

# 欧州の雇用失業統計における，長期育児休業取得者（雇用者）の取扱の違い，M字カーブ，従業率

佐藤 哲彰

（総務省統計局統計専門官）

長期育児休業者は，雇用失業統計において就業者と非労働力の境界線にいる。本稿では，ILO 及びユーロスタットにおける統計的取扱，及び，欧州連合のいくつかの加盟国における取扱を紹介した。さらに，北欧諸国のうちデータの入手できたフィンランド・スウェーデンと日本について，女性の年齢別就業率及び従業率（就業者から休業者を除き人口で除したもの）を比較した。日本はこれらの国に比して従業率では遜色なく，この年代における女性就業率の違いは，主に休業者比率の違いから生じている。また，従業率ベースでは，5歳階級のデータのあるフィンランドと比した日本のいわゆるM字カーブの特異性は，左肩の存在にある。

【キーワード】 労働関連統計，雇用政策，女性労働問題

## 目次

- I はじめに
- II ILO における育児休業者の統計的取扱
- III ユーロスタット（欧州連合統計局）における育児休業者の統計的取扱
- IV 欧州連合加盟国における育児休業者の統計的取扱
- V スウェーデン・フィンランド・日本における女性の年齢階級別就業率及び従業率
- VI おわりに

## I はじめに

昭和 50 年に小中学校の女子教員や看護婦・保母等を対象としてスタートした<sup>1)</sup>日本の法的育児休業制度は，これまでその対象が着実に拡大し，内容も拡充してきた。近年では育児休業の取得権を保障するだけでなく，少子化対策及び次世代育成支援の観点から，積極的に育児休業取得率の上昇を推進するようになってきている<sup>2)</sup>（本稿では，休暇という語と休業という語を内容的に区別せずに用いる<sup>3)</sup>）。

しかし，育児休業で長期間休業している雇用者は，雇用失業統計では微妙な存在である。育児休業取得者はそれなりの期間，仕事の現場から離れることが少なくない。世帯を調査対象として，仕事をしているか否かなどを調べる雇用失業統計は，就業・失業・非労働力の3区分を基本としているが，長期休業者はそのうちの2つあるいは3つすべての境界領域に位置している。長期休業者<sup>4)</sup>は就業者と分類すべきか，それとも非就業者と分類すべきか（失業者あるいは非労働力）。両者の線引きをどこに設けるのか。これは，国によっては，育児期女性の就業率にかなりの影響を与える可能性がある。

雇用失業統計（以下，単に統計とよぶ）には，休業 with a job but not at work という分類項目がある。この休業をしている者は，調査期間中に仕事をしていないにもかかわらず，仕事をしている者（従業者）とともに就業者の一部になっている（補論1）。ここで休業とされるのは，一時的に（temporarily）休んでいる者となっている。だが育児休業は原則子供が1歳になるまで取得でき

ることになっており（2008年4月現在）<sup>5)</sup>、育児休業取得者の中には「一時的」に休んでいるとは言えない者も多くいる。2005年度『女性雇用管理基本調査』によれば、常用雇用者5人以上の事業所における育児休業取得者（復職した者）のうち、休業期間が6カ月以上の者は71.4%に及ぶ。

では、休業が一定期間より短い者のみを、統計において「休業」（就業者）とすべきだろうか。

国際機関はどのように勧告し、欧州各国はどうか分類しているのか。

北欧（本稿では、アイスランドを除くスカンジナビア4国とする）では、女性就業率のM字カーブは解消しているが、他方で北欧では女性が育児休業を長期間取得することが普及しており、出生率も低くない。M字カーブの解消は、育児期の女性が「休業」に位置づけられるようになったため、という側面があるのではないか。つまり、育児休業を長期間取得する予定の者も「休業者（就業者）」に分類されているのではないか、という疑問があった。

結論を先取りすると、ノルウェーでは、1年を超える育児休業者は有給でなければ統計上の休業者としない。しかし、他の北欧3カ国（デンマーク、スウェーデン、フィンランド）においては、育児休業であれば取得予定休業期間に関わりなく統計上の休業者である（2007年現在）。では、北欧諸国におけるM字カーブの解消は、どの程度が育児休業者の増加によるのか。それは、データの制約のため、わからない（V参照）。だが、育児休業だけでなく、休業者全体を、就業者から除いた従業員のみで5歳階級別就業率をみると（従業員率とよぶ）、フィンランドにおいてはまだかすかにM字カーブが残っていた（ノルウェー、デンマーク、スウェーデンについては不明）。

日本においては、育児休業の取得者はまだ少ない。総務省が百万人規模のサンプルで実施する『就業構造基本調査』の2002年調査によれば、育児休業を取得中と思われる女性は、2002年現在で10万人に達しない程度と推定される<sup>6)</sup>（雇用保険からの育児休業給付者数のデータ）。そのため、育児休業取得者を就業者に分類する基準をどのように定めても、それが女性の就業率に与える影響

は、日本では極めて限定的である。しかし、特に北欧では、おそらくそうではない。基準の設定によって、女性の就業率にかなりの影響を与えるものと思われる。にもかかわらず、分類基準は国際的に統一されておらず、各国はまちまちに定義している。そのため、国際比較には注意が必要である。

『労働力調査』は、日本では昭和42年9月から、紙を配布して調査対象者が記入する自計方式で実施している。これは調査対象者の側に高度な読解力を要する手法であり、国際的には他計方式といわれる面談法（あるいは電話調査）がむしろ一般的となっている。標本ローテーション<sup>7)</sup>の方法も異なり、歴史的経緯も異なり、さらに、業務統計や数年に一度行われる大規模調査との役割分担や位置づけも、国によって異なっている。他方で育児休業は、制度・位置づけも実態も、国や地域によって非常に多種多様である<sup>8)</sup>。こういったさまざまな違いが背景にあり、「休業」の統計上の定義をどうするかについては、かなりの部分を各国の自主性に任せる形となっている。ILO（国際労働機関）は、この問題についても国際的なガイドラインを出しているが、そのガイドラインはそのような事情を背景として、裁量の余地も、あいまいさも残したものとなっている。本稿ではそのILOガイドラインをスタートにして、ヨーロッパの統計における育児休業取得者（雇用者に関して）の就業非就業の分類について紹介する<sup>9)</sup>。

## II ILOにおける育児休業者の統計的取扱

この項では、ILOの国際労働統計家会議 International Conference of Labour Statisticians における国際的ガイドラインの形成について述べたい。

就業状態をどう分類、区分するか。このことに関する国際的なスタンダードとなっているのは、1982年に開かれた第13回国際労働統計家会議における「経済活動人口、就業、失業及び不完全雇用の統計に関する決議」である<sup>10)</sup>。この決議では失業者の定義が引用されることが多いが、休業者

についても定義されている。それによれば、雇用者における休業者とは、すでに現職で働いているが、調査期間中一時的に働いておらず、その仕事に正式な<sup>11)</sup>結びつきを持つ (had a formal attachment to their job) 者である。休業者はこの正式な結びつき (formal attachment) があれば統計上の休業者 (就業者)、そうでなければ非就業者 (失業者あるいは非労働力) となるため、ここが本稿の議論の焦点となる。決議によれば、それは3つの基準からなるとされる。(1)賃金又は給料の継続的受領、(2)爾後の復職の保証、又は復帰日に関する合意、(3)休み始めてからの期間；他の仕事に就く義務なく補償費をもらえる期間があれば、その期間<sup>12)</sup>。各国は、以上の基準の1つかそれ以上に従って、各国の事情に照らして決定されるべきとされている<sup>13)</sup> (図1)。

これが、休業に関するILO勧告であるが、ここからは多様な定義が許容される。そもそも、この休業者に関する定義は、基準それぞれの具体的内容についても、これらの基準をどう組み合わせるかについても、かなりあいまいである (ILO1998a, p. 35)。第14回国際労働統計家会議 (1987年) では、事業所調査を含む休業統計について議論がなされ、ILO統計局が実態調査を行うこととなった (ILO1988, para61)。やがて東西冷戦が終了する。議論に旧東側諸国が加わることとなり、それが契機となって議論が展開された。長期休業 extended leave の統計上の扱いについて検討することとなったのは、1992年にパリで開催された、労働統計と市場経済移行国 (旧東側諸国) の関心に関するECE/ILO/OECDのワークセッションにおいてである。当時市場経済に移行しようとしていた旧東側諸国では、既に子育て支援が充実し、長期の育児休業取得が進んでいた (ILO Bureau of Statistics 1995, Table2; Meuers and Giddings

2004, p.8; Adler 1997, p.43)。そのため、それを就業に分類してよいのかというテーマがこれらの旧東側諸国から提起された。結局、このガイドライン作成から16年後の1998年に「長期休業に関するガイドライン」が作成されることとなる。これが、長期の育児休業についての統計的取扱に関する、2008年4月時点で最新のものである。

この1998年勧告 (ガイドライン) は次のようになった。育児休業は項目としては独立させず、他のタイプの長期休業の一例として扱われることになった。

長期休業を取得中の者が就業者と分類されるためには、まず同一雇用主の下で復職する保証があることが前提である。その上で、もし休暇の長さがある期間の範囲内か、又は、賃金の全額が重要な部分を雇用主が支払い続けている場合のみ就業者とすべきである。この「期間」や「重要な部分」が何を指すかは、各国がそれぞれの事情に従って決めてよい、となった (図2)。

つまりフルタイムの休業がある期間を超えた場合は、復職保証があるだけでは就業者 (休業者) とは分類されず、さらに休業前賃金の一定割合以上を継続して雇用主から受け取っていることを要件とするものである。

2008年4月時点では、これが雇用失業統計における休業区分についてのILOの最新の勧告となっている。

### III ユーロスタット (欧州連合統計局) における育児休業者の統計的取扱

欧州では、1960年から欧州労働力調査が実施されてきた<sup>14)</sup>。欧州労働力調査は公表頻度・調査項目や具体的な選択肢などはEUレベルで協議して共通化し、各国統計局に強制するが、標本抽出

図1 雇用失業統計で休業中とされるための要件 (1982年第13回ICLS)

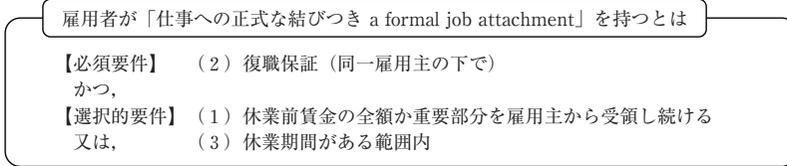
雇用者が「仕事への正式な結びつき a formal job attachment」を持つとは

下記の1つ以上に従い、満たすべき基準を各国が国情に照らして決定する。

- (1) 【賃金受領】休業中の賃金 wage or salary の継続的受領
- (2) 【復職保証】爾後の復職保証 (又は確約)
- (3) 【休職期間】休み始めてからの期間

出所：同会議報告書に従い筆者作成。

図2 長期休業者が休業（就業）中とされるための要件（1998年第16回ICLS）



注1)：具体的な基準は各国が定めるものとする。

2)：産休及び雇用主主導による無給休業中のケースは別の基準を適用。

出所：同会議報告書に従い筆者作成。

方法や実施時期などの具体的実施方法は各国の統計局に任されているというものである。そのサンプルデザインやローテーションは様々であり、抽出率も0.2%から3.3%と様々だが、2006年時点では最低四半期に1回実施されることとなっている。調査では、本人に直接インタビューすることとなっているが、同一世帯の者でもかまわない。1回目の調査は直接対面するが、大部分の国では2回目以降は電話調査となる。また、各調査員はポータブル・コンピューターを持参し、回答をその場で打ち込んで次に質問すべきことをコンピューターに誘導してもらうこととしている国が多い。

21世紀初めの欧州労働力調査の基盤となっているのは、1998年の「労働力調査の構成に関する理事会規則」である。この規則（regulation）は調査頻度や調査手法、調査項目を定めているが、調査項目に関して「調査期間中の就労状態」と「仕事を持っていたのに全く働かなかった理由」についてのデータが提供されるべきとなっている（1998年3月15日発効）。

ユーロスタット（欧州連合統計局）はこれを受けて、2001年以降に実施される調査の選択肢を2000年7月に定めた（2000年7月19日の欧州委員会規則）。図3のように、基本的な就労状態に関する調査事項の選択肢のひとつに「調査期間中働

いてはなかったが、仕事はあって休業中（家族従業員は含むが、義務兵役・奉仕従事者は除く）」を設けている。さらに、別項で休業者に対して休業の理由を調査することとなっており、そのひとつに「産児休暇及び育児休業」という選択肢がある。

これは規則であるため、強制力をもって欧州連合加盟国政府を拘束している。

上記の設問において休業と答え、さらに、その理由を問う質問に対して「産児休暇又は育児休業のため」と答えた者の数はこれでわかる。しかし、どのような場合に「休業」という選択肢を選ぶかについての基準は、規則にはない。

ユーロスタットは『欧州連合労働力調査——方法と定義 2001』というガイドブックを作成した（European Communities 2003）。このガイドブックは、育児休業の項目についてはILO1998年ガイドラインに従って「フルタイムの育児休業を取得中の者は、長期休業の1ケースとして扱われるべきである」とした。そして長期休業の項目においては「就業最終日から復職予定日で測られる総休業期間が3カ月を超えれば、その人が給与の50%以上を雇用主から受け続けている場合にのみ、『仕事がある』と考えられる」と記述した。つまり前項の最後で述べたILO1998年ガイドラインに従い、休業期間の境界を3カ月に、また「賃金

図3 欧州労働力調査における設問及び選択肢（2000.7.19欧州委員会規則）

問：「調査期間中の労働状態は？」（15歳以上人口全員に対して）

1. 支払いや利益を生む何らかの労働を1時間以上した（家族従業員は含むが義務兵役・奉仕従事者は除く）
2. 働いていなかったが、仕事はあって休業中（家族従業員は含むが義務兵役・奉仕従事者は除く）
3. レイオフのため働いていなかった
4. 義務兵役・奉仕に従事していた
5. その他（15歳以上）働いてもらわず、仕事や事業を持っていない

出所：欧州委員会規則（EC）No. 1575/2000（2000.7.19）より。

の重要な部分」を半分以上と具体化したものである(図4)。

しかしこのガイドブックには法的拘束力がないため、ガイドブックの規定とは別の形で調査を実施することも可能である。後述するが、実際に多くの国はこの規定とは別の形で調査を実施していた(長期育児休業者の統計区分に関して)。

そこで、この1998年の理事会規則を一部修正する規則(欧州議会・委員会規則)が2003年に制定された。この修正によって調査項目が追加されることになったが、そのひとつが「賃金の継続的受領」(変数名 SIGNISAL)である。加盟国政府は休業期間が3カ月以内か否か、もし3カ月を超える場合は、給与の半額以上に該当する賃金・給与あるいは社会手当を受領しているか否かを調査し、ユーロスタットに報告することとなっている(図5)。これを用いれば、先ほど説明したガイドブックの基準による休業者(就業者)は、事後的に算出できるはずである。

だがこの規則では、先ほどのガイドブックの基準に重要な変更を行っている。それは、「(休業前)給与の半額以上」としてカウントするものの中に、企業が支給するものだけでなく、社会手当(social allowance)を新たに加えたことである。そのため、休業前給与の半額以上を社会保険等が休業中に支給する制度を持つ国では、長期育児休業取得者は皆この賃金受領基準をクリアして、休業者として就業者に含まれることとなる。しかし、そ

のような制度を持たない国においては、多くの長期休業者はこの基準をクリアできず、非就業者となるであろう。全く働かない者に対して企業が休業前給与の半額以上を支給しているケースは、さすがにまれだと思われるからである(スウェーデンについては内閣府経済社会総合研究所編2005, p. 108)。そのため、煎じ詰めると手厚い公的給付制度の有無が就業率を左右しうることになる。

これは規則(Regulation)であるため、各国政府に対する強制力がある。各国は賃金の継続的受領の有無を毎回調査し、このデータをユーロスタットに通知している。しかし、ユーロスタットはこれによって集めたデータを公表せず、また、これを用いて計算した就業率も公開していない(2007年8月現在)。各国は独自の基準に基づいて就業率を公表している。これとユーロスタットの就業率の2つのデータがあると混乱するに違いない。ある北欧の統計局職員は次のようにコメントした。「休業が3カ月を超える場合には給与の半額以上を雇用主から受領している者のみを就業者に分類することを、欧州労働力調査は実施してこなかったと認識している。ユーロスタットはその方向への変更を提案する前に、そのような変更がどのような結果を引き起こすのか研究するつもりであろう。何にせよ、EU加盟諸国間では実践は異なっていると考えている」。

結局、どのような長期休業者を就業者とすべきか、ユーロスタットは統一基準を示しているが

図4 『欧州労働力調査ガイドブック』における説明

「調査期間中働いていなかったが、仕事はあって休業中」とは(雇用者)  
就業最終日から復職予定日で測られる総休業期間が3カ月を超えれば、その人が給与の50%以上を雇用主から受け続けている場合にのみ、「仕事がある」と考えられる。  
※フルタイムの育児休業を取得中の者は、長期休業の1ケースとして扱われるべきである。

出所:『欧州連合労働力調査—方法と定義 2001』より筆者要約。

図5 欧州労働力調査における追加設問及び選択肢(2005.3.15)

問:「賃金の継続的受領」(の有無:休業中又はレイオフ中の雇用者に:注)

1. 休業が3カ月以内
2. 休業が3カ月を超え、かつ給与の半額以上に対応する賃金・給与・社会手当を受領
3. 休業が3カ月を超え、かつ給与の半額未満に対応する賃金・給与・社会手当を受領

注:休業理由が病気又は出産である者を除く

出所:(EC) No. 430/2005より。

(ガイドブック)、それを課しているわけではない。そのため、加盟国は自由に基準を定めることができる。なお、ユーロスタットが検討している新しい基準は、社会手当を含むという重要な点で、現行の強制力のない基準やILOの基準とは異なっている、という複雑なことになっている。

#### IV 欧州連合加盟国における育児休業者の統計的取扱

各国における育児休業取得者の統計的取扱は、ILOのホームページ(LABORSTA Internet)で紹介されているが、概略にとどまっている。そこで、おもに2007年2月から3月にかけて、筆者はいくつかの国の統計局に問い合わせを行った。その回答を、表1にまとめた(無回答を除く)。育児休業の統計的取扱は総じてまちまちである。ユーロスタットのハンドブックどおりにしている国は、2007年9月の時点ではスペインのみである。ポルトガルは賃金の「半額以上」との規定がない点がユーロスタット・ハンドブックの規定から外れ

ているが、復職保証・賃金受領・休業期間の3つを組み合わせている構造自体はILO1998年ガイドラインやユーロスタット・ガイドラインになっっている。イギリスは休業期間の境目を3カ月でなく6カ月としている点がポルトガルと異なっている。休業期間がほぼ3カ月以上の者を無条件に非就業者としているのは、フランス・ドイツ・ベルギーである。したがって、イギリスとこれらの国とを比較する際にも、注意が必要である。デンマーク・スウェーデン・アイルランド、また、ノルウェーは、事実上無条件で就業者としている。しかしフィンランドはそうではない。北欧は特に育児期の女性の長期休業者が多いとみられるが、これらの国と比較する際には注意が必要である。

#### V スウェーデン・フィンランド・日本における女性の年齢階級別就業率及び従業員率

では、この定義のもとで、北欧で育児休業中とされる女性は、年齢別にどの程度いるのか。これ

表1 欧州各国等における育児休業の雇用失業統計における取扱

デンマーク	復職保証があれば就業者
スウェーデン	復職保証があれば就業者
ノルウェー	1年超ならば有給の場合のみ就業者とされる(実際には有給は1年以内が大部分)
フィンランド	育児休業(産後3カ月の出産休暇に続く6カ月)の取得者は、就業者。養育休業(その後3歳まで取得可)の取得者は、非就業者。(2008年より、ユーロスタット推奨の分類法に切り替え)
イギリス	休業期間が6カ月未満または賃金を受領し続けかつ復職の保証があれば、就業者
フランス	総休業期間が91日を超える場合は非就業者
ドイツ	総休業期間が3カ月以上の場合は非就業者(マイクロセンサス、ILO労働市場統計ともに)
オランダ	就業者
ベルギー	3カ月を超える育児休業取得者は非就業者
ルクセンブルグ	復職保証があれば就業者
スペイン	給与の半額以上を受領、又は休業期間が3カ月未満
ポルトガル	復職保証があり、かつ、休業が3カ月未満あるいは給与の一部を継続的に受領
ブルガリア	9カ月~2歳乳児の養育休暇(全期間最低賃金支給)は非就業者。2~7歳幼児の養育休暇(6カ月、無給)は就業者。(近い将来に変更予定)
アイルランド	就業者
【参考】	
アメリカ	(特段誘導せず)
カナダ	就業者
オーストラリア	調査週までの休業が4週以上であれば、直近4週で何らかの賃金をもらった場合は就業者

出所:筆者が実施した各国統計局に対する照会への回答に基づき作成。

を把握できるデータは、労働力調査に関しては見当たらない。男女、年齢別に休業者数を公表していなかったり、公表していても休業理由別には表章していないためである<sup>15)</sup>。

労働力調査に基づいてスウェーデンにおける休業問題を扱ったものに、林(1992)がある。その第1表では、休業理由別の休業者の内訳を、男女・10歳階級別に紹介している(表2:現在スウェーデン統計局が発表している合計値とは若干の相違がある)。それによれば、1990年平均で25~34歳の女性就業者の29.5%が休業者であり、その53.9%は育児による休業者とのことである。他方で、16~64歳女性では就業者の21.0%が休業者であり、うちバカンスが34.8%、育児が26.1%、病気が25.5%であった。すなわち、1990年には、25歳から34歳までの休業者の約半数強は育児によるものであり、16歳から64歳に休業者の年齢層を広げても、そのおよそ4人に1人(26.1%)は育児による休業者であった。

スウェーデン統計局によると、1990年当時の25~34歳の女性就業率87.0%は、2006年平均(78.0%)よりも9ポイント高かったが、そのうち従業率60.4%(就業者数から休業者数を除き人口で除したもの;従業者とは調査期間中に収入を伴う仕事を少しでもしていた者のこと)は2006年(58.7%)と1.7ポイントしか差がない。1990年が2006年に比べて就業率が9ポイント高かったのは、主に休業率が高かったためであるといえる。この年齢階級の休業率は1990年には26.6%だっ

たが、2006年には19.3%に低下している。

『スウェーデン労働力調査』は2005年4月より、EUに合わせた形に変更された。その際に休業理由別休業者数は公表しなくなったが、それまでは休業理由別休業者数を公表している。これを図6で示した。2004年平均の休業者は40万3900人(16~64歳女性)であり、その43.7%(17万6500人)がバカンス、23.7%(9万5700人)が病気、19.3%(7万7800人)が育児であった。1990年平均では休業者は47万8000人であり、うち37.7%(18万300人)がバカンス、24.3%(11万6300人)が病気、24.9%(11万9000人)が育児であったので、2004年を1990年と比べると、特に育児による休業者が少なくなった(4万1200人減)ことがわかる。しかし、2000年代前半においても、休業女性(全年齢)の約2割が育児を理由とするものであった。

スウェーデンについては、内閣府経済社会総合研究所編(2004,2005)が600人ないし1000人に対する調査を行っており、育児休業取得状況も調べている。内閣府経済社会総合研究所編(2004,第II部)には2003年12月に大ストックホルム在住で35~44歳のパートナーのいる男女それぞれ300ケースに対し、CATI(コンピューターを用いた電話調査)によって行われた調査の結果が紹介されている(回答率49%)。それによると、1990年から2003年の14年間に子供を生んだ、延べ697人の女性のうち、育児休業日数(労働日)がゼロの者は2.9%であったが、261~320労働日

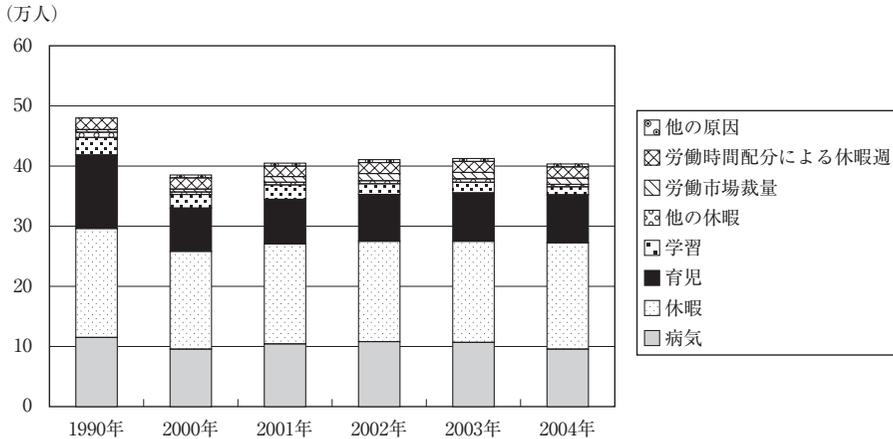
表2 年齢階級、休業の理由別就業者に占める休業者の比率  
(スウェーデン女性;労働力調査1990年平均)(単位:%)

	休業者計	病気	バカンス	育児	学習	その他
総計	21.0	25.5	34.8	26.1	6.3	7.1
16~19歳	15.3	19.5	29.3	4.3	5.5	42.1
20~24歳	22.0	18.5	24.4	38.2	11.0	7.7
25~34歳	29.5	14.2	21.1	53.9	6.1	4.6
35~44歳	18.7	25.7	42.2	17.1	8.8	6.4
45~54歳	16.7	38.1	51.5	0.3	4.3	6.0
55~59歳	17.8	46.6	46.3	0.0	0.3	6.8
60~64歳	20.7	46.9	43.6	0.0	0.4	5.0

注:「休業者計」は就業者に占める休業者の比率。他は、休業者計に占める当該理由の者の比率。「育児」には両親保険による者も含む。

出所:林(1992,第1表)より。

図6 休業理由別休業者数『スウェーデン労働力調査』



(ほぼ1年~1年半)が28.5%、321労働日以上が43.5%であった。合計すると72%が約1年以上休業している(内閣府経済社会総合研究所編2004, 図表8-3)。また内閣府経済社会総合研究所編(2005, 第3章)には、2005年1月にスウェーデンの民間企業及び公的機関の経営者507人、並びに従業員1000人に対し、CATIによって行われた調査の結果が掲載されている(回答率55.0%)。その従業員調査によると、子どものいる女性従業員の98.7%に育児休業取得権があり、そのうち育児休業を取得しなかった者は13.1%であった。約7割の女性が1年以上育児休業を取っていることになる(内閣府経済社会総合研究所編2005, 第3章第3節)。

次に、年齢階級別の女性の就業率、従業員率をみたい。内閣府経済社会総合研究所編(2004, 図表2-10)は日本とスウェーデンについて、休業者を除く10歳年齢階級別女子労働力率の比較を行い、従業員率についてはそれほど違いはないとしている。ここでは北欧諸国のうち、従業員(あるいは休業者)の年齢階級別データを入手できたスウェーデン、フィンランドと日本における、女性の就業率と従業員率を年齢別に示したものである(図7~図9)。なお、スウェーデンのデータはウェブサイトで公表されているものであり、フィンランドのデータは、筆者のフィンランド統計局への照会に対して提供されたものを用いた。デンマーク及びノルウェー統計局は、提供できないとのことである。また、休業者としては育児休業に限定され

ず、休業者全体の数を取っている。10歳階級で表章しているスウェーデンと日本の比較は前掲の内閣府経済社会総合研究所編(2004)が行っているため、今回、日本についてはフィンランドとの比較を念頭において5歳階級別に表章した。

従業員率をみると、日本の女性は20代において従業員率が顕著に高いことがわかる。しかし、30代から50代の女性に関しては、従業員率は日本とスウェーデンやフィンランドでは大きな違いはない<sup>16)</sup>。図9にもみるとおり、日本では休業者はわずかなため、就業率と従業員率はほぼ一致する。そこで従業員率も就業率と同様のM字カーブを描くが、従業員率の観点からは、日本女性のM字カーブは、左肩の部分の特異だということになる。フィンランドははじめ北欧諸国では、高等教育終了率が高い。日本では多くの人が10代のうちに高等教育機関に入学し、20代前半には卒業する。しかし北欧では、高等教育には20代になってから入学し、在学期間も日本よりやや長く、20代後半に卒業するという(OECD 2007, Chart A3.1, 日本労働研究機構2001, 表序-7, 渡邊・米澤2003, p. 153)。これが、フィンランドにおける20代の従業員率の低さにつながっているものと思われる。

日本女性のM字カーブの左肩部分に該当する25~29歳について、5歳階級で表章しているフィンランドと日本を比較すると、従業員率は日本(69.8%)のほうがフィンランド(59.1%)より10.7ポイント高い。しかし就業率は日本(71.5%)とフィンランド(70.8%)でほとんど同水準となってい

図7 スウェーデン女性の就業率及び従業率  
(労働力調査2006年平均)

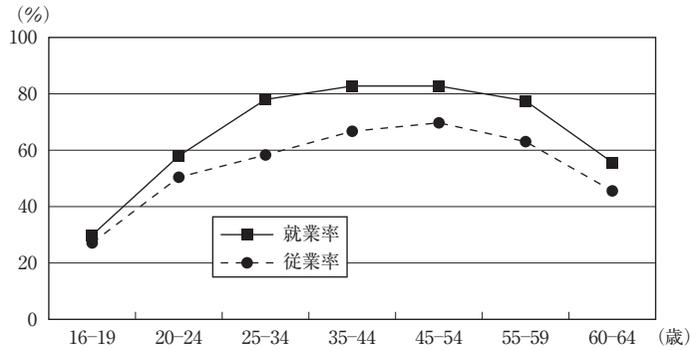


図8 フィンランド女性の就業率及び従業率  
(労働力調査2006年平均)

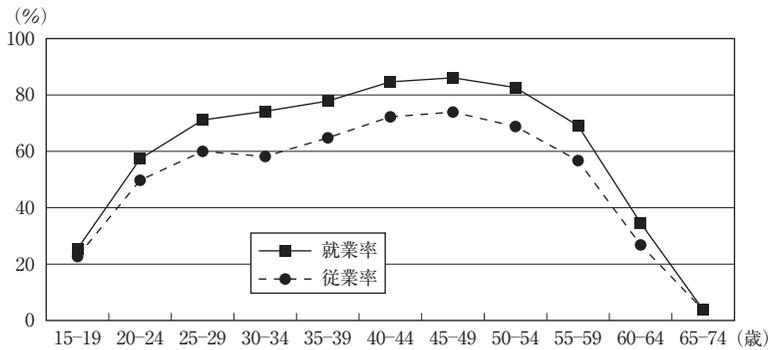
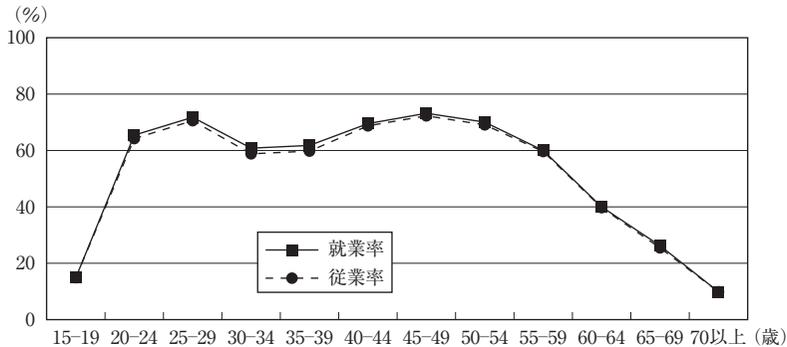


図9 日本女性の就業率及び従業率  
(労働力調査2006年平均)



る。就業率と従業率の差は休業率に該当するので、日本の25～29歳女性の従業率がフィンランドより約10ポイント高いことは、休業者が日本にはわずかであるが、フィンランドには約10%いることに対応していることがわかる。

また、これら北欧2国の高就業率は、休業者の比率が高いことに起因していることがわかる<sup>17)</sup>。

なお、育児を理由にした休業者数を年齢階級別に記した表は見当たらないため、育児休業に關す

る基準の変更がどの程度M字カーブの谷間の解消に影響を与えているかは、わからない。だが、2006年時点においても、スウェーデンに限らずフィンランドでも、この年代の休業者の相当割合が育児によるものではないと思われる。

## VI おわりに

欧州連合は21世紀への入り口に当たり、知識

経済型の欧州経済社会モデルの構築を目指す、いわゆるリスボン戦略を2000年3月に採用した。その最大の特徴の一つは、就業率引き上げの重視、そして就業率の数値目標化であった。欧州連合において、就業率の引き上げが政治的に重要な目標となったことに伴い、休業者を統計上の休業者（すなわち就業者）とするかどうかは高度な政治問題となり、そのことが国際基準の制定に混乱を生じさせているのではないかと考えられる。

しかし、就業率を従業員率と休業率に分けて認識すれば、そのような政治問題は生じない。従業員と休業者を区別せずに理解しているところから、そのような政治問題が生じているからだ。

2007年12月に、日本でも仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章が策定され、女性就業率の上昇に数値目標が設定された<sup>18)</sup>。しかし、本稿でみたように、日本は北欧に比べて、女性の従業員率については遜色ない水準にあり、低いのは休業率である。したがって、もし現在の北欧型の社会を目指すのであれば、それは、休業率の引き上げを目指すということになる。具体的には、特に長期間の休業を積極的に受容あるいは促進し、かつ、その代替要員として失業者などの雇用を促進する、一種のワークシェアを進める社会を目指すこととなるのであろう<sup>19)</sup>。しかし、少子高齢化のもとでの経済活力などの観点からすると、従業員率の引き上げこそが重要となる。日本は少子化対策の視点から育児休業取得率を引き上げようとするのみならず、法定外を含む様々な休業促進施策を行っている<sup>20)</sup>。就業率の上昇は、その大部分が従業員率の上昇であっても許容されるのか、それとも、できるだけ従業員率を引き上げるのが望ましいとするのか（なお、休業期間中であっても、調査期間中に1時間以上在宅勤務すると、それが収入を伴う仕事であれば、休業者でなく従業員となる：補論2）。従業員率の上昇を、従業員率上昇を達成する手段の一つとして位置づけるのか、それとも、従業員率上昇と独立した目標として捉えるのか、など、多少の概念整理を要するのではないかと<sup>21)</sup>。他方で、就業者といえども多様であり、特に、パートタイマーかどうか、あるいは、雇用期間の違いなどによって区別して把握することが有用な場合が少な

くない。そこで、休業率や従業員率も、必要に応じて、フルタイムか否か、常用雇用者か否かなどに分割することも有益となりうる。いずれにせよ、就業率を、従業員率と休業率に分けて議論する必要があるように思う。北欧、また少子高齢化問題を抱える韓国・ロシアやアジア諸国など、多くの国においても同様のニーズがあるかもしれない。

本稿の問題意識は、北欧でのM字カーブの谷間の消滅についての疑問であった。そのため、長期休業のうち、雇用者の育児休業についてみてきた。この1998年の長期休業に関する勧告が作成されたきっかけも、その後の議論も、常に育児休業に関する検討が中心であった（Ⅱ参照）。しかしこの勧告が議論された際には、長期休業として、他に産児休暇、教育訓練休暇、レイオフなど雇用主が主導する休暇、オフシーズンは働かない季節労働者について検討された（プラハ勧告による）。議論の末、このうち雇用者の産児休暇<sup>22)</sup>、雇用主が主導する無給休暇<sup>23)</sup>および季節雇用者<sup>24)</sup>については、別項が立てられて、本稿で説明した基準とは若干異なった基準が勧告された。育児休業と教育訓練休暇は、その他の長期休業とともに「他のタイプの長期休業中の雇用者」に区分され、本稿で説明した基準を採用することが勧告された。自営業主など他のタイプの労働者の休業者は、長期休業の場合は就業者に分類しないことが議論の末に勧告されることとなった。

育児休業以外の長期休業者を、各国はどのように統計的に分類しているのか。その把握は今後の課題として残されている。育児休業については勧告に従っていないが、他のタイプの休業で勧告に従っている国は、どの程度あるのだろうか。

現在の国際社会では労働力率と就業率が広く用いられる指標となっているが、このような現状では、国際比較は就業率ではなく従業員率をベースとして用いるべきではないか。また、休業に関する問題意識、及び、その実態は、国情の差が大きい。そのため、従業員率を含む就業率は、裁量の幅を大きくとり、国際比較には用いずに、一種の国内用政策指標として位置づけるという方向性が考えられる。

労働力率に関しても、休業者は調査期間中実際

に少しも経済活動（労働供給）をしていないにもかかわらず、経済活動人口（労働力）に加算されているため、その定義の再検討が長期的には必要であるように思う。休業者は、調査期間において労働供給者でないにもかかわらず、就業者と考えられている。逆に、失業者は調査期間において労働供給者であるにもかかわらず、就業者とされない。そこで、例えば、経済活動人口を、就業者でなく、従業者と失業者の合計とするという案がありうる。すると、休業者は非経済活動人口となる。それに従うと、経済活動人口と労働力人口（非経済活動人口と非労働力人口）は、休業者を含むかどうかで異なった概念となり、両者を必要に応じて使い分けることが可能となる。

休業者は微妙な存在である。その統計における位置づけの再検討を提案したい。

〈補論1：労働を供給していない休業者が、就業者として位置づけられた経緯〉

労働供給をする者は、一定期間中の実際の（アクチュアルな）就業関連活動の有無によって定義される。この原則からみると、休業者が調査期間中に労働供給をしていないにもかかわらず就業者の一部として含まれているのは、奇異に感じる。

そのように定められた経緯をたどると、1947年の第6回国際労働統計家会議の決議にさかのぼる。それまでのふだんの状態（usual status）に基づく人口分類に対し、この決議は、一定期間中（原則1週間）の実際の経済活動による労働力概念、いわゆる現行のアクチュアル方式を初めて国際基準として導入したものである。その会議のために準備された事務局ペーパーは「現状（当時）は休業者を就業者に含めている国と、特段その旨定めていない国に分かれている。休業者を就業者に含めることには分析において一長一短あるとし、分析意図に従ってデータを選択できるよう、休業理由ごとに休業者数を詳細に明示すべし」としていた。その上で、「一時的に休んでいる者もふつうは（normally）就業者とされており、そのような概念に基づくデータはいくつかの点で有益であるからそのように（休業者も就業者に含むよう）推奨

する」、としていた（以上、ILO1948a, pp. 47-51）。ここから、休業者は「ふだん」働いているから、就業者として位置づけたのではないとも推察される。決議では単に、休業者は就業者に含むとされ（ILO1948b, p. 54, para10(1)), 会議の議事録にもそのように決定された旨と、この休業者の範囲は特段定めず残されているとだけ示されている（op. cit., p.10）。

第6回決議を一部修正した第8回会議（1954年）の決議でも、基本的なスタンスは第6回決議を踏襲している（ILO1954, pp. 25-27; ILO1955, pp. 25-26, 43）。そして、この第8回決議が1982年（第13回決議）まで国際基準として効力を持っていた。さらに、現行の国際基準である第13回決議では就業者に休業者を含むべきか議論された跡がなく、そのまま休業者は就業者とされた。結局は1947年の第6回会議のスタンスが現在まで踏襲されている。

〈補論2：在宅勤務と労働力調査〉

育児期女性の雇用政策にとって、在宅勤務制度は重要な役割を担う可能性がある。経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会第二次報告（2007年9月21日）は、このことを指摘した上で、「在宅勤務中の自発的労働が労基法上の『労働時間』に当たるかどうかについて、解釈通達等により明確化するのが望ましい」、としている（報告書 p. 16）。

『労働力調査』は、調査期間（月末1週間）に収入を伴う仕事を1時間以上した者を、従業者（就業者）と定義している。したがって、休業期間中の短時間在宅勤務（＝収入を伴う仕事）をする者は休業者でなく従業者と分類される。だが例えば、調査期間中に仕事を少しもしなかったが、eラーニングを1時間以上行った場合は、このeラーニングが「収入を伴う仕事」であれば従業者となり、そうでなければ休業者となる。

なお、内閣府（2005, p. 116）によると、スウェーデンではテレワーク制度の導入率は、企業等調査では56.0%、従業員調査では40.6%となっている。そして、勤務先にテレワーク制度がある育児休業者のうち約半数（男女ともに）が、実際にテレワークを利用した経験があるとしている。

\* 本稿の問題意識は、2007年に総務省で開催された雇用失業統計研究会の席上で提起されたものです。樋口美雄座長、玄田有史委員、小杉礼子委員は、委員の皆様は、また、ILO東京事務所の梅木えりか氏には特に記して感謝します。労働力人口統計室の皆様には様々な点でご指導、ご高援いただきました。特に近藤登雄、木村正一、植松良和、木下千大、塚田武重の各氏に感謝します。また2名の匿名のレフェリーからはいくつもの有益なコメントをいただきました。ありがとうございました。なお、本稿で表出される意見は筆者個人のものであって、所属する組織のものではありません。また起こりうる誤りも、筆者個人のものであります。

- 1) 義務教育諸学校等の女子教職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律（昭和50年法律第62号）。なお、昭和47年の勤労婦人福祉法は育児休業等について事業主に努力義務を課していた。また、個別企業においては、多数の女性電話交換手を抱えていた電電公社における昭和40年からの取り組み（本格実施は43年）を嚆矢とする。
- 2) 少子化対策プラスワン（厚生労働省、2002年9月20日）において、子育てと仕事の両立支援をより一層推進する立場から、男性の育児休業取得率10%、女性の育児休業取得率80%という目標値設定を行った（2003年3月14日の少子化対策推進関係閣僚会議「次世代育成支援に関する当面の取組方針」では、この目標値を踏まえて、実効性のある取組を推進するとして）。また、次世代育成支援対策推進法第13条による事業主認定の基準の中に、計画期間において、男性労働者のうち育児休業等をしたものが、1人以上であること、また計画期間において出産した女性労働者の数に対する計画期間の育児休業等をしたものの割合が10分の7以上であることを認定取得要件とする規定がある。
- 3) わが国では育児休暇ではなく育児休業という言葉を用いている。それは、休暇というには長期にわたるし、かといって任命権者の判断による休職でもなく、解釈上の混乱を避けるためという（峯嶋1976, pp. 57-58）。ここからみると、休暇は短期、休業は長期という用語法もありうる。しかし短期でも育児「休業」であり、統計調査週において1週間休めば統計上の「休業」者となる。そこで本稿では「育児休業」「産児休暇」「教育訓練休暇」など日本における慣習に従って表記し、長期の休みに関しては便宜的に「長期休業」とする。それに伴い、長期「休業」を理由によって分類すると育児「休業」、産児「休暇」、教育訓練「休暇」と統一されないため、休業と休暇に内容上の区別はない、としたものである。
- 4) 後述するように、ILOの基準では長期の育児休業者は独立した扱いでなく、長期休業者 extended leaveの一部という扱いにされることとなった（ILO1998b）。
- 5) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合、あるいは子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合には、子が1歳半になるまで取得可能である。
- 6) 雇用保険事業年報によれば、2002年度の初回給付者数は9万8462人。なお出産後8週間は産休であるため（標準報酬日額の6割が健康保険より支給される）、子が1歳まで取得の場合、育児休業給付金受給は12カ月でなく10カ月となる。よって、一時点における育児休業給付金受給者（1カ月目から10カ月目までいる）は、初回給付者数の年度計（12カ月の合計）より若干少ないと考えられる。

- 7) 雇用情勢の変化の把握に各国で用いられている労働力調査は、対前月比あるいは対前年同月比でどのくらい増減しているかなどの情報が重要である。そのような問題意識から、経常的に調査が行われているため、数年に1度実施される調査に比して1回の調査におけるサンプル数が少なく、そのため特異なサンプルに当たった場合の影響は大きくなる。サンプルを毎月全部交代させると、場合によってはそのことによる大幅な数値の変動を招く可能性があり、対前月比や対前年同月比などの値の信憑性が低下する。それを防ぐため、労働力調査では毎回の標本交代はふつう一部に限られ、交代をシステマティックに行うローテーション方式が一般的となる。
- 8) 産児休暇のあとで育児休業を取得するので、産児休暇の規定によっても育児休業の定義は強く影響を受ける（アメリカのように病児休暇等も含めて一体のものとして捉えているケースもある）。また労働時間短縮等の形で育児休業をどのような形態で許容するか、無給や非常に低い支給額を伴う育児休業をどう設計するか、父親の育児休業取得を促進させるために母親の育児休業取得に一定の限度を設けるか否かなど、多様な形態がある。山崎（2005）がオーストリア・イスラエル・ニュージーランド等を含んだ網羅した情報を提供している。
- 9) 現行統計の国際スタンダードである1982年ILO勧告は、雇用者（paid labour force）と自営業者等（not paid labour force）を分けて基準を作成するという基本方針を採っている。雇用者をベースに作成されたそれまでの基準（1954年勧告）が、特に、零細自営業者の多い途上国の労働事情に合っておらず、その修正を求める声が多く上がっていたためである（ILO1982a, para11, 47-49等）。なお、自営業の長期休業者は休業者（就業者）としないとされている。それを規定している1998年ガイドラインは、間接的な表現を行っているためわかりにくい、そう解するとのことであった。
- 10) それ以前の休業（就業）の定義は1954年第8回会議の、「現職に就いていたが、病気や争議、休暇や他の賜暇、無許可欠勤、天候不良や機械の故障などのための一時的無秩序などの理由で一時的に休んでいた者」という理由列挙方式であった（ILO1955）。
- 11) もともと事務局原案では「強い」結び付き strong commitment となっていたものが、会議で「正式な」formal に修正された（ILO1982a, para146）。
- 12) ILO統計局雇用失業統計セクションのMata-Greenwood氏によれば、この「他の仕事に」以下の一文は、産休や病気休業などにおける補償期間が、休業期間の境界線のベンチマークとなりうることを示唆している（Mata-Greenwood 1997, p. 29）。だが、これは休業の一時性よりも各国の法的状況を反映しており、国や時代によって異なるため、そのようなものに左右されない基準が必要と氏は論じている（op. cit., p. 30）。
- 13) この3基準は、レイオフされた者の就業非就業を区分するための基準として提案されたものを準用したものである（ILO1982a, p. 52, notes 6）。レイオフと休業は、企業と何らかのつながりを持ちつつ生産活動から離れているという点で共通しているが、言うまでもなく異なる性質を持っている。今日において、わが国を含むいくつもの国で多様な観点から休暇が再定義され、休暇政策が実施されている。レイオフと休業を同じ枠組で分類してよいのか、再検討が必要に思う。
- 14) 欧州における労働力調査は1950年にフランスで開始された。欧州共同体（EC）全域で実施されたのは1960年であるが、これは各国が自主的に実施した、試験的なもので、以後

継続して行われたわけではない。継続的な調査は1973年からである (European Communities 2003, p. 6)。

- 15) フィンランドも育児休業による休業者数を公表していないが、出産・育児給付金(10カ月程度)を出産前給与に従って算出・受給している者は2005年に7万5564人いた。さらに、3歳まで復職保証を保持したまま自宅での育児が可能で、給付金を受け取ることができるが、2005年12月31日にこの給付金 home care allowance を受け取っている者は6万7844家族とのこと(筆者の照会に対するフィンランド統計局の回答による)。なお労働力調査2005年平均によれば、15~74歳のフィンランド女性は197万5000人おり、うち休業者は115万8000人である。
- 16) ちなみに女性雇用者に占める常用雇用者でない者の割合は、日本は22.4%、フィンランドは20.1%とそれほど差はないが、女性就業者に占めるパートタイム労働者(週労働時間が30時間未満の者)は、日本では30.5%であるのに対し、フィンランドは14.9%と、日本に比べて低い。なお常用雇用者の定義は、日本に関しては雇用契約期間が1年以上あるいは期間に定めのない者であるが(データは『労働力調査』2005年平均)、フィンランドは雇用期間の終了について、労使がともに認識している客観的基準を持たない者(データは欧州労働力調査2005年平均)。パートタイム労働者の定義は、日本では調査週間における実際の労働時間が30時間未満の者であるが(データは『労働力調査』2006年平均)、フィンランドはふだんの労働時間が30時間未満の者である(データは欧州労働力調査2006年平均)。
- 17) スウェーデンやフィンランドでは各種休暇を保障する制度が発達しているが、用途を限定されない長期休暇制度までであり、その取得者には政府より6割程度の手当が支給される(参考:前田2005)。
- 18) 44歳層の既婚女性については就業率64.9%を10年後に69~72%に引き上げることを目指す:仕事と生活の調和のための行動指針(ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議, 2007年12月18日)。
- 19) 育児休業と家庭責任による休業に関するEC理事会指令案(1983年)の説明メモの中に、「失業者を特に一時的労働者としてリクルートすることは奨励されるべきであり、それへの障害は取り除くべきだ」との記述がある。そして失業給付が削減できるので、その分を育児休業給付金に回すことができるという財政的利点を注記している: Commission of the European Communities (1983), p. 10。
- 20) 職業能力開発休暇制度に対する助成(キャリア形成促進助成金)、長期休暇制度基盤整備助成金制度、特別な休暇制度普及促進事業など。
- 21) 労災に伴う休業や育児休業など、個別の休業統計は、業務統計や事業所調査によるものが主である。しかし第14回国際労働統計家会議(1987年)の報告書は、特に休業理由については世帯調査が優れているとの発言があったと記している(ILO1988, para55)。なお、日本の『労働力調査』では、特定票冒頭の質問項目から休業理由を把握している(該当するサンプルが少なく、結果表で提供していない)。また2007年『就業構造基本調査』では、前回に引き続き9月末1週間の実際の就業状態を調査するが、「休業者」の選択肢を休業理由別に分割して調査することとなった。
- 22) 「休業終了後の仕事への復帰が保証されている産休取得中の女性は、もし賃金のすべてあるいは重要な部分が雇用主から支払われていれば、あるいは雇用者であるという理由でそれと同等の支払いを他のソースから得ているのであれば、就

業者として分類されるべきである。休業終了後の仕事への復帰が保証されている産休取得中の女性は、出産前後の母親が十分な休息を取ることを保障する目的で定められた国家的規制による強制的休暇期間、あるいは各国の事情に応じて定められた期間の間は、就業者としてみなされるべきである」(同勧告の仮訳)。

- 23) 「(1)雇用主主導による無給休業中の雇用者(政府予算や社会保障基金から給付を受けている場合を含む)は、次のような基準に基づいて労働力として分類されるべきである。(a)復職日についての合意がある者は、休業期間が各国の事情によって定められた一定期間を超えない場合に就業者とみなされるべきである。これらの者は他の就業者とは別の区分で分類されてもよいが、第16回国際労働統計家会議(1998年10月)において採択された「不完全雇用と不十分な雇用事情に関する決議」において特定された時間的不完全就業の定義に関する基準を満たすならば、彼らは時間的不完全就業者として区分されるべきである。(b)復職日について合意があるが、休業期間が各国の事情によって定められた一定期間を超える場合、あるいは復職日についての合意がないが近日中に復職できると予想される場合は、第13回国際労働統計家会議(1982年10月)において採択された「経済活動人口、就業、失業、不完全就業に関する決議」の第10段落において特定された基準を満たすのであれば、失業者とみなされるべきである。そうでなければ、非経済活動人口とみなされるべきである。(c)復職日について合意がなく、かつ近日中に復職できると予想できない場合は、現在の就業可能性と最近の職探し活動に従って失業者ないし非経済活動人口とみなされるべきである。(2)復職予想における「近日中」の観念は、各国の事情や経済状況の観点から特定されるべきである」(同勧告の仮訳)。
- 24) 「オフシーズンにはいかなる仕事もしない季節雇用者は、次のシーズンの始めに同じ雇用主のもとで復職する保証があり、かつ雇用主がオフシーズンの間も賃金の全額または重大な部分を払い続けている場合は、就業者とみなすべきである」(同勧告の仮訳)。

#### 参考文献

- 経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会(2007)『経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会第二次報告書』。
- 内閣府経済社会総合研究所編(2004)『スウェーデン家庭生活調査』内閣府経済社会総合研究所研究会報告書No. 11。
- 内閣府経済社会総合研究所編(2005)『スウェーデン企業におけるワーク・ライフ・バランス調査』内閣府経済社会総合研究所研究会報告書No. 14。
- 日本労働研究機構(2001)『日欧の大学と職業——高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果』調査研究報告書No. 143。
- 林雅彦(1992)「スウェーデンにおける労働力の姿——労働力調査とアブセンティズムを中心に」『労働統計調査月報』1992年1月, pp. 7-16。
- 前田信彦(2005)「欧州における長期休暇制度——ワーク・ライフ・バランス政策の試み」『日本労働研究雑誌』No. 540, pp. 47-54。
- 峯嶋誠(1976)『詳解育児休業法』ぎょうせい。
- 山崎隆志(2005)「主要国における仕事と育児の両立支援策——出産・育児・看護休暇を中心に」『少子化・高齢化とその対策 総合調査報告書』第2章, 国立国会図書館。
- 渡邊あや・米澤彰純(2003)「フィンランドにおける大学評価

- と財政配分のリンク」『大学評価』3号, pp. 149-166.
- Adler, M. (1997) "Social Change and Decline in Marriage and Fertility in Eastern Germany" *Journal of Marriage and the Family* vol. 59, pp. 37-49.
- Commission of the European Communities (1983) *Proposal for a COUNCIL DIRECTIVE on Parental Leave and Leave for Family Reasons (submitted to the Council by the Commission)* COM (83) Final, Luxembourg.
- European Communities (2003) *The European Union Labour Force Survey Methods and Definition-2001*, Luxembourg.
- ILO Bureau of Statistics (1995) "Maternity and Parental Leave in Transition Countries and the International Definitions of Employment and Unemployment," unpublished.
- International Labour Organization (1948a) *Employment, Unemployment and Labour Force Statistics A Study of Methods: Report prepared for the Sixth International Conference of Labour Statisticians*, Geneva.
- International Labour Organization (1948b) *The Sixth International Conference of Labour Statisticians*, Geneva.
- International Labour Organization (1954) *Eighth International Conference of Labour Statisticians, Report IV, Employment and Unemployment Statistics*, Geneva.
- International Labour Organization (1955) *Eighth International Conference of Labour Statisticians*, ILO, Geneva.
- International Labour Organization (1982a) *Thirteenth International Conference of Labour Statisticians, Report II, Labour Force, Employment, Unemployment and Underemployment*, Geneva.
- International Labour Organization (1982b) *Thirteenth International Conference of Labour Statisticians, Report of the Conference*, Geneva.
- International Labour Organization (1988) *Fourteenth International Conference of Labour Statisticians, Report of the Conference*, Geneva.
- International Labour Organization (1998a) *Reports to the Conference, Report IV General Report, Sixteenth International Conference of Labour Statisticians*, ILO, Geneva.
- International Labour Organization (1998b) *Sixteenth International Conference of Labour Statisticians, Report of the Conference*, Geneva.
- League of Nations (1938) *Statistics of the Gainfully=occupied Population, Definition and Classifications, recommended by the Committee of Statistical Experts*, Geneva.
- Mata-Greenwood Adriana (1992) "An Integrated Framework for the Measurement of Working Time" *International Labour Office Bureau of Statistics STAT Working Papers* pp. 92-2.
- Meuers, Mieke and Lisa Giddings (2004) "The Demise of State Run Child Care in Bulgaria: Causes and Implications" *Department of Economics Working Paper Series* No. 2004-04, American University.
- Organization for Economic Co-operation and Development (2007) *Education at a Glance* OECD Publishing.
- 〈2007年9月13日投稿受付, 2008年4月11日採択決定〉

さとう・てつあき 総務省統計局労働力人口統計室統計専門官。最近の論文に「仕事時間の増加 男性有業者では40代前半が最長に」総務省統計局『平成18年社会生活基本調査結果の分析・活用に関する研究会報告書』(2008年)。