、60～64 歳は 42.5%と 5.0 ポイント上昇している。（図 1）

労働力調査では調査結果の精度の観点から通常 5 歳各級別の結果を公表しているが、上記の結果を踏まえ、これらの年齢層における就業率の水準及びその推移を詳細に把握できるか否かを検討するため、各歳別の就業率を求める集計を試みた。

2 集計データの期間と年齢

平成 14 年から 20 年までの期間について、55 歳から 69 歳までの就業率を集計した。

3 集計結果

(1) 男性

平成 14 年から 20 年までの就業率は、各年とも 55 歳では 90%以上、69 歳が 40%前後と、年齢が高くなるに従って低下する傾向がみられる。平成 14 年と 20 年の就業率を比べると、61 歳が 66.2%から 77.6%に 11.4 ポイントと最も上昇しており、次いで 60 歳が 8.2 ポイント（71.7%→79.9%）、62 歳が 7.8 ポイント（63.5%→71.3%）と、61 歳前後で大きく上昇している。（図 2-1、図 2-2）

また、コーホート別にみると、出生年が遅い（若い年齢）層で就業率が上昇する傾向が見られ、特に「昭和 19 年生」～「昭和 22 年生」において、60 歳以降の就業率が上昇している。（図 2-3）

(2) 女性

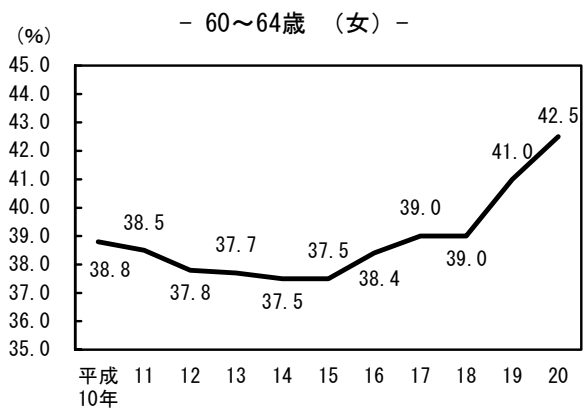
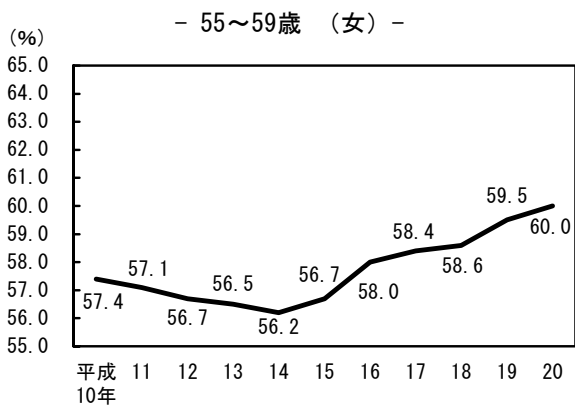
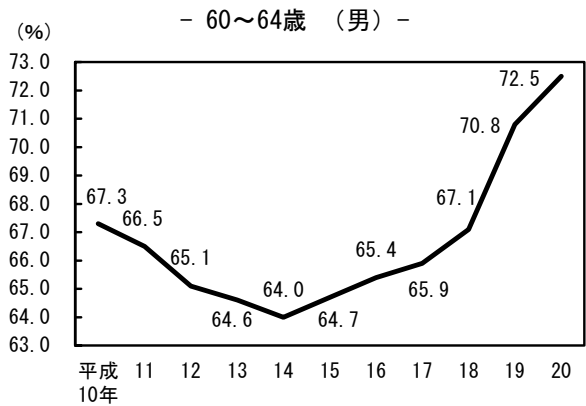
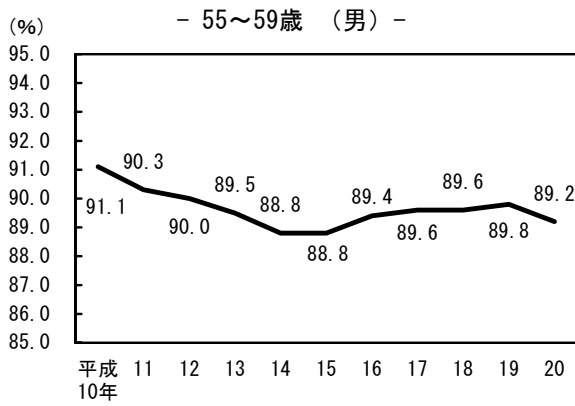
平成 14 年から 20 年までの就業率は、各年とも 55 歳では 60～65%、69 歳が 20%前後と、年齢が高くなるに従って低下する傾向がみられる。平成 14 年と 20 年の就業率を比べると、64 歳が 30.2%から 36.6%に 6.4 ポイントと最も上昇しており、次いで 56 歳が 6.1 ポイント（57.3%→63.4%）となっており、55 歳から 65 歳までは各年齢とも 2.5 ポイント以上上昇しており、男性のような年齢による明確な違いはみられない。（図 3-1、図 3-2）

また、コーホート別にみると、「昭和 21 年生」と「昭和 22 年生」において、60 歳の就業率が上昇しており、出生年が遅い（若い年齢）層で就業率が上昇する傾向が見られるものの、男性に比べると明確な動きではない。（図 3-3）

4 まとめ

平成 14 年と 20 年の 2 時点間をみると、男性では年齢による顕著な変化の違いがみられことが分かるなど、各歳別の就業率の集計については、今後の就業率の分析において有効性が高いとみられる。しかし、それぞれの年齢の年ごとの動き（前年と比較した就業率の差）をみると、前年に比べて低下するなど説明が難しいケースもあるので、集計結果の公表については、さらに慎重に検討する必要がある。（図 4-1、図 4-2）

図1 年齢階級別就業率の推移



(参考) 厚生年金の支給開始年齢の引上げについて

厚生年金のうち、老齢(退職)年金については、定額部分と報酬比例部分からなる。このうち、定額部分の支給開始年齢については、平成6年の法律改正により、男性は平成13年度、女性は18年度から段階的に65歳まで引き上げられる。また、報酬比例部分の支給開始年齢についても、平成12年の法律改正により、男性は平成25年度、女性は30年度から段階的に65歳に引き上げられることとなっている。

ちなみに、平成20年に60歳となった(昭和23年生まれ)男性についてみると、定額部分の支給開始年齢は64歳となっている。

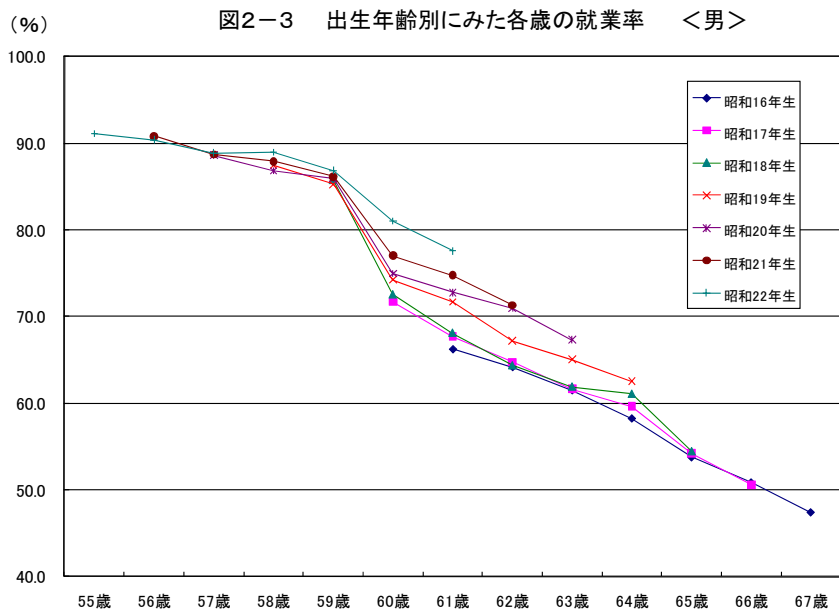
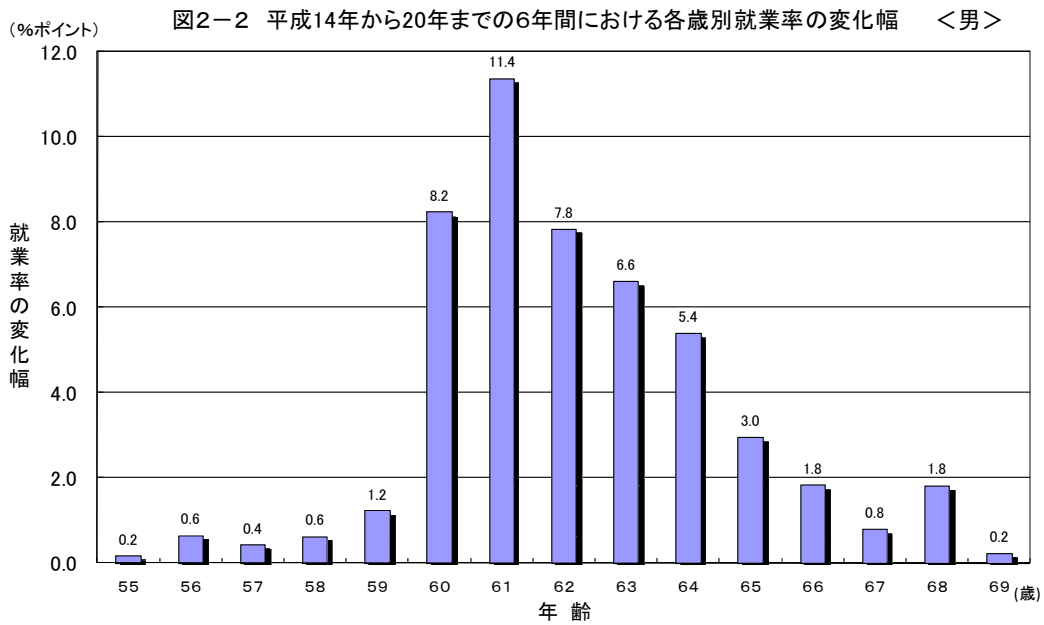
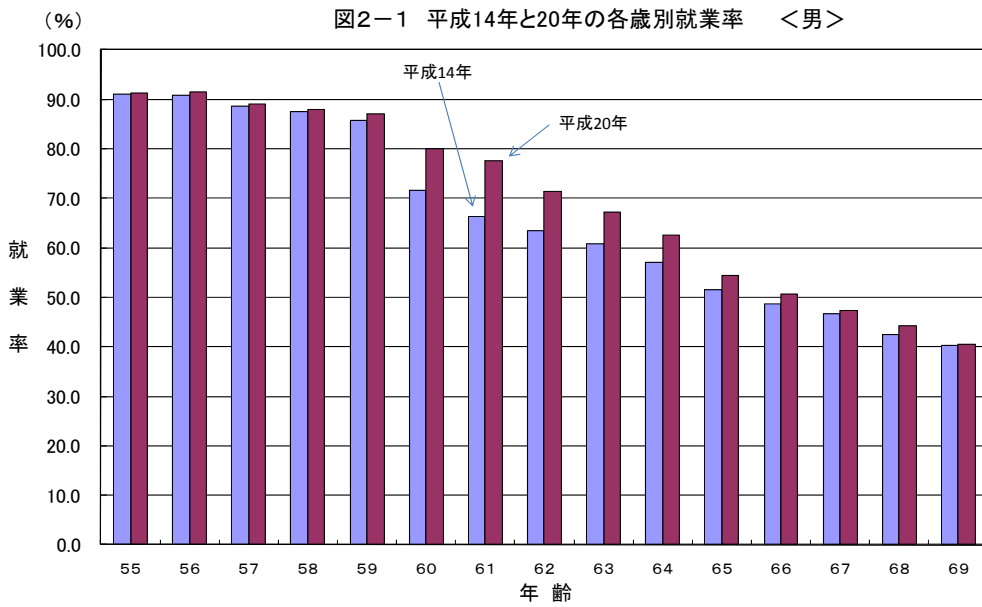


図3-1 平成14年と20年の各歳別就業率 <女>

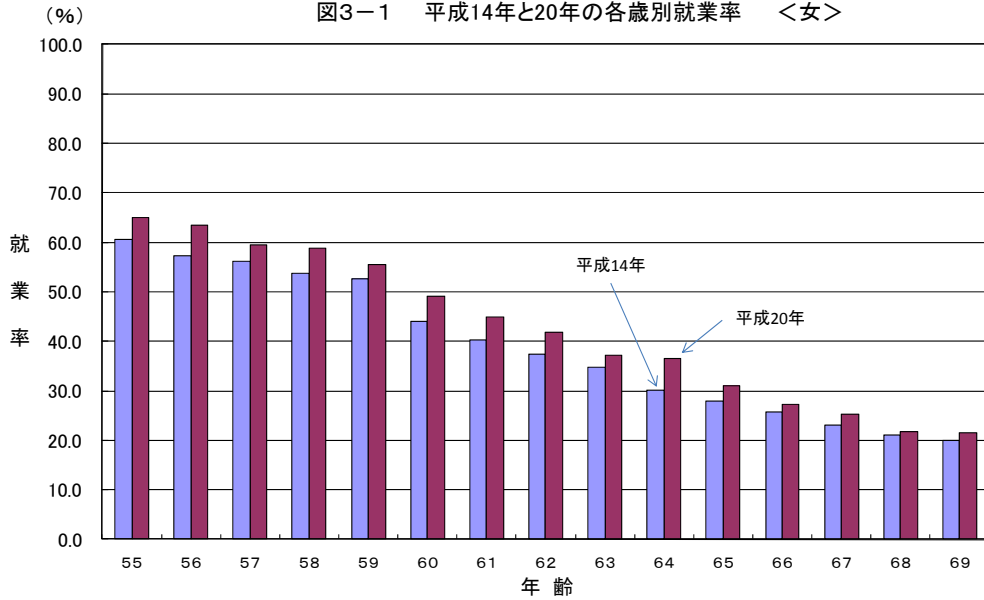


図3-2 平成14年から20年までの6年間に各歳別就業率の変化幅 <女>

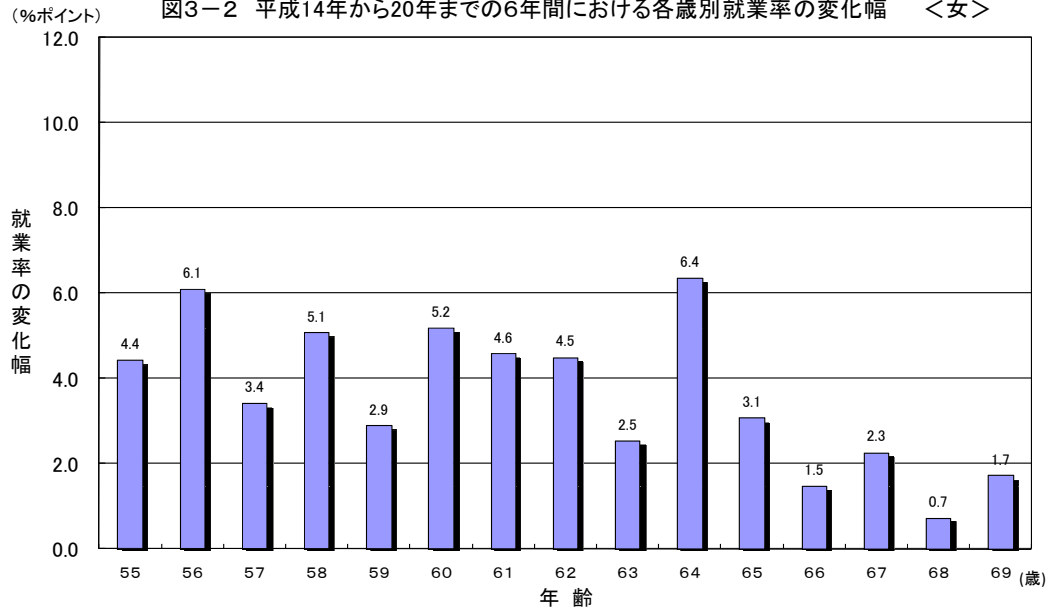


図3-3 出生年齢別にみた各歳の就業率 <女>

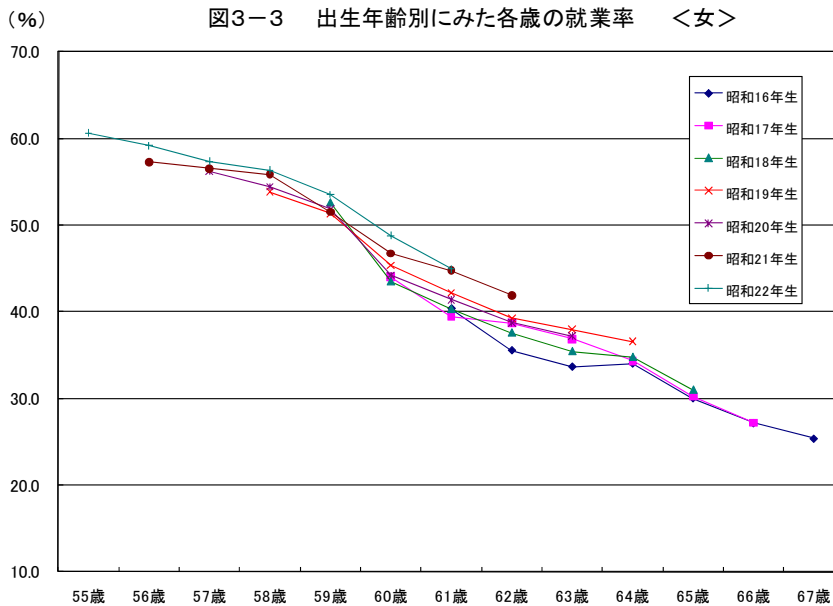


図4-1 各歳別にみた就業率の前年差 <男>

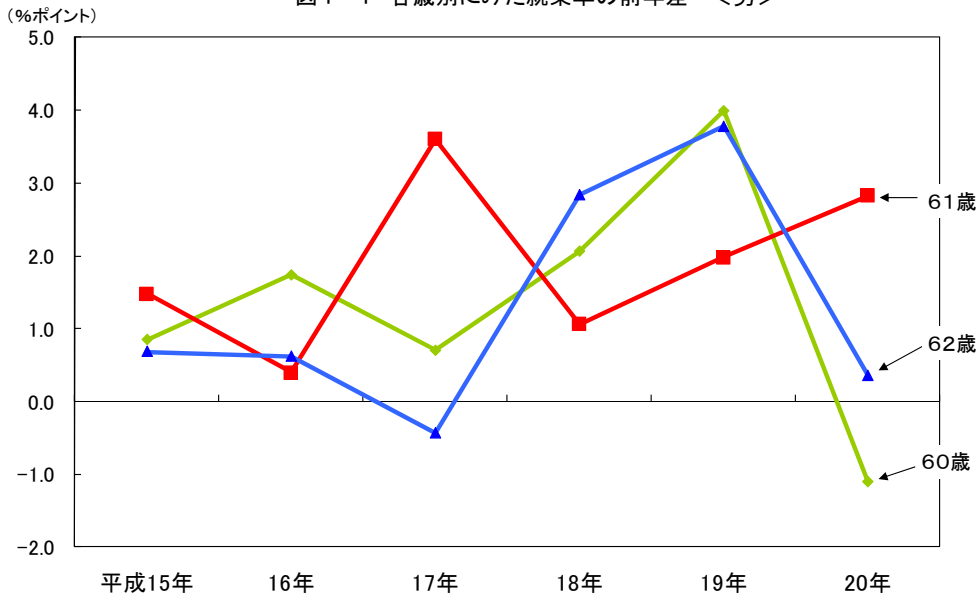


図4-2 各歳別にみた就業率の前年差 <女>

