

統計研究参考資料

No. 103

第 18 回国際労働統計家会議における
「労働時間測定決議」

(主要報告書の翻訳と解説)

2009 年 9 月

法政大学日本統計研究所
Japan Statistics Research Institute
Hosei University

はじめに

2008年11月24日から12月5日に国際労働機関事務局(International Labour Office: ILO)において開催された第18回国際労働統計家会議(International Conference of Labour Statisticians: ICLS)では、

- I 一般討議:2004~08年におけるILOの統計活動, 国際標準職業分類の更新, decent workの測定および監視
- II 労働時間の測定:労働時間に関わる諸概念の定義と測定法をまとめた決議草案の審議
- III 児童労働統計:児童労働の測定および今後取り組むべき課題をまとめた決議草案の審議が討議された。

このうち本資料は、会議の第2のテーマである「労働時間測定」の決議に関わる主要公式報告書を訳出したものである。本資料で取り上げた3つの報告書の出所はそれぞれ以下の通りである。

<翻訳1> 国際労働機関 報告書II 労働時間の測定

ILO (2008), *Measurement of working time (18th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 24 Nov.-5 Dec.2008, Report II)*, Geneva: ILO, pp.1-44

<翻訳2> 国際労働機関 会議報告書(会議録「II 労働時間の測定」)

ILO (2009), *Report of the Conference (18th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 24 Nov.-5 Dec.2008, Report II)*, Geneva: ILO, pp.22-31

<翻訳3> 国際労働機関 決議I 労働時間の測定に関する決議

ILO (2009), *Report of the Conference (18th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 24 Nov.-5 Dec. 2008, Report II)*, Geneva: ILO, pp.41-55

これらの資料の特徴ならびにその意義等については、本資料の末尾(pp.99-111)に、国際労働統計家会議設置の経緯、これまでの討議アジェンダ、討議の仕組みなども含めた詳細な訳者解説がつけられているのでそちらを是非参照いただきたい。

労働時間は、労働経済学の分野において雇用や賃金などとならんで、主要な研究分野の一つとしてこれまで多くの理論、実証研究が蓄積されてきている。マイクロデータの利用によりそれまでの集計量ベースからは得られなかった様々な知見が piecewise な findings として、また理論の妥当性の検証面でも多くの寄与がある。

近年、労働経済学の分野では、労働時間を労働時間そのものとしてよりもむしろより広い視野から生活時間との関連での分析の必要性が共通認識となりつつあるように思われる。労働分野におけるいわゆるグローバルスタンダード構築にあたり中心的役割を果たしてきた ILO において、各国からの country reports をふまえ、それがどのような方向での「制度化」が目指されているかは、政府統計関係者にとってはこの分野での統計の将来整備を展望する上で、一方、研究者も分析資料の整備方向に対しては無関心ではいられない。これを探る上でも、今回、訳出された本資料の意義は大きいように思われる。

なお、本資料の翻訳は、水野谷武志北海学園大学経済学部准教授ほかによるものである。膨大な資料の訳出にあられた方々にこの場を借りてお礼を申し上げたい。本資料を本研究所の『統計研究参考資料』として公刊することで、最新の国際的動向について、統計関係者だけでなくより広範な層に情報提供できることは、われわれにとっても喜びである。本資料がわが国における労働時間研究に広く活用されることを希望する。

2009年9月5日

法政大学日本統計研究所

第 18 回国際労働統計家会議における「労働時間測定決議」
(主要報告書の翻訳と解説)

目次

<翻訳 1> 国際労働機関 報告書 II 労働時間の測定	1
<翻訳 2> 国際労働機関 会議報告書 (会議録「II 労働時間の測定」)	59
<翻訳 3> 国際労働機関 決議 I 労働時間の測定に関する決議	77
訳者解説	99

【凡例】

1. 原文の引用符“ ”は訳文では『』で示した。
2. 原文のイタリックは訳文では「」で示した。
3. 原文のゴシック（太字）は訳文では下線を付して示した。

国際労働機関

報告書 II

労働時間の測定*

第 18 回国際労働統計家会議

2008 年 11 月 24 日～12 月 5 日

ジュネーブ

ILO 事務局, ジュネーブ

2008 年発行

* (訳者注) 付属文書 (労働時間の測定に関する決議草案, 原文 45～58 頁) の訳出は除く。

目次

第1章 序論	4
歴史的背景と改正の必要性.....	4
本報告書の構成	6
第2章 労働時間統計の目的と利用.....	7
ILO 条約.....	8
ICLS 決議.....	9
第3章 現行基準の限界.....	12
法的あるいは行政的概念に関連して.....	12
生産との関係	13
対象労働者の不十分な範囲.....	16
対象活動の不十分な範囲.....	16
尺度の欠如	17
限定された測定の方法.....	17
第4章 枠組み, 概念並びに定義.....	18
概念的な枠組み	18
労働時間	21
実労働時間 (Hours actually worked)	22
操作的定義	22
包含基準	22
直接時間と関連時間.....	23
合間時間 (In-between time)	26
休息时间 (Resting time)	27
除外基準	27
新しい活動の組み込み.....	28
支払い労働時間 (Hours paid for)	28
所定労働時間 (Normal hours of work)	29
契約労働時間 (Contractual hours of work)	30
ふだんの労働時間 (Hours usually worked)	31
所定外労働時間 (Overtime hours of work)	32
休業時間 (Absence from work hours)	32
労働時間設定 (Working-time arrangements)	34
第5章 データ収集方法.....	36

測定問題	36
単位の定義	37
参照期間 (Reference periods)	38
世帯ベース調査	39
事業所ベース調査.....	42
行政登録簿 (Administrative registers)	44
第 6 章 加工尺度 (Compiled measures)	46
総実労働時間 (Total hours actually worked)	46
年間実労働時間 (Annual hours actually worked)	48
分母	48
平均週実労働時間 (Average weekly hours actually worked)	49
第 7 章 データの集計表と分析.....	51
第 8 章 国際的な報告.....	53
第 9 章 結論	54
参考文献	55

付録 労働時間の測定に関する決議草案

第1章 序論

歴史的背景と改正の必要性

1. 国際労働機関は、労働者（そしてそれに準ずる人々）の健康と幸福に、そして疲労やストレスの水準に直接的なあるいは重要な影響を及ぼすという観点として、労働時間の規制について長い間、関心を寄せてきた。労働時間はまた、事業所の生産性水準および労働費用に、そしてすべての国々の生活の一般的な質に対して重要な影響を及ぼすと考えられてきた。したがって、異なる労働者グループに対して経済における労働時間の水準や傾向を測定することは、経済発展について分析するときだけではなく、労働および生活の条件を監視するときにも重要になる。労働時間の重要性は ILO 憲章の前文に反映されている：

世界的および永続的な平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができるから、そして、世界の平和および調和が危うくされるほど大きな社会不安を起こすような不正、苦難及び窮乏を多数の人民にもたらす労働条件が存在し、且つ、これらの労働条件を、たとえば、1日および1週の最長労働時間の設定を含む労働時間の規制・・・によって改善することが急務であるから・・・

2. この重要性はまた、国際労働会議で採択された30を超えるILO条約にも表われており、国際労働会議では、統計の作成に加えて1日および1週の最長労働時間の規制と短縮、深夜労働の規制、週当たりの休息、年次有給休暇、出産休暇とパートタイム労働のような、労働時間問題を取り扱ってきた。これらの中で最初に採択されたILO条約（第1号、労働時間（工業）条約、1919年）において1日8時間・1週48時間労働の基準が導入された。
3. 国際労働統計家会議（ICLS）は労働時間の測定について取り組み、2つの決議を採択している、すなわち賃金と労働時間の統計に関する決議（1923年）と、賃金統計の体系の一部として労働時間測定を勧告している、統合的賃金統計体系に関する決議（1973年）である。第1回ICLSは、労働者階級的生活水準の変化を測定するための賃金指数を構築するときに、労働時間統計の重要性を認識した。しかし、ICLSは、測定目的で労働時間を定義した決議を1つ採択してきただけであった。現行の国際基準は、第10回ICLSで『所定労働時間』と『実労働時間』の概念が定義された1962年に遡る。この決議は『支払い労働時間』概念には言及したが、国によって企業の慣習に大きな違いがあるために、国際的な定義を採択しなかった。

4. しかし、世界中で働く人々の労働時間のパターンや傾向を記述し分析することは、より包括的な労働時間統計をますます必要とする。近年に起こっている変化について見たときに、労働時間統計は、新しい現実を反映し、経済と社会の両面で政策に貢献することが必要である。このような高まるニーズに応えるために、1993年の第15回 ICLS ではすでに休業の測定を国際的な指針の主題とすること、つまり全体の労働時間測定の枠組みの中に統合すべきことが要請されていた。第16回 ICLS (1998年) では特に3つの分野、すなわち(a)就業統計による所得分析に役立つとされる、自営業者による労働時間、(b)労働生産性に関する統計の基礎として役立つとされる、総実労働時間として表記される就業量、(c)労働時間統計の補完としての労働時間設定において、その測定をさらに発展させることが勧告された。第17回 ICLS (2003年) では、優先的な作業として、労働時間および労働時間設定に関する統計を発展させることが考慮された。この問題に関する指針を改正する必要性を議論する際に、『労働時間統計に関する作業グループ』は、考慮すべき方針や問題についての手引きを提供した。国際基準の改正は、労働時間統計の利用者にとって十分な統計的基盤を提供するために、国が労働時間統計の包括的な体系を改善および発展させることを可能にするだろうし、この体系によってすべての生産的活動を勘定することができる。この基盤は結果的に、国際比較を目的とする労働時間統計の表示や国際的な報告を促進するだろう。
5. 欧州連合統計局 (EUROSTAT)、経済協力開発機構 (OECD)、国連 (統計部) といったいくつかの国際機関の代表が労働時間の測定に関する指針を開発および実行するのに役立ってきた。国連による援助の下で、労働と報酬に関するパリ・グループ (非公式の協議を目的とするシティー・グループの1つ) が1997年に創設され、国家労働統計家だけでなく上記の国際機関の多くがこれに関わった。パリ・グループは、労働時間に関する現行の国際基準の改正作業に大きく貢献してきた。
6. 国内レベルでは、多くの統計局、特により発達した国家統計制度をもつ国は長年、労働時間統計を収集してきた。その結果、国内には豊富な実践があり、それが改正の過程を促進した。労働時間統計を作成するための実践は、第10回 ICLS の範囲を超え、大きく変化している。国内の労働時間統計における質や量の不均一は国際比較を著しく阻害する。これに対応して ILO は『国際労働経済統計年鑑』 (*Yearbook of Labour Statistics*) を刊行し、性、主要な産業、製造業部門別週間実労働時間に関する国別統計を発表している。しかし、ある国では、有休、公休そして不規則な休業に関する他の種類を考慮した年平均値を提供している。他の国では特定の参照週だけの統計を依然として提供している一方で、別の国は観察した週労働時間の単純な平均を提供している。ある国の統計は『支払い労働時間』を意味し、時には『所定労働時間』でさえある。『国際労働経済統計年鑑』で発表されている、月あるいは四半期別の週間実労働時間統計は同じ限界を有

する。『ILO10月調査』(ILO October Inquiry)は、選ばれた産業における選ばれた職業詳細分類別の週当たり『所定労働時間』と『実労働時間』(さらに賃金率や所得に関する統計)を公表している。どちらの場合も、実際に提供されている統計は、すべて異なる国内の概念および/または参照期間に関する統計でありうる。このように対象範囲が異なる理由の一部は、労働時間という主題の性質が複雑であるということだけではなく、労働時間の定義、測定あるいは推定方法についての国際的な手引きあるいは合意が欠如しているということもある。労働時間測定に関する国際的改正を成功させるために、それは三者構成主義の精神と原則にもとづいて実行されなければならない。このために社会的パートナーは一貫して積極的に関与してきた。

本報告書の構成

7. 本報告書は以下の9章から成り、第1章は労働時間に関する現行の国際基準を改正する必要に至る背景および理由を紹介する。第2章は、他の国際文書に組み込まれている、労働時間統計の主な目的と利用について提示する。第3章は新しい基準の中で扱われる必要がある、現行基準の限界を説明する。第4章は改正される労働時間の枠組みを説明し、労働時間の各概念とその定義案を提示する。第5章は現代的な統計情報源を使った、データ収集および測定方法の問題について議論する。第6章は総労働時間および年間労働時間の概念といった分析的で加工された尺度を取り扱う。第7と8章のそれぞれは、分析にとって重要であると思われる、表とデータ提示に関する勧告と、結果を国際的に報告する際の条件や勧告を設定する。最後に第9章は、採択に向けて、労働時間測定に関して改正される国際統計基準を評価するための提案で締めくくられる。

第2章 労働時間統計の目的と利用

8. 労働の時間（hours of work）として言及される，労働時間に関する統計は，初めてそれが収集されて以来，労働条件を評価し監視するために利用された。当初の主な関心は労働時間の規制を評価することであった。これが「所定労働時間」（normal time）概念の発展の起源となった。労働時間統計は後に，経済的分析のための道具として利用され，また例えば時間あたり平均所得，単位時間あたり平均労働費用，労働生産性のような経済指標を計算するために利用された。実労働時間の概念は主に，これらの分析に必要な労働量を推定するために開発された。所定労働時間とあわせて，この2つの概念は，パートタイム労働者，労働時間の点で不完全就業（underemployment）による影響を受ける人々，年間変形労働時間制や交替制などの下で働く人を認識するためにも利用される。これらの概念は，所定外労働を含む労働時間数と契約あるいは法定労働時間とを比較するのに役立つ。これらの概念は，働いた時間すべての総数や毎日長い時間働いている過剰就業者（over-employment）の推計を可能にした。これら概念はまた，休業で働けなかった時間や，病気のようなマイナスの原因から年休のようなプラスの理由までの両方によって生じる理由で働けなかった時間を観察するのに役立つ。
9. 労働時間統計は本来的に，就業，生産性並びに労働条件に関する問題を記述し分析するのに中心的な役割を果たしてきた。労働時間統計は，すべての国（先進国と途上国も同様）にとって，すべての作業活動を観察するのに重要で有益である。仕事に費やした時間量とその時間量の労働時間設定は，個人や国家にとって，法的，財政的，経済的並びに社会的に大きな含意をもつ。労働時間統計は，(i)仕事と収入やその他の生計手段との関係やその関係が生活の質全体に与える影響を観察するために，(ii)就業や生産における労働需要に関する統計を補い，労働条件を吟味するために，(iii)労働に関する交渉や経済社会的分析にとって有益である指標（例えば，労働生産性，時間あたり賃金率，時間あたり平均所得，時間あたり平均労働費用，労働災害率並びに時間に関する不完全就業の推計）を作成するために，(iv)労働市場の柔軟性，社会的排除，ジェンダー公正並びにワークライフバランスの質を扱う，経済・社会政策および労働市場政策を形成し実行するために必要である。したがって，労働時間統計の包括的な体系は，他の労働市場統計および一般的な統計体系と整合すべきである。
10. 就業者の労働時間に関する分布情報は，極端に短いもしくは長い労働時間の識別，パートタイム労働とフルタイム労働の区別を可能にする。所定外労働の統計は，労働条件を評価し，市場の需要に対する企業の反応を評価するのに有益である。休業理由別の休業時間の統計は，例えば，休暇の受給資格に関する雇用主の努力を示すことができ，また

労働者の不満の水準を明らかにすることを含めて、経済がうまく機能することについて説明するのに役立つ。休息時間の規制は労働時間の規制に関連する。休暇の受給資格や実際に取得された休暇に関する統計は、これらの休暇規制が実行されているか監視するのに役立つ。『直接的には』生産的でないと考える活動を職場で費やした時間や、それとの対照である直接的な生産に費やした時間を考慮するために、実労働時間の構成要素に関する精密な尺度を使うことはまた、生産性および労働費用の精密な尺度を提供するかもしれない。

11. 新しい労働時間設定は、人々が労働時間と個人的な時間の2つをよりバランスよく組み合わせている方法が様々であることを反映している。これは、女性が労働市場へより十分に参加し、男性が世帯におけるサービス労働への参加を増やすという文脈で重要性を増している分野である。パートタイムと柔軟な仕事の設定は労働者がこのバランスを達成できる周知の手段であり、それゆえに、休業についてだけでなく労働時間の編成（organization）やスケジューリング（scheduling）についての統計がこれらの新しい進展を監視するのに重要である。

ILO 条約

12. 『労働時間』は、（有給）労働者が雇用主の指揮下にあった時間、つまり雇用主あるいは当局者からの仕事の命令を受けることができる時間という観点から、ILO 条約で定義された。このような従事可能（availability）期間には、もし仕事をすることができたり仕事を要求されたり仕事をする必要があったりした場合には、労働者はいつでも働ける状態であることを期待された。この一般的な概念が自営業者にとっても有益でありうるのは、取引先の指揮下であったり、購入の注文をいつでも受ける状態であったり、販売に従事可能であったりするなどのような、自営業者が自分の仕事に従事可能である時間が一般的な概念として解釈される場合である。
13. 1930 年の労働時間（商業および事務所）条約（第 30 号）は初めて、『労働時間』を従事可能期間とみなし、労働者が仕事に従事できない『休息时间』を明確に除いている：
『労働時間』という用語は、就業者が雇用主の指揮下にある時間を意味し、就業者が雇用主の指揮下でない休息期間はふくまない。
14. 同様の問題は後続の ILO 条約、つまり 1936 年の労働時間短縮（公共事業）条約（第 51 号）、1937 年の労働時間短縮（繊維工業）条約（第 61 号）で取り上げられた。
15. これらの条約の脈絡における『休息期間』は、労働者が仕事をすることを期待されていない（従事可能でない）期間において働いていない時間であった。労働者はもちろん

ん一般的には、仕事を期待されている時間内でも休息のための短い休憩をとることはできた。しかし、仕事には他の中断が伴うので、休息の区別を実践することは多くの場合、難しいことがわかった。

16. 労働時間及び休息时间（路面運送）条約（第 67 号）が仕事の従事可能性についての定義に一定の長さ以下の休息期間（労働者が働いていないときか仕事に従事可能でないとき）を含めたのは、この測定における困難を修正しようとした理由なのかもしれない：

『労働時間』という用語は、関係者が雇用主あるいはその他にそのサービスを要求する権限を持つ人の指揮下にある、もしくは乗物の所有者やその家族の構成員である場合、彼・彼女らが道路輸送手段、その乗客またはその積荷と関わる自営の仕事に携わる時間を意味し、かつ以下の事項を含む：

- (i) 乗物の走行時間中になされた仕事に費やした時間
- (ii) 補助的な仕事に費やした時間
- (iii) 単に随行した期間
- (iv) 資格のある当局によって規定された長さを超えない、休息や仕事の中断による休憩

ICLS 決議

17. 第 10 回 ICLS（1962 年）では所定労働時間を以下のように定義した：

4.(1) 所定労働時間は、法律、規制、労働協約あるいは仲裁裁定によって確定あるいは履行される労働時間である。

(2) 法律、規制、労働協約あるいは仲裁裁定によって確定あるいは履行されていない場合、所定労働時間は、所定外労働割増率で支払われる時間あるいは関連労働者集団に関わる事業所の規則や慣習に対して除外となる時間よりも多い、1 日もしくは 1 週の労働時間数という意味で捉えられるべきである。

この統計的定義は支払い目的の法的な定義と同様である。

18. 所定労働時間は、賃金稼得者や俸給雇用者と関わるので、対象労働者の範囲を制限してきた。所定労働時間は、法律上あるいは行政上の概念にもとづいた、1 日あるいは週あたりの労働時間であり、それは労働者および活動の種類によって異なりうる。所定労働時間は労働者が働いていない期間（例えば通勤時間、食事休憩、有給の公休）を含みうる。

19. 第 10 回 ICLS で定義された 2 番目の概念、すなわち実労働時間は、特定の参照期間に働いた時間に関わる：

5.(1) 実労働時間統計は以下を含むべきである：

- (a) 所定の労働期間における実労働時間
- (b) 所定の労働期間に働いた時間に加えて働いた時間で、その時間には一般的に所定よりも高い率の賃金が支払われる（所定外労働）
- (c) 例えば、仕事場の準備、修理や保全、道具の準備や清掃、領収書や勤務時間記録用紙や報告書の準備といった仕事に職場で費やした時間
- (d) 労働供給の欠如、機械の故障または事故のために職場で待機または働いていない時間、もしくは仕事はしていないが雇用契約で賃金支払いが保証された期間に職場で費やした時間
- (e) お茶やコーヒーの休憩を含む、職場での短い休息期間に相当する時間

(2) 実労働時間は以下を除外すべきである：

- (a) 例えば年次有給休暇、有給の公休、有給の病気休暇といった、働いていないが有給である時間
- (b) 食事休憩
- (c) 自宅と職場を往復するのに使った時間

- 20. これらは、もし仕事をするのが可能で、それが要求されたり必要であったりした場合に、有給就業者が実際に雇用主の指揮下にあり、仕事の命令を受けることができる、短い参照期間における労働時間である（ILO 条約で設定された定義と同様）。
- 21. 実労働時間は、通勤時間や他の有給休暇、例えば年次有給休暇、有給の公休並びに有給の病気休暇を除外したが、休暇期間に行われた仕事を含めるかどうかについてはまったく言及していない。
- 22. 定義が与えられているわけではないが、第 10 回 ICLS で 3 番目の労働時間概念として言及されているのは、支払い労働時間である。これは有給就業者が支払いを受けたすべての労働時間を暗に意味している。仕事をしたかどうか、あるいは含められるべき支払い元はどこなのか（その支払いには一般的に雇用主が想定されている）についての言及はない。このような支払い労働時間は論理的には、無給の労働時間すべてを除外するが、これは国内および国際的に大きく異なるかもしれない。第 10 回 ICLS は、支払い労働時間についての統計が国内的な目的では使われても実労働時間の代替としては適していないことを認めた。
- 23. ICLS は、改正決議の前文で引用されているように、他に 2 つの法律文書を採択した。それらは休業時間の一部として見なされるかもしれないものに言及している。すなわち、労働傷害（労働災害の統計に関する 1982 年の決議と 1998 年の改正決議）と労働

争議（ストライキ，工場閉鎖および他の労働争議による行動に関する 1993 年の決議）
によって失われた時間の測定である。

第3章 現行基準の限界

24. 現行の国際基準において欠けている多くの問題について合意に達する必要がある。第1の問題は実労働時間概念に対する一貫性のある定義への改正についてであり、これには、仕事および報酬の設定が変わることで起こり、かつどのような種類の仕事場でも遂行されるかもしれない、すべての種類の作業活動に関する手引きが含まれる。この改正概念は、すべての仕事および人に適用できるようにするために、各国において現存する労働時間に関する行政上あるいは法律上の定義とは独立して定義されるべきである。さらに、有給の公休や他の不活動期間には非常に様々な種類がある中で、支払い労働時間に関しては国際的な定義はないが、この概念に関する統計は国によってはすぐにでも利用可能である。この概念もまた定義されるべきである。第2の問題は、現行基準には含まれていないが、国によってはすでに測定されている労働時間概念に対する定義の不足に関してであり、これも採択される必要がある。第3の問題は、国において今日利用可能となっている異なる情報源を使って、すべての概念を実際に測定する方法に関する指針を改正基準が国に提供すべきことである。第4の問題は、労働投入や労働量並びに年間労働時間のような、加工尺度を計算する方法を定めるのに改正が必要であることである。第5にして最後の問題は、どの労働時間統計を国が国際レベルでの報告でめざすのかに関する勧告を確立することである。

法的あるいは行政的概念に関連して

25. 『法律上の』あるいは『行政上の』定義（国や事業所の支払いの慣例に関連する）としての労働時間は、統計的な測定目的（支払いや場所とは関係のない活動に関連する）で定義された労働時間概念とは異なるかもしれない。労働法は労働交渉を含めて重要であるが、それは多くの場合、異なる労働者グループに特定され、労働者グループ間では比較できないかもしれない。
26. 行政上の脈絡における労働時間は一般的に、関係者（個人、労働者組織、雇用主、雇用主組織、政府）の間で合意に達したすべての時間を対象にする。これは仕事に費やした時間かどうかとは無関係かもしれない。1つの合意として考えるのは、仕事をしてそれに対して支払いがある特定の活動である。これには、制服への着替えに費やした時間、自宅と仕事場の往復通勤時間あるいは食事時間が含まれるかもしれない。もう1つ別の合意としては仕事に対して支払いのないすべての時間を除くことであるかもしれない。ある合意で定義された労働時間活動の内容は、対象となる労働者グループに特有であるだろう。それは異なるグループに対して別の合意で定義された時間とは比較できないかもしれない。このように定義された労働時間に関する統計は一国の尺

度を作るために合計されるべきではない。なぜなら、定義の中身が異質すぎるし、それゆえ誤解をうむ可能性がきわめて高いからである。現行の定義は法律上あるいは行政上の概念と明確に区別されていない。

27. 対照的に、統計的な目的で純粋に定義された労働時間は、標準的な一群の活動種類に費やされた時間に対応するだろう。労働時間統計は、財やサービスの生産のために費やされた時間に対応すべきであり、異なる労働者グループ間を比較できるような推計値を提供できるようにすべきである。これは標準化された概念を必要とし、ゆえに特定の労働者や活動のために設計された労働立法とは異なるかもしれない。統計的概念に含まれるいくつかの活動は、労働時間に関する立法からは除かれているかもしれない。原則的には、統計的な定義は、すべての働く者に対して一様に適用されるべきであり、それは、異なるグループ間で比較できるためであり、また、集計される場合には国どうしあるいは時系列的にも比較できうる一貫性のある国の数値を作成するためである。
28. 労働時間に関する特定の制限を強要することが統計の国際的な指針の役割ではないし、指針は労働時間を定義する国内の立法もしくは文書に影響したり、修正を加えたりはしないだろう。労働時間統計で重要なのは、法律および所定の労働時間と比較して、実労働時間を観察することができることである。

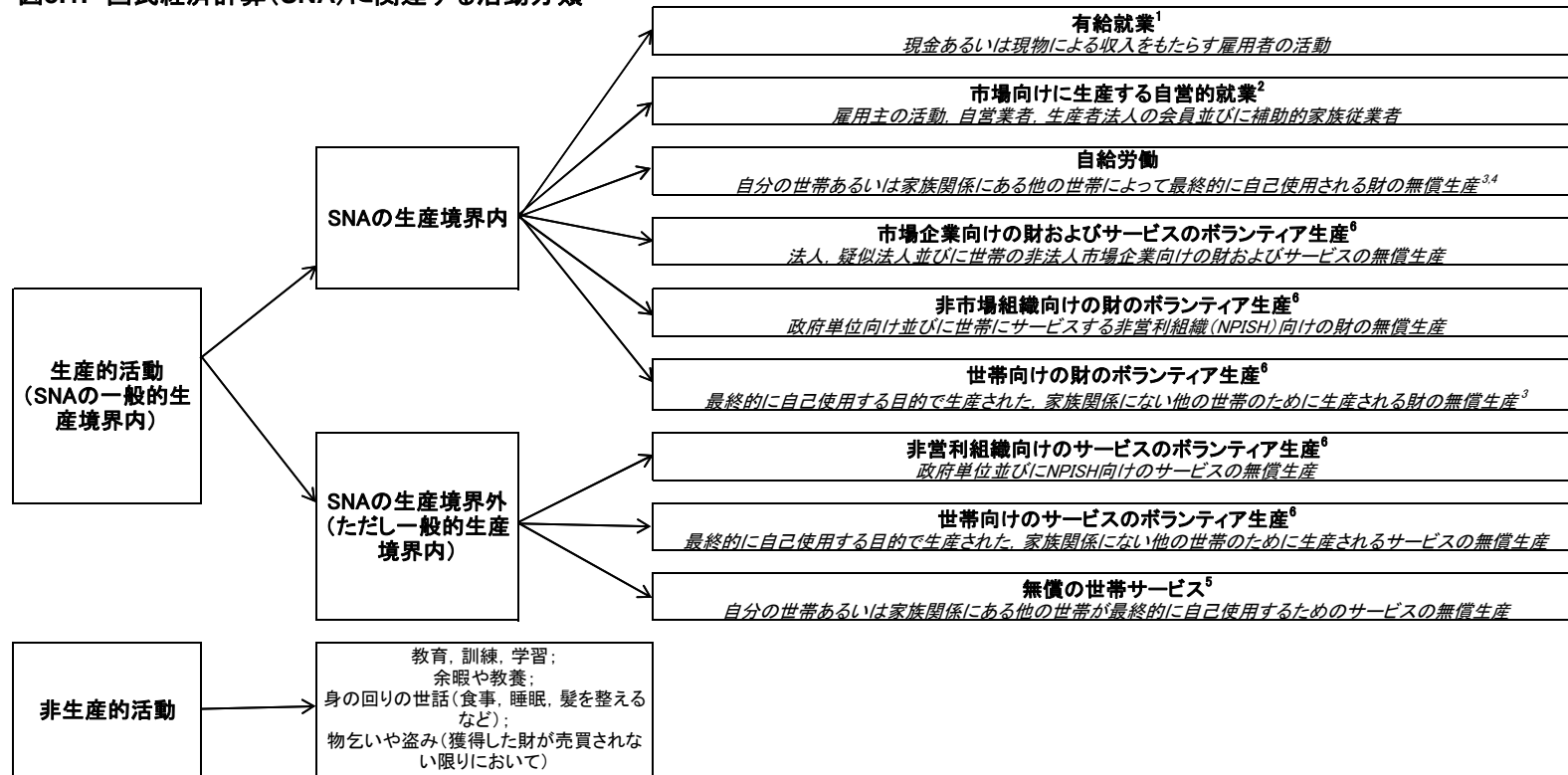
生産との関係

29. 既存の国際基準が取り組んでこなかった操作上の重要な問題は、2008年版の国連による国民経済計算（SNA）における一般的生産境界内として定義されている、すべての財およびサービスに費やされたすべての時間に労働時間概念を適用できるかである。労働時間概念はそれが採択されて以来、就業概念に適用され、1982年決議（第13回ICLSにおける経済活動人口、就業、失業並びに不完全就業の統計に関する決議）を背景とした労働力の枠組みに関連づけられた。就業それ自体はSNAの生産境界にもとづいており、SNAの生産境界は一般的生産境界よりも限定され、特定の無償サービスの生産を除外している。就業外の作業活動に適用される労働時間はすべて、いわゆる『世帯サービスとボランティア労働』に費やした時間である。図3.1は、諸活動が生産的あるいは非生産的であるかどうか、もし生産的ならば、その活動はSNAの生産境界内あるいは単に一般的生産境界内に含まれるかどうかに従った行動分類を示す。
30. この世帯サービスとボランティア労働は世帯内での自家最終消費のための無償サービス（たとえば、清掃、調理、修理、輸送並びに扶養される人の世話）の生産からなる。一般的生産境界は、他の世帯に対する世帯によるサービスの無償生産だけでなく、世

帯のためや市場で活動していない非営利組織のためのサービスを生産するボランティア労働を含む。このような活動が SNA の限定された生産境界外であり、したがって就業統計に含まれていないという事実のために、世帯サービスとボランティア労働の活動から派生する労働時間はかくして、第 10 回 ICLS にもとづく現行の基準を適用した労働時間統計の中では測定されそうもないだろう。

31. これらの活動は SNA の生産境界もしくは就業定義において以下の理由で除外されてきたのかもしれない、すなわち(a)これらの活動が市場と同等のものを持ちづらいためにそれらの活動を価値づけることが難しいという背景、(b)これらの活動がその他の経済に与える影響は限定的であるという理解を含めて、これらの活動は国内生産にあまり大きな貢献をしないと考えられていること、(c)さらにこのような時間をすべて含めてしまうとすべての人が『就業している』ことにも事実上なってしまうことである。しかし、これらの活動に費やされている時間だけでなく社会の幸福に対するその貨幣的価値という観点からも、ますます、世帯サービスとボランティア労働のために遂行される生産的な活動の重要性がたくさん研究されてきた。これらの活動は、SNA の中心的枠組みと一貫性のあるサテライト勘定の中で記録されてきた。これらの活動に費やされた労働時間は、経済的および社会的政策を大きく改善させる基礎として、国民勘定とともに利用されるだろう。

図3.1. 国民経済計算(SNA)に関連する活動分類



注 1 家庭内の有償就業をふくむ

2 この分類内の全活動は世帯の非法人市場企業で起こる。生産されたいくつかの財およびサービスは世帯によって消費されるかもしれない。他の財やサービスと交換(物々交換)する財やサービスの生産をふくむ。家庭内サービスを世帯に与えるような自営業者をふくむ。

3 そのような生産が世帯の全消費に重要な貢献を与えるものから構成される場合。

4 家族関係にある世帯は、ボランティアを受ける家族のうち少なくとも1人が当該家族に属する世帯と関係する。

5 世帯サービス(家事としてしても知られている)は、世帯員(ペットをふくむ)、家屋並びに器具の保全、保護並びに世話と関係する。これらには、メイド、料理人、接客係、従者、執事、洗濯要員、庭師、門番、厩務員、お抱え運転手、世話人、女性家庭教師、ベビーシッター、家庭教師並びに個人秘書に共通する活動がふくまれる。これらのサービスの結果は、サービスを与えられる世帯によって消費される。世帯サービスは有償あるいは無償かもしれない。有償の場合、労働者は有償就業か自営業かもしれないし、また、現金や現物による支払いの代わりに世帯サービスを与えることに全面的に関わった人である。もし無償の場合、労働者のサービスの提供先は、自分の世帯か家族関係にある他の世帯(すなわち無償の世帯サービスとして)、あるいは家族関係にない他の世帯(すなわち世帯向けのサービスのボランティア生産)かもしれない。

6 ボランティア労働者は、主に自分の世帯や家族ではない人を助けるために、動機を促したり利益を生み出すための支払いを求めないで、財やサービスを生産する人のことである。ボランティア労働者は組織向けか世帯や家族でない直接的に個人に向けて働いているかもしれない。

対象労働者の不十分な範囲

32. 第 10 回 ICLS における実労働時間定義は、経済的観点から主に仕事を見ており、支払い労働の対象範囲は、国民勘定の目的にそった労働量に関する有益な尺度を第一に得るために考えられている。この実労働時間は、有給就業の一部、つまり、賃金稼得者と俸給雇用者に対象範囲を限定しさえしている。すべての職業に関わるすべての人を対象とする全範囲は、有意義な労働市場分析を実行するために、また、世帯サービスとボランティア労働を遂行する人を含む、すべての人の貢献に関わる社会的に生産的な過程が仕事に統合されることを認識するために重要である。実労働時間概念が有給雇用者（典型邸には製造業の仕事）に当てはまる一方で、所定労働時間概念は、法律か労働協約の対象範囲にある有給就業者にあてはまり、その事業所は所定の勤務スケジュールを固定する。多くの経済で自営業が増加する傾向にともなって、対象労働者の不十分な範囲はインフォーマル経済や社会政策にとって特に重要な意味を持っており、そこでは、労働時間概念の範囲が有給就業の仕事を超えて、自営業の仕事や作業活動を遂行するすべての仕事へと拡張されることが必要である。完全な労働者の対象範囲への要求が自営業の推進に関する決議でなされ、国際労働会議（1990 年）で採択された。したがって、国際的な労働時間基準を改正する重要な目的は、すべての仕事とどんな仕事でも遂行したすべての人を完全に対象とする確認ができる、枠組みと定義を提供することであり、それは、規則的な 8 時間の事務所や工場の仕事概念とはもはや一致しない可能性は十分ある。

対象活動の不十分な範囲

33. 実労働時間の現行定義は、世帯サービスとボランティア労働においてだけでなく、多くの有給あるいは自営業の仕事において起こりうる多くの活動を除外している。これらに活動には、例えば顧客、業務、患者あるいは介護されている他の人を待つのに費やした時間、オンコールの職務、1つの仕事場から他への移動、自宅での仕事、そして技能向上とも呼ばれる、専門的訓練や再訓練が含まれる。上述したように、現行基準は、ボランティアサービスとして物々交換あるいは無料で生産することに費やす時間、あるいは自分で最終的に使うための財やサービス（自分でやる家事、世帯の食事準備、自分の子どもの世話、運搬、高齢者などを含む扶養される人の特別な世話）の生産に費やす時間には触れていない。
34. 第 10 回 ICLS の定義は（一般的な）活動あるいは状況の例について明示的には言及していないので、また、第 10 回 ICLS 定義で提供されている活動についての一覧表にそのような活動あるいは状況のいくつかを当てはめることは困難でありうるために、そのような活動あるいは状況を実労働時間概念に含めるか除外するかは明らかではない。さらに、すべての世帯サービスとボランティア労働はより制限された SNA の生産限界

内には含まれないので、それらの時間は通常含まれないだろう。

尺度の欠如

35. 就業や他の仕事状況における変化の観点では、ふだんの労働時間、年間労働時間、労働時間設定のような、すでに重要性が認められてきた労働時間概念がある。このような他の有益な概念は現在、自国の定義にもとづいて多くの国で測定されている。したがって、改正される基準は、労働時間に対する統合された枠組み内に含まれる、上述した概念すべてに対する国際的な定義を提供すべきである（第4章参照）。

限定された測定の方法

36. 範囲や対象の限界における他の問題との関わりでは、測定能力や国の事情に依存して様々な測定道具を使っている場合にも適用可能な国際的定義に対する必要性の高まりがある。現行基準は、1週間や1時間単位での短い参照期間を暗黙のうちに前提としている。この基準を実行することは、他の参照期間や時間単位が存在したり必要とされたりする場合には簡単ではない。第10回 ICLS の決議では調査類型の2つの可能性、つまり事業所調査と世帯標本調査に言及するが、測定問題についてはほとんど議論がなく、明確なデータの情報源についてもほとんど案内がない。一般的に国際的な基準の主要な目的が自国の現実にもとづいた国内の定義の発展を支援する場合、国際的な概念は特定のデータ収集方法、参照期間あるいは時間単位とは可能な限り独立であるべきであり、また改正される決議は各国が自国の統計体系における労働時間概念を実行あるいは改善できるよう、適切な助言を提供すべきである。

第4章 枠組み、概念並びに定義

概念的な枠組み

37. 労働時間の測定枠組みについて提案されるのは、SNA に関する一般的生産境界内のすべての活動との関わりを定義することである。この枠組は以下を含む：

- (a)仕事と人についての完全な対象範囲
- (b)活動についての完全な対象範囲
- (c)時間についての完全な対象範囲
- (d)労働時間に関するすべての概念の統合
- (e)労働時間設定に関する概念の統合

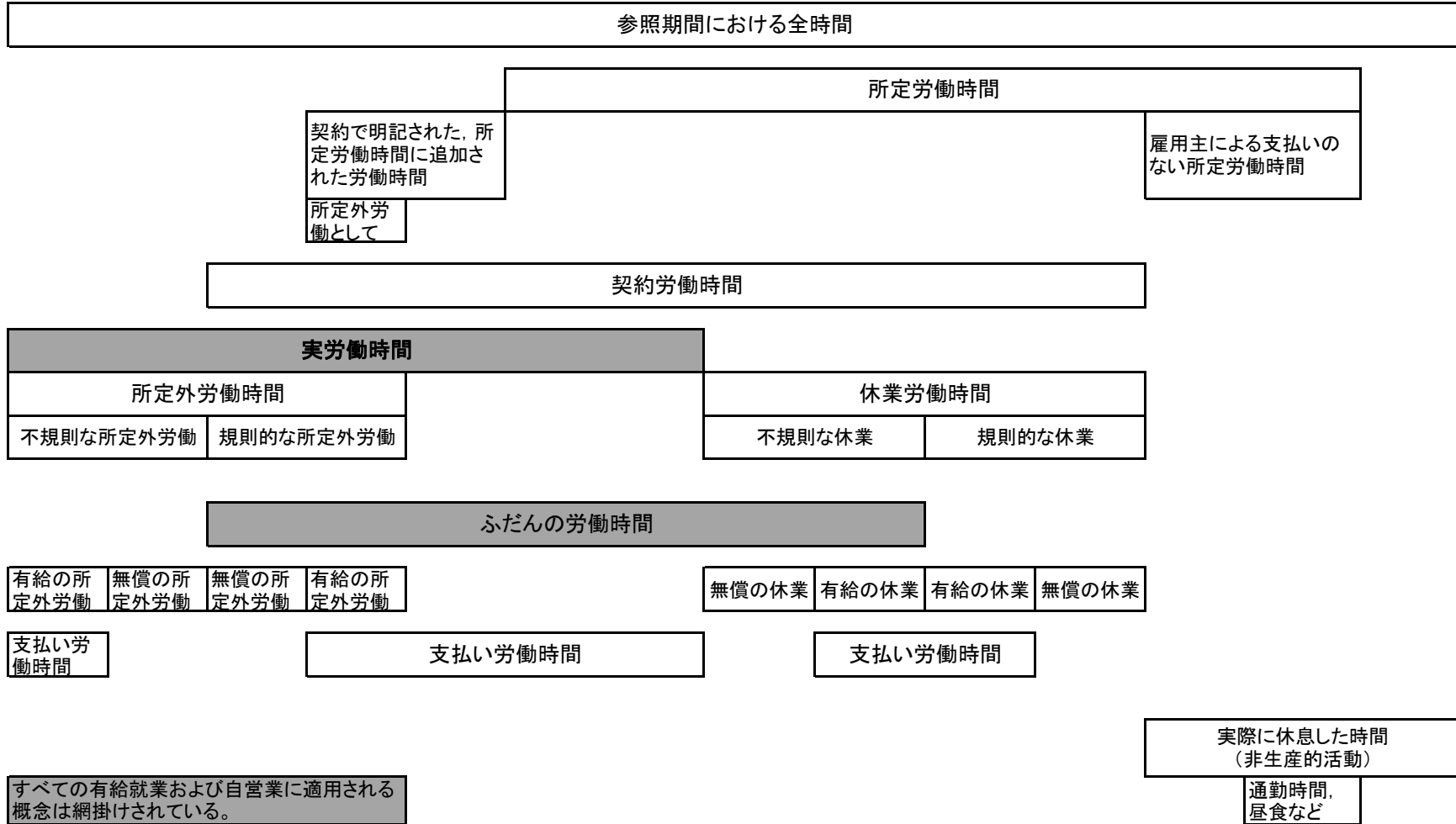
38. この枠組みでは、実労働時間概念は、すべての労働者に適用され、行政上あるいは法律上の概念とは関係のない、統計的な目的にとって仕事とは何かを定義する。第10回 ICLS では、その概念は、主に公式の経済における有給就業者だけを対象とするために定義された。提案される枠組みは、有給就業と自営業並びに無償世帯サービスとボランティア労働におけるすべての生産的活動とすべての仕事を対象にする。実労働時間はこれまで、在宅勤務、移動時間、専門的訓練の様々な形態のような、重要性を増してきた作業活動に費やされる時間を考慮しなかった。そのために手引きが必要となっている。同様に、第10回 ICLS で定義された参照期間は短い、すなわち1日か1週間である。しかし、労働時間には、1年や生涯のようなより長い参照期間が、ますます必要となっており、またそのように定義されている。提案される枠組みは、時間についての完全な対象範囲を可能にする。新しい概念、例えば『ふだんの労働時間』や『休業』は、いくつかの国ではすでに測定されており、また国際的な定義はこの枠組みに組み込まれている。最後に、現代の複雑な仕事の世界において、労働時間設定自体がより複雑になりつつ変化しているので、これらの変化を記述する手段は、労働時間の枠組み全体において絶対に必要な一部分であり、国際的に合意される必要がある。

39. この枠組みの中では、人によるもしくは仕事で遂行された生産的活動に関わる労働時間について7つの概念を提案している(概念間の関係を示した図4.1参照)。すなわち、(i)主要概念である実労働時間、(ii)1週間のような短い参照期間においてその仕事を長い期間わたって観察したときにもっとも典型的な実労働時間である、ふだんの労働時間、(iii)生産のすべてに対応しないかもしれないが、事業所で労働時間による報酬に対して実践されていることと関わる、支払い労働時間、(iv)法的に普及している労働協約による労働時間に関わる、所定労働時間、(v)契約関係にもとづいて働くことが期待される労働時間に関わる、契約労働時間、(vi)契約労働時間を超えて実際に働いた時間である、

所定外労働時間, (vii)働くことが求められていたが働くことができなかった時間である, 休業時間である。

40. 仕事における労働時間の編成とスケジューリングに関し, さらに 2 つの労働時間概念が存在する。すなわち, (i)労働時間設定の特徴, (ii)形式化された労働時間設定であり, これらは, 様々な種類の法的文書で認識されている, 編成とスケジューリングにおける特徴の特定の見合わせのことである。
41. 労働時間の枠組みは, 偏りをさけるために, 情報源を特定した言及を避けている。したがって, 定義は, 測定の情報源, 技術あるいは国の能力とは可能な限り独立である。しかし, (事業所で実践されている支給と関わる支払い労働時間のように) 性質上, 必然的に行政上の労働時間概念が存在する。この領域はすべての人あるいは仕事に例外なく当てはめることができない。
42. 労働時間の枠組みは測定のために異なる領域に対応する。国は, 国内状況にもとづいた概念をどうしたら操作可能にできるかを, GDP 推計に対応した就業人口との関連だけで労働時間の推計を作成するかどうかを, あるいは追加して, 労働市場, 経済並びに社会の諸政策に対してより理解を深めて接近するために, 無償の世帯サービスとボランティア労働についての労働時間推計を作成するかどうかを決定するだろう。
43. どの国際基準も国内のすべての概念を考慮に入れることはできないので, 国に必要なのは, 国際的な労働時間概念を国内の現実に適合させることができることであろう。提案される詳細な概念および定義は, 国が国内の尺度を国際的な概念に編成する助けとなるべきである。

図4.1. 労働時間概念の枠組み



労働時間

44. 「労働時間」は、仕事における生産的活動に関わる時間であり、また特定の参照期間におけるこのような時間の設定である。労働時間は、すべての財とサービスの生産にあるいは生産向けに費やされた時間に関連する労働時間概念、そして仕事を遂行するためにどのように時間が編成されるかを説明する特徴に関わる労働時間概念からなる。労働時間は、仕事に費やされる時間の強度あるいは効率を反映しない。労働時間の測定単位は、分か時間のように短いか、あるいは日か週か月のように長いかもしれない。言葉の容易さのために、労働時間概念は『時間』という測定単位を使う。このような労働時間は、1日、1週、季節あるいは1年のような短期または長期の参照期間にわたって観察されるかもしれない。

45. 労働時間を生産に関して定義する際に、目的によって異なるが、労働時間は生産活動に関連して測定されるかもしれない。これらの生産活動は、(第3章で議論するような) SNA における一般的生産境界内として定義されるすべての生産的活動となるか、SNA 内の生産境界内に属する活動となるかもしれない。後者の境界にもとづく労働時間は、生産統計と同様な欠点に苦しむ、つまりそのような労働時間は現実の一部分しか反映しないだろう。例えばより厳密な生産境界を適用する場合、労働時間について収集される統計はたいてい男性の方が女性よりも長く働くことを示す。しかし、生活時間研究によって観察される、すべての生産活動がもし含まれるなら、観察される男女差はあまり重要でないか、逆転しさえする。ほとんどの国で、無償の世帯サービス労働も考慮されるとき、女性の労働時間は男性の労働時間を上回るだろう。

46. 人やすべての種類の仕事を完全に対象とするために、それぞれの概念とその定義は、有給就業、自営業並びに世帯サービスとボランティアの仕事と関わるかどうか、あるいはそれらとどのように関わるかという点について記述されなければならない。急速に変質する労働市場や様々な種類がある労働時間設定は、上記すべての仕事において労働時間を測定する際の課題を提起している。

47. すべての仕事に対していくつかの労働時間概念（例えば所定外労働や休業）を定義する場合、例えば固定給という条件で働く仕事に対して定義するよりも複雑になるかもしれない。自営業者の労働時間パターンには、雇用者の場合に使える算入あるいは除外についての『客観的な』尺度は使えないかもしれない。例えば、自営業者の中には自分が所定外労働をしていると考える者がいるかもしれない。自営業者の実労働時間と典型的な労働時間（ふだんの労働時間）の間の差は、所定外労働時間の尺度として考えられるかもしれない。したがって、改正決議ではこの関係を見越して明確化している。

48. 実労働時間、ふだんの労働時間、休業時間、所定外労働時間並びに労働時間設定の諸特徴についての労働時間概念は、原則として世帯サービスとボランティアの仕事を含む、有給および自営業におけるすべての仕事に当てはまるだろう。支払い労働時間、所定労働時間、契約労働時間並びに形式化された労働時間設定の概念は、有給就業の仕事に当てはまり、ある条件では、特定の自営業の仕事にも関わるかもしれない。

実労働時間 (Hours actually worked)

操作的定義

49. 実労働時間は、特定の参照期間に財やサービスの生産に貢献した活動の遂行に人が費やす時間である。これはすべての仕事に関わる労働時間の決定と首尾一貫している。この改正定義は、仕事や報酬の設定が変化する中で、あらゆるタイプの仕事場（自宅、道ばた並びに通常の仕事場から離れたいかなる所も含む）で起こる、様々な作業の活動および状況を扱うことによって、(パラグラフ 19 で説明された) 現行の国際的な定義の限界を克服している。修正定義は、生産を可能にする活動を含む、時間が費やされた活動のタイプを算入あるいは除外するか判別する定義的な基準に適用する。
50. 実労働時間は、直接的に仕事の遂行に費やされる時間と、生産を(i)可能にし、(ii)促進し、(iii)向上させる、生産的活動に関係して費やされる時間の合計である。
51. 労働時間は、人が仕事に従事可能であり続けている場合に生産過程の進行中の避けられない『仕事の合間時間 (in-between time)』(長く国際基準で認識されていた)の期間も含む。実労働時間の改正定義はこれらの期間からも構成され、これは有給と自営業の両方の状況との関係を明確にする。
52. 短い休息は、健康的な労働条件の普及を可能にし、心身の回復とリラックスを可能にするために、伝統的に労働者に与えられ、自営業者と世帯並びにボランティアの仕事に従事する人によって取得されてきており、それは改正定義にも維持されている。

包含基準

53. 実労働時間が何であるべきかを定義する原則的な基準は、その時間に遂行された活動が、国民経済計算にもとづく財やサービスの生産に貢献しているということである。
54. この定義を正しく実行するために、参照期間に実行される活動が、経済領域、事業所、道ばた、自宅、通勤中、昼食休憩中などに実行されようが、実労働時間に含まれることを確認することに特に注意が払われるべきである。

直接時間と関連時間

55. 実労働時間中に生産を可能、促進あるいは向上させる、『直接時間と関連時間』を含めることは概念的に何の問題も引き起こさないかもしれないが、その時間の測定はあまり簡単ではないだろう。データの情報源にかかわらず、通常の仕事場外で活動を遂行した実労働時間の測定は問題であるかもしれない。例えば、様々な活動が同時（食事の準備、買い物、指導、移動あるいは業務上で人を待つことと一緒に）に遂行され、またたびたび変化もするという事実を前提にすれば、自宅にいながら仕事の遂行に費やされた正確な時間数は正しく算定あるいは思い出せないかもしれない。
56. 遂行される活動（構成内容）の定義および事例は、実労働時間の測定において特定の活動がいつも含まれるべきかどうか、あるいは特定の状況では含まれるがすべての状況においては含まれないかどうかの決定における基準を明確にする。補助的な基準の1つのタイプは、問題となっている活動に費やす時間中にその人に該当する制限を評価することである。例えば、待ち時間は、（顧客への販売あるいは患者の手当のような）生産を可能にさせるはずである。ここでの補助的な基準は、待ち時間がその仕事の労働時間設定の一部であるか、（販売員の場合）明確に有給となっていなければならないということである。それが補助的であるのは、もし待っていることにより生産的活動が遂行されるという状況ではない場合に、補助的な基準だけでは実労働時間を分類するのに役立たないという意味においてである。同様に、例えば、待機中の人にとって行動は制限されるに違いない（指示があったときに職務へ容易にもどれるためにその人はあまり遠くに行けないかもしれない）。これらの重要な構成内容は以下で詳しく議論される。
57. もし特定の活動に費やす時間が生産を行うために必要となるならば、そのときこの時間は含まれるべきであり、例えば職場の掃除、学校へ子どもを送ること、材料の準備、仕事の処理や方法について考え議論すること、あるいは仕事着を着ることである。移動時間のように、仕事の遂行を促進する活動に費やす時間も同じ論理によって含まれるべきである。
58. 新しい技能あるいは技術の獲得のために訓練を受ける時間や、技能の更新あるいは向上は、生産を維持・向上させるためにますます不可欠となっている。したがって、訓練は実労働時間に含められ、訓練は同じ仕事か別の仕事かどちらかのために当該の経済単位に必要な活動と規定される。有給就業の仕事に関して労働者が訓練を受け技能向上を実践するのに用意されている取り決めや合意には差異がある。異なる形態が仕事場で雇用主によって直接提供されるかもしれない。それは雇用主によって支払われ

るかもしれないが、仕事場から離れた別の単位によって提供されるかもしれない。それは雇用主によって手配され承認されているかもしれないが、例えば、雇用者と雇用主の間で支払いを分け合う取り決めにして他の場所で提供されるかもしれない。訓練や技能向上を受ける自営業者にとって、経済単位によって遂行される生産的活動のためのこのような訓練の要求は、人と単位が同じものとして適用される。

59. 実労働時間に関するほとんどの情報は、仕事で遂行される異なる活動並びに各活動に費やされる（一部の）時間のすべてを、改正された定義における活動一覧表で説明されているように、詳述しているわけではない。情報は一般的に、行政上およびデータ収集上の費用や回答負担が主な理由となって、はるかに簡素な方法で記録あるいは収集される。上記の一覧表は基本的な定義の意味の明確化を意図しているのであって、直接時間と関連時間について説明される各構成要素に関するデータ収集の国への要求を想定しているわけではない。この一覧表で提供される事例はまた、すべての情報源に関する活動の点検表を作りやすくし、情報の記録を改善しやすくするかもしれない。面接による統計調査では、訓練を目的とした道具として貢献するかもしれない。この一覧表はさらに、(a)含めるべき活動に費やした時間が統計的な情報源において過少申告されうるかどうか、(b)除外すべき活動に費やした時間が含まれてしまったかどうか、したがってどの程度、申告ミスを避けるための措置が講じられたかどうかについて統計生産者が分析するのに役立つかもしれない。最も不変で一貫性のある方法で実労働時間の主要概念の導入を指導するために、活動タイプの長い一覧表は定義上の基準を与えるのであって、実労働時間に費やされうる行動すべての完全な一覧表として考えられるべきではない。

待ち時間

60. 待ち時間は、多くの仕事におけるすべてのタイプの作業で発生し、有給か自営業あるいは世帯サービスとボランティア労働で発生する。販売員と店舗所有者は店舗で商売や顧客を待ち受けなければならないし、それにはかなりの時間をとられるかもしれない。医者は患者を持ち、そして例えば学校（子ども）や治療（高齢者）から出てくるまでの時間のように、世帯サービス労働者は受け持つ人のために待つ。これらは、有給雇用者が仕事を設定する一部分としての職務であり、雇用主が必要と考え、また自営業者が生産の必要上遂行しなければならない職務である。したがって、これらのタイプの待ち時間は、労働時間設定の一部であるか明らかに有給であるときには実労働時間に含まれる。

オンコールの職務

61. オンコールの職務に費やす時間は、それが有給あるいは無償として特定されているか

どうかにかかわらず、実労働時間として分類されるべきである。オンコールの職務に対する報酬受取書（特別賃金）が定義上の基準として使われるべきでない。なぜならその適用は行政上のあるいは国の要因にもとづいているからである。支払い総額は制限などの程度に対する代用物にはなり得ない。さらに、きわどいケースでは、団体交渉の結果としてのより高い時間給は、労働時間数において実際には変化がないのに、実労働時間の推計値がより高められてしまうことを意味する。

62. オンコールの職務中に仕事場にとどまるとき、すべての時間は実労働時間に分類されるべきである。
63. オンコールの職務中に仕事場から離れているとき、決議は実労働時間を決めるために満たされるべき最低基準を提案する。現代の通信設備が部分的な原因となって、今日、より多くのオンコール職務の作業活動を通常の仕事場の外で遂行することができる。この典型は在宅勤務（これはコンピュータのクリック 1 つですぐに世界を横断しうるが）かもしれない。この結果、人はオンコールに備える一方で個人的な活動に従事することができる、つまりこれは外見上、余暇時間に近い状況を与えている。この理由によってオンコールの職務は、仕事場から離れている人については行動が制限されているか活動が限定されている人に適用される（例えばその人はアルコール飲料を消費していないかもしれない）。実労働時間の測定は職務に応答したときから始まる、つまり必要な移動時間（たとえ家から仕事場まで）も含まれる。
64. 最高経営者、メディア報道官、警備員などのような 24 時間体制で従事可能であることを意味する就業者のすべての時間はオンコールの職務とは見なされない。仕事—通常は限定された時間—の遂行のために呼び出されうる人として名簿に記載あるいは登録されているが仕事をしていない人は、オンコールの職務についているとはみなされない。

移動時間

65. 仕事に関わる移動時間を実労働時間に含めることが提案される。これは例えば、現場でのプロジェクトや仕事へあるいは国際会議への移動、一つの農場あるいは漁場から他の所への移動、依頼者や患者や世話されている他の人に会いに行くことに関わるだろう。人は一般的に、移動するときには、どこに行くか、どうやって行くか、何をするかに関して制限を受ける。経済単位は通常、移動時間や関連費用について支払うあるいは負担するだろう。したがって、移動時間が直接時間と関連時間の遂行に必要であるとみなされ、ゆえに財やサービスの生産への必要な貢献であるとみなされるので、移動時間は実労働時間に含まれる。

66. 移動時間は、仕事場へもしくは仕事場からの通勤時間、例えば（仕事場が自宅でない場合）仕事場と自宅の間あるいはその逆の時間、生産的な活動が実施されていない時間を除く。しかし、人は電車で通勤するときに通勤中に仕事をするかもしれない、この場合の時間は実労働時間に数えられるべきである。飛行機のような長い移動時間の場合、個人的な休息（睡眠、食事、娯楽など）に本来、費やす時間は実労働時間からは除外される。しかし、飛行場におけるように、移動するのに待つ時間は実労働時間に含められるだろう。

訓練時間

67. 労働時間内の教育および訓練の取り扱いに関して国際的にいかなる合意もないことは、国によってもしくは統計の情報源によって教育と訓練の要素における異なる取り扱いを生じさせてきた。専門的な訓練のいくつかについては実労働時間に含めるという原則が受け入れられているが、どこで線を引くかについては合意が必要である。
68. 訓練を受ける時間は、経済単位の人的資本を維持・向上させる手段として考えられるかもしれない。その意味では、直接時間と関連時間としてすでに定義された、固定資本を維持および向上させる活動と類似する。この類似性を用いて提案されるのは、実労働時間内の訓練時間を経済単位内での財やサービスの生産に関わる訓練に限定することである。これは、実際の仕事と並んで同じ経済単位の別の仕事のための訓練とも関わるだろうし、またすべての仕事に当てはまる。
69. 有給就業者の場合、経済単位のための訓練との関連性は、賃金や訓練費のような費用のすべてあるいは一部の支払いを雇用主が認めているかどうかによって評価されるかもしれない。しかし、雇用主によって（部分的に）支払われている訓練のすべてを実労働時間に分類すべきではない。この例としては、特定の状況において会社の人員縮小を容易にするために、訓練費の一部あるいはすべてを雇用主が支払っている場合である。その経済単位外の仕事の適任者としやすくする訓練を有給にすることで、雇用者は後で自発的に会社を離れることができるようになる。
70. 自営業者や世帯サービスとボランティアの仕事への適用の場合、実労働時間に含めるのは、訓練やコース学習（仕事との関連性は訓練内容の分析およびその仕事に関する課題や職務の分析を必要とするかもしれない）だけに限定されるべきである。

合間時間 (In-between time)

71. 作業活動の『合間に』費やされる不可避の時間は一般的に、計画されていない時間で

あり、あるいは仕事や作業過程の性質に固有である。このような合間時間は、ある意味で非自発的であり、人は依然として明らかに生産を目的とし続けている。このような時間が実労働時間に含まれる基準は、その人がその時間に従事可能でありつづけたかどうかに関わる。有給就業者は引き続き雇用主の指揮下にある。自営業者は引き続き職場にとどまっているか顧客の指揮下にあるか、例えば停電のために、別の仕事の活動に切り替えて仕事を続けるだろう。これは世帯サービスとボランティア労働でも同じである。つまり、それらすべては仕事を続けられる状態である。

72. この合間時間と作業活動への従事可能性はさらに、SNA の生産の一部と見なされる。このような時間は、休止時間 (down time) (Dictionary.com では『通常の作業期間において雇用者が積極的には生産的な状態でないときの時間、修理や機能不全や保守のために機械が生産的な状態でないときの時間の間隔』として定義)、むだ時間 (dead time) や遊休時間 (idle time) (Dictionary.com では『雇用者の統制を超えた要素のために雇用者が費やした『非生産的』な時間』として定義) という用語ではなく、『合間時間』という用語で記述される方が好ましい。改正案は、機械故障や労働災害、電力やインターネットアクセスの欠如、在庫の欠如などの結果として生ずる技術的、経済的あるいは資材的な性質の中断の例を一覧表にしている。合間時間は生産的活動として実労働時間の一部に計上される。休止時間、むだ時間あるいは遊休時間のような用語はすべて、非生産的な時間のことを不正確ではあるが意味している。

休息時間 (Resting time)

73. 実労働時間に含まれる休息時間は、休息、息抜き並びに自然なニーズを満たすための短い期間である。このような休息期間は一般的に、慣習や契約によって正当と認められ、そして国内事情によって長さは少し変動するかもしれない。休憩時間には、紅茶、コーヒーあるいは祈りの休み時間が含まれ、またそれは作業期間を中断させたり、休憩時間からは除外される日々の食事のための他の休み時間の長さと同じくらい続いたりすることは想定されていなく、そのような時間は除外される。休憩時間は、生産的な活動に費やす時間において人が良い健康状態で働き続けることを可能にする。これらと同じ理由で、『休息時間』は、自営業者や世帯サービスとボランティアの仕事で働く人にも適用可能でなければならない。

除外基準

74. 理論的に明らかであると思われるのは、実労働時間が働いていないすべての時間を除外することであり、それがたとえ有給であっても、人がふだん仕事の手を休め、働く（従事可能である）ことを期待されていない場合はそうである。したがって、どのような理由であろうとも、すべての休暇期間は実労働時間から除外されるし、短い休息時間

とは区別される長い食事休憩も同様である。

75. 同じ論理によって、勤め先と自宅を行き来する通勤—これは自宅からの通勤で仕事をしていない人あるいは自宅で仕事をしていない人に該当—は除外される。なぜなら、その期間に人は直接的には仕事ができないし、仕事に従事可能ではないからである。例えば仕事場から遠い労働者を引きつけるために、通勤時間が雇用主によって支払われていても、それは除外される。(パラグラフ 66 で)すでに論じたように、なんらかの生産的活動が通勤中に遂行されたときだけは実労働時間に含める。
76. たとえ教育的活動が(他の)生産的活動に関わる技能を提供もしくは更新するときでさえも、経済単位(単位内の同じ仕事か別の仕事のどちらか)のために意図されていない教育的活動は除外される。したがって、教育休暇は、たとえ有給就業の場合に雇用主によってそれが許可されあるいは支払われていても、除外されるべきである。同様に、教育計画を始めてそして教育休暇中に事業が機能あるいは存在しなくなった自営業者の労働時間は実労働時間には含めないだろう。

新しい活動の組み込み

77. 実労働時間に関する改正定義は、第 10 回 ICLS の概念定義を修正するものではない。それは、(a)すべての労働者と就業状態に対象範囲を拡大し、(b)構成要素の分類内容を明確化するものである。このようにすれば、もし新しい作業活動が現れたときでも、国際基準を改正する必要に迫られることなく、それを労働時間の枠組み内における実労働時間に組み込めるだろう。

支払い労働時間 (Hours paid for)

78. 支払い労働時間の概念は論理的には、有給就業者に当てはまる。この労働時間は、特定の参照期間に雇用主から直接支払いを受けたすべての時間を意味する。この労働時間には働いた時間と同様に働いていないが支払いを受けた時間も含まれる。支払い労働時間と実労働時間の一つの大きな違いは、支払い労働時間が生産的活動と必ずしも関連していないことである。支払い労働時間には有給休暇や他の有給の休業が含まれるかもしれない。支払い労働時間の統計は一般的に、賃金台帳 (payrolls) や他の記録から入手できる。しかし、労働時間に対するあるいは事業所で仕事を遂行していない期間(昼食休憩、通勤など)に対する支払いの実行は国内外で大きく異なる。
79. 概念上の明快さのために、雇用主によって支払いがなされるときだけ支払い労働時間に含めるということが定義上の基準として提案されている。社会保障のような政府や他の国内基金を使って支払われるかもしれない休業時間は除外される。このような時

間に関する支払い（例えばいくつかの国における親休暇，出産休暇あるいは父親休暇に対するもの）は SNA によれば移転所得として定義される。

80. この概念を標準化するために，定義では雇用主によって支払われないすべての時間（たとえ雇用者が実際に働いてるとしても）を除外する。したがって，無償の所定外労働時間の計算にとってこの有効性は明らかになる。
81. 例えば雇用主と政府機関の間で支払いが折半されている助成労働時間という点では，国によっては支払い労働時間を適用する定義上の国内基準をさらに決める必要があるかもしれない。
82. 支払い労働時間は，一定の状況においては，自営業の仕事にもあてはまるだろう。それは特定の職務に対する時間単位を基礎に支払われる仕事のことである。これはしばしば，教師，医師あるいは弁護士のような特定の職業だけでなく，インフォーマルな単位にも該当する。これらの場合，支払い労働時間は実労働時間と等しくなる。

所定労働時間（Normal hours of work）

83. 所定労働時間概念は，1 日，週，月あるいは年間といった特定の参照期間中に，有給就業の仕事を遂行するために，法律，規則，労働協約あるいは仲裁裁定によって固定もしくは履行される労働時間数として定義される。この提案は第 10 回 ICLS と一貫性を保っているが，定義を二つに分けている。それは，法的な基準および文書に組み込まれている，人が働きうる所定労働時間（最長概念）と，個人が働くことを期待されている労働時間や雇用主が書面の雇用契約や暗黙（口頭）の労働合意で実際に固定する労働時間とを区別するためである。
84. 所定労働時間は，有給就業の様々な仕事グループに属する人によって，あるいは様々な職業や産業グループに属する人や仕事によって異なるかもしれない。この概念は，所定労働時間の立法などの対象である有給就業者に適用される，労働協約で普及している労働時間のことを意味する。
85. 所定労働時間の法的概念が広く使われている国では，それに従っている自営業者にも所定労働時間が適用されるかもしれない。このような所定労働時間の実際は，通常の『開店時間』や他の仕事の関係性で義務づけられた上限時間と関わるかもしれない。この概念を自営業者に適用する際に考慮されるべきは，例えば『閉店時間』後の実労働時間と『店にいた』時間とを混同しないことである。

契約労働時間（Contractual hours of work）

86. 契約労働時間は、それが有給就業者において明示的あるいは暗黙的な個別就業契約によって最も影響力を受けている場合に、仕事において生産的活動に費やすことが期待されている時間として定義される。契約時間は契約上の所定外労働を含むが、他の規則的あるいは不規則的な無償の所定外労働時間を対象範囲とはしないかもしれない。ある仕事における契約労働時間数は参照期間によって変動し、それはその仕事の編成やスケジューリングに、および/または参照期間の長さに依存する。契約労働時間は、働いた時間とは対照的に、遂行した作業に対して支払われる仕事に就く有給就業者には適用されない。
87. 立法や労働協約の対象となるグループに属する労働者を雇っている事業所は、事業所内におけるそのような所定労働時間や勤務スケジュールを適用しなければならない。しかし実際には、事業所は所定労働時間より短いあるいは長い仕事のスケジュールを提供するかもしれない。この契約労働時間は『フルタイム』として、あるいは所定のフルタイム労働時間に対する割合として示されるかもしれない。雇用主が労働者に働くこと（従事可能であること）を期待する期間は、書面による就業契約を通して、および/または仕事のスケジュールが設定されている場合には内部の規則を通して、明示的な方法で規定されるかもしれない。この期待されるスケジュールはまた、暗黙上は、労働者と雇用主の間の口頭による勤務編成として理解されるかもしれない。暗黙の合意はまた、ある仕事に関連する勤務編成あるいは求人広告で特定された勤務編成の種類によっては存在するかもしれない。
88. 同じ作業環境あるいは事業所における契約労働時間は、個別の仕事および契約によって異なるかもしれない。ある契約における契約労働時間数は、広く行き渡っている所定労働時間に合わせて設定された時間と同等かもしれない。しかし、所定労働時間とは対照的に、契約労働時間は、各仕事および各人に対してあてはまり、また契約労働時間はパートおよびフルタイムのスケジュールと、異なる個人が従う特別な時間設定とを区別するかもしれない。契約労働時間の尺度は個人ベースであり、集団的に定義される所定労働時間概念とは異なる。
89. 自営業の仕事や世帯サービスとボランティアの仕事には契約労働時間はない。一部の国では、契約労働時間は存在しないか、多くの有給就業の仕事において一般的ではない。利用者にとって契約労働時間統計を使う主な目的の 1 つは、経済において個人に期待される労働時間数という観点で、労働市場および/またはすべての作業活動との関連の度合いを理解することであろう。

ふだんの労働時間 (Hours usually worked)

90. ふだんの労働時間に関する統計は一般的に、長い観察期間において短期間に最も普通にあるいは典型的に働く労働時間に関連する。ふだんの労働時間の測定に使われる短い参照期間は1週間であろう。これは、就業における仕事あるいは世帯サービスとボランティア労働を測定するために使われる参照期間でも同様である。これは、活動していなかった他の期間や参照する週以外に起こりうる失業を除外することができる点で重要であり、これは長い観察期間における典型的な労働時間に影響を与えるだろう。『典型的な』値とは、長い期間にわたって(週に)実際に働いた労働時間の分布の最頻値として考えられるかもしれない。この反映として、規則的な所定外労働時間が含まれ、実際は不規則でしかない休業が除外されることになり、したがって典型的な勤務スケジュールには過度に影響を与えることはない。
91. ふだんの労働時間は、人が就業契約を所有しているかどうかとは無関係に、月間、季節あるいは年間という長い観察期間における短い週間という期間の労働時間を測定するのに有益である。週の仕事パターンが比較的規則的あるいは安定的な人にとっては、この測定は簡単であろう。これに関連して選択される長い観察期間は仕事のスケジュールの安定性に依存するだろう。商業あるいは農業におけるハイシーズンとローシーズンにおいて異なる勤務スケジュールをもつ販売あるいは農業の仕事の場合は、現時点でのシーズンが選択されるであろう。事務所を基点とする事務の仕事にとっては、勤務スケジュールが安定する傾向があるので、長い観察期間の選択は問題にならないかもしれない。有期および臨時の就業者にとっては、関連する長い観察期間は現時点で就業している期間か季節であろう。長い観察期間はまた、データが収集される頻度次第で設定されるかもしれない。
92. ふだんの労働時間はすべての仕事に適用可能である。これは特に、期待される労働時間数が明示されている就業契約がない、自営業の仕事や世帯サービスの仕事のような種類に属する人に関連する。これはまた、契約労働時間が実労働時間よりも絶えず短い有給就業の仕事について収集するときには有益である。
93. ふだんの労働時間と契約労働時間の概念は結果として、有給就業の多くの人々にとっては同じ週労働時間数になるかもしれない。両概念は、同じような利用者の要求を満たしうる類似の概念として考えられるだろう。それにもかかわらず、ここには重要な違いがある。ふだんの労働時間はすべての規則的な所定外労働時間を含み、すべての規則的な休業を除外する。ふだんの労働時間数は、契約労働時間を有する人々にとっては、契約労働時間数プラス規則的に遂行される契約外の所定外労働時間数(しばしば無償の所定外労働時間) マイナス規則的な休業時間数である。同じ仕事で参照週の

前に典型的な週労働時間が変わった人にとっては、契約時間は新しいレベルを提供するが、ふだんの労働時間は2つのレベルの分布を示すだろう。

所定外労働時間 (Overtime hours of work)

94. 所定外労働時間は短くて特定された参照期間に契約労働時間を超えて実際に働いた時間である。これは関係する場合において就業契約の所定外労働として定義されているすべての労働時間でもある。所定外労働時間概念はパートタイムの就業契約にもあてはまる。これはパートタイムの契約労働時間を超えて実際に働いた労働時間である（たとえ延べ労働時間が1日あるいは1週当たりの法定上限（フルタイム）を超えなくても）。この概念は明示的あるいは暗黙的な就業契約によって有給就業の仕事に適用される。それにもかかわらず、就業契約のない、自営業の仕事、世帯サービスとボランティア労働の仕事も同様に、ふだんの労働時間よりも長い労働時間を遂行しているかもしれない。この所定外労働時間はふだんの労働時間を超えて実際に働いた時間である。規則的な所定外労働時間は、契約労働時間を超えて、ふだん働いている時間である。
95. 所定外労働時間は、現金、現物あるいはサービスで、その仕事の他の時間と同じ率あるいはより高い率で支給されるかもしれないし、後に有給休暇時間で補填されるかもしれない。無償の所定外労働時間は、仕事からの休暇時間として補填されるかもしれないが、必ずしも補填されるわけではまったくないだろう。
96. 所定外労働時間概念は、労働時間設定の結果として起こる、契約時間を超えて実際に働いた時間（例えばフレックスタイムや交替制の仕事）を除く。実際は、国の状況に依存して変わるかもしれないが、予定されたローテーション期間内で認められる調整によって、すべてのローテーション期間にわたって実際に働いた時間が契約労働時間よりも長い場合、それは所定外労働時間から除外すべきである。さらに、実際の仕事では、短い参照期間では、所定外労働時間と休業時間の両方を経験するかもしれない。この場合、遂行された所定外労働と休業時間による全体的な結果は、契約の下では実労働時間を変化させないかもしれない。

休業時間 (Absence from work hours)

97. 休業時間は、契約労働時間が存在する場合ではそれとの関係で、または契約労働時間が存在しない場合ではふだんの労働時間との関係で定義されるかもしれない。休業は、前者の場合では1週間のような特定の短い参照期間において、実労働時間よりも契約労働時間数が超えることによって生じた部分である。このような休業時間には、パートタイムの就業契約も意味しうる、就業契約で考慮される休暇期間が含まれる。契約労働時間が存在しない場合、休業時間は、短い参照期間において実労働時間を超えた

ふだんの労働時間数である。

98. 例えば仕事に就いていないシフトや、フレックスタイムによって仕事をしていない時間のような、仕事を設定する際の交替期間の結果として、参照期間に働いていない時間は休業時間から除外される。
99. 休業は、労働者が病気になったり、機械やシステムが壊れたり、天候がとても荒れたために仕事ができないか仕事場（もし家の外の場合）にたどり着けなかったりするような出来事によって、仕事ができない時間のことを意味する。いくつかの場合、また有給雇用者に限らず、人は顧客不足によって仕事を止めざるを得ないかもしれない。このような休業は自営業者でより一般的かもしれない。
100. 休業は、休暇、出産および父親休暇あるいは教育休暇のような、積極的あるいは社会的に望ましい出来事によって仕事ができない時間も意味する。欠勤あるいは逸失時間のような用語は、積極的な要素を排除し、休業の一部が無償であったり労働者や経済単位にも否応なしに強要されたりする（例えば悪天候）という現実のような他の側面を排除する、消極的な意味を与える。第 13 回 ICLS（1982 年）では特定理由による臨時的な休業も定義された。
101. 有給休業と無償休業の違いだけでなく、規則的な休業時間（ふだんの労働時間の一要素）と不規則な休業時間の違いを見分けることが有益である。
102. 決議には休業理由を例示した一覧表が含まれる。この一覧表には、年休、病気あるいは労働災害による休暇、出産あるいは父親（親）のための休暇、並びに他に扶養される者（高齢者を含む）のケアが含まれる。この一覧表はさらに、教育休暇や他のタイプの個人的な休業、例えば軍の徴兵、陪審のための義務、忌引などのようなものも対象とする。さらなる休業理由に関係するのは、所定外労働時間（フレックスタイムによる休み時間とは区別される）に対する補填、経済単位や仕事場や事業所の技術的もしくは経済的理由によって影響されたり生じたりする休業、懲戒処分やストライキ活動を含む労使関係の過程、さらに悪天候による休業である。公休による休業は国によって日数が異なる。この一覧表は網羅的ではないし、国が上記の各休業理由についての情報を収集しなければならないということを意味するものでもない。
103. 労働時間の測定を目的とする統計からの休業データでは、休業一般の現象を研究するには不十分かもしれない。経済単位に影響する、ストライキと工場閉鎖並びに労働災害に関連する休業については、特に勧告が独立して存在している。休業時間統計は、

総実労働時間の変動や就業推計値の動向を研究することに貢献し、さらに労働者の健康状態（母性の健康を含む）を監視することに役立つ。休業を包括的に取り扱うには、健康、教育、家族関係、公休を含む、重要な分類別のすべての休業とその期間についての情報を要する。

労働時間設定（Working-time arrangements）

104. 労働時間設定という概念は、1日、月、年あるいはもっと長い期間のような特定の参照期間において、仕事と休みの編成およびスケジューリングに関する特徴について記述する。決議は『編成』と『スケジューリング』という2つの特徴を明確にする。前者は、仕事時間の長さやタイミングに関わる。長さとは、毎日、毎週を基礎とした労働時間数、もしくは例えば週あたり（短い参照期間）か年の一部（長い参照期間）かで働いた日数のことを意味する。長さは国内状況に基づく標準と比較される。編成におけるもう1つの別の変数は、コア時間かそうでない時間か、一般的には休息日と考えられている夜間や週末といった期間のように、労働時間がどのタイミングで遂行されるかに関わる。
105. 『スケジューリング』の特徴は、特定の期間において、上述した変数である仕事の『長さ』や『タイミング』に関して、ある期間から次の期間までの安定性あるいは柔軟性に関わる。例えばそれは、出勤時間と退勤時間が、あるローテーション期間から次のローテーション期間までに変更される仕事、あるいは、ある期間から次の期間まで弾力的であるかもしれないシフト期間を持つ仕事について記述する。例えば船員のフレックスタイム設定は、差し迫った安全上の理由で船長によっていつでも修正され、平常に戻るまで休息時間の通常スケジュールは一時中断され、事後的に十分な休み期間が与えられるかもしれない（船員の労働時間及び船舶の定員、1996年（第180号））。この特徴は、例えば各週あるいは各月の勤務スケジュールが同じく弾力的に実行されている、フレックス化されたパートタイムの仕事のような、安定性や弾力性に関する1つ以上の特色のことを意味するかもしれない。
106. 労働時間設定は、すべての状況において、すべてのタイプの仕事とすべてのタイプの設定に当てはめることができる。これは、フォーマル部門のインフォーマルな就業の仕事だけでなく、インフォーマル部門、農村部、農業地域（ここでの労働時間設定は日の出から日の入りまで働くことかもしれない）を含む、すべての部門の仕事をも意味する。
107. 労働時間設定の特徴における特定の組み合わせは、『形式化された労働時間設定』と呼ばれるものを生み出す。形式化された労働時間設定は法律、労働協約などによって認

められている。これは一般的に、書面による就業契約で明示的に定められている。これは、慣例、法的な基準あるいは労働協約にもとづく口頭による合意で、もしくは事業所が従っている規則や実践で暗に定められているかもしれない。これは、それを実践している事業所で有給就業の仕事に就いている人に当てはめることができる。形式化された労働時間設定は、ある設定（フレックスな労働時間やパートタイムのような）を実践している、自営業や世帯サービスとボランティアの仕事にも当てはめることができる。自営業者が通常の意味では労働時間設定の対象外である、ということは議論があるところかもしれない。自営業者はいつでもどれくらいの長さで働くかを自分自身で定めることができるかもしれない。それにもかかわらず、不規則な仕事に就く自営業者の個別の労働時間設定は、自営業者の従業上の地位から推測されるよりも自分で決定できていないかもしれない。実際、依頼主や顧客との契約によって『課せられている』仕事上の要求、あるいは規則的な営業時間や個人または世帯の好み（固定された開店時間や学校時間のような）によって必要とされている仕事上の要求にもとづくパターンに自営業者は従っているのかもしれない。

108. 様々な特徴の組み合わせが可能になって現在の形式化された労働時間設定が生み出される中で、その多くは国によって異なる名前が付けられてしまうかもしれない。したがって、決議の付属文書において、よく知られている形式化された労働時間設定の主要点について類型と説明を提供するのが有益であると考えられる。この付属文書は必要であれば決議本体の文章よりも頻繁に更新されるだろう。
109. 労働時間設定および形式化された労働時間設定の包括的な取り扱いには、設定それ自体あるいは諸特徴の一部に対して労働者が有している選択、制御もしくは影響力、そして個人によって選ばれる設定あるいは例えば事業所の雇用者に課せられている設定の程度に関わるなお一層の諸特徴について情報収集することが必要となるだろう。他の重要な要素は、諸特徴の予測可能性（例えば交替制勤務の配置に関して事前に与えられる通知、あるいは諸特徴や設定について労使による議論や合意の普及）と個別の仕事における設定期間に関係する。国、産業、地域、事業所などで（法律、契約、慣習あるいは独自に決めた）規定の性質によって実践されている設定の数や、固定あるいは可動性の立地、事業所、自宅のように設定のタイプによって実践されている仕事場の種類も有益である。

第5章 データ収集方法

測定問題

110. 国で利用可能な統計情報源の範囲の発展を考慮すれば（図 5.1 参照），様々な労働時間概念に対する測定の特性に関する手引きが国際基準の改正に当たって必要と考えられる。単位の種類，使用する参照期間並びに質問を定式化する方法のような，多くの重要な測定問題は，様々なデータ情報源においては共通しているかもしれない。しかし，労働時間統計のデータ収集情報源を特に開発（改善）したい国にとっては，決議は統計の情報源タイプに応じた指針を提供する。これによって改正決議の有益性の向上が期待される。したがって，それぞれ異なる統計の情報源における重要な長所および短所が記述される。異なる計算方法が可能であったり，調整が施されていたり，複数の情報源が存在する場合に他の情報源からの補充が用いられたりするときには，単独の労働時間概念を使うことに関する案内や注意が議論される。もし 1 つ以上の情報源が利用可能な場合，単独の情報源を使うことは最良の解決策であるとは考えられない。

図5.1. 統計の情報源

種類	可能性のある統計データ情報源			
	概念の内容	詳細	概念の範囲	調査対象期間
ES, AR	行政的概念, 支払い労働時間, 契約労働時間	異種, 報告方法に依存する	限定, 就業者と産業	長期
HS	制御可能—実際は行政的概念と類似	異種, 調査票に依存する	可能な限り完全	短期, 継続調査ならば年間が可能
TUS	大いに制御可能—実際には行政的概念と類似	異種, 一般的に違いは大きい	可能な限り完全	短期, 継続調査ならば年間が可能
POP	制御可能	異種, 質問票に依存する, 一般的に違いは小さい	可能な限り完全	短期, 年間が可能

AR=行政登録簿の記録, ES=事業所調査, HS=世帯調査, POP=人口センサス, TUS=生活時間調査
出所: ILO Bureau of Statistics, 2007.

111. 理論的概念は測定可能でなければならない。改正された決議が想定しているのは，もし概念上の定義が用語使用についての共通認識に従っているならば，事業所と世帯/個人の両方における統計的調査のデータ収集が容易になるということである。労働時間はよく知られた概念であるかもしれないが，個人あるいは雇用主はその用語について自分自身の理解を持っているかもしれない。すべての概念と定義に関する測定を実施する目的のために，方法論的な勧告は，人，時間，概念についての最も完全な対象範囲の点で作成され，また情報源による質問の定式化に関係する。

112. （例えば在宅勤務，通勤時間，短い休憩のような）実労働時間におけるより不確定な

構成要素，参照期間の所定外労働時間と休業時間，並びに労働時間設定についての詳細な情報を得るために，国は望まれる詳細さのレベルと提供する統計情報源の容量とのバランスを確立する必要があるだろう。

単位の定義

113. 改正決議は，仕事と人に関する統計が入手可能であることの重要性を認識してはいるが，労働時間統計についてのデータを収集する基本単位が仕事であるという原則を固守する。労働時間測定に関しては，仕事とは有給就業と自営業の仕事，世帯サービスとボランティア労働に関連する。
114. 事業所調査における労働時間の尺度では一般的に，単位として人よりも仕事を使う。多くの場合，事業所調査では，類似の属性（例えば，仕事を遂行する人に関する性，年齢階級，職業，従業上の地位，仕事のスケジュール）を持った人が有する仕事の種類の集計データだけを収集するだろう。労働時間は，支払い労働時間の平均，労働者のグループ，支払い労働時間の様々な分類別の仕事数について収集されるだろうし，同じ設定を実践している仕事の種類に関する労働時間設定の様々な分類別にも収集されるだろう。もし仕事数が収集されれば，事業所/企業毎の仕事当たりあるいは仕事のグループ当たりの平均労働時間数は，産業あるいは事業所規模のような事業所の変数別平均労働時間に関する分布を与えてくれる。
115. 世帯ベース調査で掛け持ち仕事に就く人の実労働時間の計算は異なるかもしれない。単位は人だが，それぞれの仕事とその人が有するすべての仕事を区別した情報を得ることは可能である。あるいは，主に従事した仕事についての情報のみが収集されるかもしれない。主に従事した仕事は最も長い労働時間である仕事として定義される。これは全体として最も長い時間が費やされる仕事であると理解され，望ましいのは，契約労働時間の平均で最も長い仕事か，契約労働時間が使えない場合は，ふだんの労働時間で最も長い仕事である。事業所ベース調査から得られる労働時間は常に仕事毎に計算されるだろう。
116. 仕事は労働投入を測るのにより適しているかもしれない。なぜなら，それぞれの仕事において労働時間是对応する経済活動や従業上の地位分類に対して配分されるのであって，主に従事した仕事だけの活動や地位分類に配分されるわけではない。これは経済活動別の分割と有給就業と自営業の仕事における労働時間の正しい区別を可能にする。労働市場分析，とりわけ就業者あるいは全仕事の社会人口学的分析にとっては，人当たりの実労働時間の測定が望ましいだろう。これが意味するのは，すべての仕事において実労働時間は人によって集計されるということである。

117. 慣習上で選ばれる観察時間の単位は一般的に1時間である。労働時間概念は、労働『時間』あるいは非労働『時間』という点で定式化される。国際的な統計基準は、就業に対して定義あるいは言及する場合に『1時間』という時間単位を設定してきた。労働時間はまた、日という点で測定されうるし、統計表示のための時間に変換されうる。第10回 ICLS はこの実践について勧告したが、信頼できそうもない正確性のレベルを意味していて誤解を招きかねないので、改正決議にそれは含まれていない。
118. 使用される時間単位は、測定の可能性と目的（年間休暇に関する大まかな推計や実際に働いた直接的時間と関連時間に関する非常に正確な推計）に依存する。データ収集方法も使用される時間単位に影響を与える。世帯ベース調査では、1時間あるいはそれより短い時間単位が使われるかもしれない。行政登録簿は特定の目的に必要な時間単位を記録するだろうし、事業所ベース調査は、一般的に日あるいはそれより長い時間単位を使うだろうが、特定の非労働時間（経済的損失の期間）についてはより正確に記録しているかもしれない。

参照期間 (Reference periods)

119. 労働時間に関して世帯ベース調査でしばしば実施されている参照期間は、1日あるいは1週という短い参照期間で、しばしば「時間」を測定単位として測定される。対照的に、事業所調査で実施されている参照期間は1ヶ月あるいは1年という長い参照期間である。一般的に国民勘定と生産統計に関して、労働量の尺度は、1ヶ月や四半期や1年のような、1週よりも長い期間を必要とする。
120. 決議は各概念の参照期間を決定する。その参照期間は、1日や1週（これはより長い参照期間に集計されるかもしれない）のように短いかもしれないし、および/または、月、四半期、季節、年のように長いかもしれない。後者は後述するように測定上の問題を生じる。短い期間における就業者の労働時間分布を測定することは、国や国際レベルでより発展、利用されている。
121. 世帯を対象にした継続調査は、関係する場合、対象範囲としていないいかなる日も調整しながら、より長い期間のすべての週の観察にもとづく長い参照期間の推計値を提供する。世帯を対象にした非継続調査では、望ましい参照期間を得ようとすれば、それは調査で直接には対象範囲とならない期間については外挿することを意味する。決議は、労働時間概念に関する季節変動や暦による影響を捉えるために、参照期間を延長するよりは標本を年間に分散させることを勧告する。短い参照期間の使用は、記憶に頼る問題に関わる測定誤差を最小化することに役立つ。非継続的な参照期間は、観

察値が非観察値を代表していない場合に偏りを持ち込むだろう。

世帯ベース調査

122. 世帯あるいは人を対象にした調査は、すべてのタイプの就業者、人口全体、短い参照期間におけるインフォーマル就業や世帯サービスとボランティア労働を含むすべての仕事に関するほとんどの労働時間概念を収集することができる。特別な労働力調査あるいは補足的な質問が配列された一般的な世帯調査の測定基準はさらに、SNA の一般的生産境界内として定義される、世帯サービスとボランティア労働を含む労働時間概念に関する優れた推計値を収集することができる。これらの調査はまた、農業や教職活動のような、特定のグループにおける就業者に対する測定を間接的に改善する、諸活動に関する構成内容の情報をもたらすかもしれない。市場で活動していない世帯や非営利機関における無償の世帯サービスとボランティアサービスの生産者の労働時間測定は間違いなく、異なるタイプの関連活動（子どもへの学業指導、家事、食事の準備など）に関する参照期間内のすべての時間の推計値を得るために、上記のような調査内の特定の質問配列の開発に関わり、これは回答者の認識と記憶を促す。いくつかの国における経験がすでに存在する。

質問の定式化

123. 統計作成者が正しい定義で世帯ベース調査を実行できるために、補足的な質問を使用することが推奨される。しかし、これは回答誤差の大きなリスクを伴って、費用や回答負担の増加を意味するかもしれない。調査で測定するのがとても困難であると初めは思われている概念がうまく設計された質問の配列によって測定されることが利点である。実労働時間に関する情報が特に、時間の単位が小さいので、おおよその回答や記憶に頼る問題をもたらす傾向があるので、決議は可能な接近方法を説明している。
124. 労働力に関する標本調査では、実労働時間や休業時間に関する質問は、可能であれば、各仕事別々に、あるいは少なくとも主に従事した仕事とその他の仕事別に収集されるべきである。有給と自営の仕事のために別々に配列された質問をフィルターにかけ、それから掛け持ちの仕事に就く者に関するデータを集めるために参照期間内のすべての仕事について調べることが推奨される。
125. 実労働時間に先駆けて、契約労働時間やふだんの労働時間数に関する情報を集めることは、就業契約や典型的な勤務スケジュールに関連するので回答者（代理的な回答者を含む）が思い出すことを容易にするものとして推奨される。契約をもつ就業者にとって契約労働時間数を明記することはふだんの労働時間を提供するよりもはっきりしている。有給就業にとって実労働時間は、面接者が契約労働時間にもとづき、またい

かなる所定外労働および/または休業も促される追跡質問の利用にもとづくことによって計算されるだろう。

126. 自営業、インフォーマル就業の雇用者および世帯サービスとボランティア労働にとって、実労働時間に関する情報は、参照週の日ごとにそれぞれの仕事を別々に同じ方法で収集するのが一番である。掛け持ち仕事に就く人の実労働時間やすべての仕事の合計労働時間のすべての構成内容を十分に測定するためには、在宅勤務や短い休憩などについての詳しい質問が、それによって全体の質問数が増えることになるが、回答誤差やデータの質向上に役立つ。多くの作業活動を持ち、1日のような短い期間を通して頻繁に変わる（あるいは日ごとに変わる）かもしれない世帯サービスとボランティアの仕事に費やされる労働時間は、含めるべきか？想定していないかもしれない、活動のありうるタイプのすべてに注意することを基本とした上で、費やされたすべての時間にもとづいて推計されるべきである。これらの仕事に対する質問の定式化は国の状況にあわせてさらなる精査を必要とするかもしれない。
127. 労働力調査における多くの回答者は、かなり不規則な作業活動とそれゆえに不規則な労働時間で働いている。実際、ふだんの労働時間を得る主な方法は、最長で1年までの特定期間の観察において、短期間を通してその仕事で実際に働いた時間分布の最頻値を計算することであるべきだろう。最頻値に意味がない場合、ふだんの労働時間を決定するために実労働時間数の中位数あるいは平均が使われるかもしれない。例えば、週ごとにあるいはより長い期間を通して一定のパターンで典型的な労働時間の値が変化する状況がますます多くみられる。このような場合、ふだんの労働時間を決定するために、数週間を通してその仕事で実際に働いた時間の中位数が使われうる。ふだんの労働時間は、契約労働時間数からすべての不規則的な所定外労働を差し引き、関係する場合は、規則的な休業時間を加えることによって、得ることもできる。その仕事で実際に働いた（週間）労働時間の算術平均が長い期間で計算される場合、失業あるいは不活動であった週のすべては除外されるべきである。

生活時間調査

128. 生活時間調査は、すべての行動が記録されるときに、短い期間に遂行されたすべての生産的活動に関する詳細な情報を捉えることができる。労働時間や労働時間設定（日毎あるいは週毎に弾力的な勤務スケジュール）に関する特定の側面を測定する点で生活時間調査の有効性は判明している。生活時間調査はまた、休業時間に関する良質な尺度をもたらす。それはさらに、ボランティアの仕事を含む、世帯サービスの仕事に関する労働時間を得るためのより一般的な収集方法であるかもしれない。

129. 時間日記を使って集められる統計に関する総合的な質は、日記を使うことに対する回答者の能力や意欲次第であろう。いかなる生産的活動が起こりうるすべての場所において、行われる特定の活動に関して得られる情報の詳細さのレベルは、生活時間調査の焦点が作業活動でないときには、十分でないかもしれない。これらの制約は労働時間測定に特有のものではない。この情報源は、実労働時間の推計値を調整もしくは改善するのに、また世帯を対象にした他の調査における調査票を改良するのに大変役立つ。

人口センサス

130. 人口センサスは、小地域並びに小規模な人口グループに対する実労働時間やふだんの労働時間に関する統計を産み出すことができる。センサスが利用できる唯一のデータ情報源である場合（統計的には特に開発途上国の場合）、決議では労働時間諸概念のうち少なくとも1つは設問に取り入れることを勧告している。質問の配列は、主に従事した仕事か経済的活動の観点、あるいはすべての仕事か経済的活動の観点で、参照期間における実労働時間かふだんの労働時間に関する単独の質問から構成されるかもしれない。各労働時間概念と主に従事した仕事/活動あるいは従事したすべての仕事/活動に関する単独の質問をいくつか集めること、あるいは主に従事した仕事/活動とその他すべての仕事/活動について各労働時間概念を別々に質問することは、測定精度を高めるだろう。しかし、センサスの実施では一般的には、毎日かつ参照期間における各仕事/活動に関する労働時間を把握する詳細な質問群に必要な面接時間並びに調査票スペースはないかもしれない。データの質は世帯を対象にした他の調査よりは劣るだろうが、労働時間に関する国全体の推計値が得られる利点がある。

世帯と事業所の混合調査

131. あまり多くはないが、開発途上の経済で特に関係する、もう一つ重要な情報源は、インフォーマル部門単位を対象とする混合調査である。この情報源は、私有の住居で多くが働く、インフォーマル部門の労働者の実労働時間やふだんの労働時間のような労働時間概念に関する情報を得るのに有益である。このような調査は世帯ベース調査や自営業者の面接と似ているかもしれない。それにもかかわらず、費用を一定とすれば、多くの変数を統合したり、十分な面接員の訓練を提供したりすることが多くの場合に不可能なので、データの質が問題となりうる。
132. 農場での就業に関する農業調査はさらに、1年のような長い参照期間における農業労働投入の計算のために農業事業体でのふだんの労働時間推計値の算出に使う情報を収集するかもしれない。

他の測定に関する問題

133. 国際的には定義されていないが、フルタイム労働時間は国によっては所定労働時間に関連して定義されているかもしれない。したがってパートタイム労働時間は所定労働時間に対する割合として定義されるだろう。これらの概念は、事業所において定義され、(関係する場合には)労働協約上の基準とは異なるかもしれない。労働時間設定として世帯ベース調査でフルタイムとパートタイム労働を測定する方法は通常、回答者が自らをパートタイムあるいはフルタイム労働者として分類するという意味において自己申告である。結果として、フルタイムとして認識された労働者の一部が所定労働時間よりも少ない時間で働いているかもしれない一方で、パートタイム労働者として認識された一部の人がその国では所定労働時間を超えた時間で働いているかもしれない。これと他の理由から、パートタイム労働時間の客観的な尺度を開発することは難しい。
134. 世帯ベース調査で使われる就業定義が休業時間の測定に与える影響が重要でありうる。長期間休業した人を除外するような、より限定的な就業定義を採用する国は、長期休暇中の人の就業定義をより広く包摂する国に比べて、休業人数や休業日数が少なく識別されるだろう。

事業所ベース調査

135. 決議は、事業所ベース調査から収集され、支払いや就業契約に関わる労働時間概念に主に関係する、データのタイプについて説明している。これらのタイプは一般的に、支払い労働時間、契約労働時間、有給の所定外労働時間、そして受給資格を監視するために記録されている休業時間である。所定労働時間、実労働時間並びに休暇の受給資格に関する統計と同様に、事業所で実践されている形式化された労働時間設定に関するデータもまた作成されているかもしれない。この情報源によって十分にカバーされない、大きなインフォーマル部門をもつ国があるので、事業所ベース情報にはより多くの問題を生じさせてしまう限界があるかもしれない。同様に、非典型的な就業形態の人、臨時労働者、あるいは自営業のような調査の対象範囲でカバーされない人の労働時間は、把握されないかもしれないし、他の情報源で補完される必要があるかもしれない。
136. この情報源は雇用者と事業所のすべてあるいは一部分をカバーするかもしれない。事業所は、仕事の種類での平均、そしてあまり一般的ではないが、個人の仕事での平均として、集計レベルの情報を収集するかもしれない。この情報源からのデータは、1ヶ月あるいは1年のような長い参照期間に対するものであろう。

137. 契約労働時間は、フルタイム労働に対する所定労働時間の割合、フルタイムかパートタイムの単位、あるいは労働時間数として、労働時間の種類の中で特定されるかもしれない。事業所の中には、厳密な労働時間としては情報を記録していないかもしれないが、『フルタイム』の仕事の割合としては記録しているかもしれない(事業所は通常、異なる仕事のフルタイム労働から構成される労働時間数を把握している)。契約労働時間は、所定労働時間がその国で使われている概念である場合、所定労働時間と一致するかもしれない。調査票では、有給の休業や所定外労働だけでなく、有給の昼食休憩、通勤時間、着替えの時間、短い休憩、並びに支払いがあるかもしれない休業や所定外労働のような、特定活動に対する支払いについて特に情報が収集されるべきである。
138. もし事業所が支払い労働時間や実労働時間を申告していない場合、それらの時間は契約労働時間をもとに導くことができる。すべての契約労働時間が遂行された場合に支払いがあると予想すると、支払い労働時間は、契約以外の支払いのある所定外労働から無償の休業時間を差し引いたものに契約労働時間を加えることによって計算できる。これら各要素が調査票で求められ、それぞれ別々に申告される場合、その情報は、質の点検を実行するのに役立つだろうし、事業所レベルで作成されていない場合、支払い労働時間を国の統計機関が作成することを可能にさせるだろう。
139. 事業所の中には雇用者の特定のグループについての労働時間概念を申告できない所があるかもしれない。そのような雇用者とは、管理職あるいは時間ベースで支払いを受けていない人であるかもしれない。それにもかかわらず、このような数値は、不十分な対象範囲の結果として偏りがあつたとしても、労働時間の変化を追跡し観察するのに有益なものとして分析されうる、ということに国は注目すべきである。
140. 事業所を対象とする統計の対象範囲が母集団全体に及ぶためには、統計は、自営業の仕事の実労働時間に関する、あるいは対象外の単位である雇用者(例えば小さな事業所、農業やインフォーマルの単位あるいは世帯サービスとボランティアの単位)に関する推計値によって補完される必要があるかもしれない。実労働時間のレベルは、対象内の単位(たとえば自営業者の労働時間はしばしば雇用者よりも長い)における雇用のそれとは系統的に異なり、推計される必要があるかもしれない。
141. 事業所調査がいくつかの非典型の雇用形態や臨時労働に関する労働時間あるいは自営業者や補助的家族従業者の労働時間を捉えることができない場合、この情報源でカバーされない人による実労働時間の推計値は、母集団全体をカバーするためには、世帯を対象とする調査および/または関連する行政上の統計から求める必要があるだろう。

142. 要求よりも短い参照期間である場合、繰り返して観察される（継続的な収集）データが最良の選択である。長い参照期間の要求を満たすには、どんな欠損期間に対しても、そして原則的には支払い労働時間や契約労働時間から実労働時間を導くために使われるすべて要素に対しても外挿することが必要となる。

行政登録簿 (Administrative registers)

143. 行政登録簿は、休暇の受給資格を含む、契約労働時間、支払い労働時間、補償された休業時間並びに所定労働時間のような、就業契約に関わる労働時間契約に対する情報を提供するのに役立つ。記録は、登録でカバーされる仕事や人に関わるので、労働時間に関して記録される情報は統計的定義と一致しないかもしれない。それにもかかわらず、この情報源は、四半期や1年のような長い参照期間に対してだけでなく、個別記録とすべての記録に対する情報を提供することができる。
144. この情報源からのデータは、社会保障機関、労働監督官、並びに労働協約や立法で特定化される他の登録からもたらされるかもしれない。国の状況によるが、所得記録や、就業所得と利益所得に関する税登録は、他の調査データによる情報との関わりで、支払い労働時間と補償された休業時間を計算するためには有益な情報源であるかもしれない。
145. 充足された仕事に対する情報登録は通常、労働時間に関して、仕事の空きや求職に対するよりも詳しい情報を保有している。まさにその性質上、行政上の記録に含まれる労働時間情報は必然的に制限されるだろう。国家機関が保持する行政上の記録の場合、情報を申告する単位は通常、雇用主であり、それは仕事に対してデータが収集されることを意味する。仕事レベルで申告されるとき、国家機関は、可能である場合そして登録目的によっては、個人レベルのデータを集計するかもしれない。
146. 行政上の登録簿を元にした申告は一般的に、契約労働時間に関する情報をカバーするだろう。契約労働時間は、労働時間数に代わって、フルタイム労働に対する所定労働時間の割合として、あるいはフルタイムかパートタイムの単位として、労働時間のグループの中で特定されるだけかもしれない。年金および社会的給付金を担当する機関は、所定労働時間や制度による支払い労働時間あるいは自分の病気を理由とするような特定の休業時間を反映して、制度に支払われる貢献を記録する。
147. 行政登録簿は一般に、年間のすべての期間をカバーする。これは継続を基本として実施されていない調査からの情報を補完するのに有益である。定義上、登録簿は就業者

の特定グループ，そして国によっては世帯サービスに従事する人もカバーする。この対象範囲は標本に関する誤差からは影響を受けない。しかし，特に仕事の空きや求職，（不正な）移民労働のようなカバーされないグループに関しては過少申告があるかもしれない。登録簿は，標本調査ではカバーされないかもしれないグループや部門や産業別の詳細な分析を提供する。しかし，含まれる多くの特徴は限定的かもしれないし，使用されている分類は登録簿と統計制度の間で標準化されていないかもしれない。登録簿において参照期間を識別できるかは統計の質にとって重要である。

148. 統計および分析の基礎として収集されるデータの質全体は，登録簿の目的，行政機関によって決定される目的，並びに責任機関で保管している記録の種類に依存する。立法はこれらの責任を決定し，行政機関を特定して実行する。したがって重要なのは，国内の統計機関と行政機関が，統計目的のためにこのような行政記録データを最も効率的に利用できるための努力を調整することである。

第6章 加工尺度 (Compiled measures)

149. 様々な労働時間指標の中で、加工尺度あるいは誘導尺度としても言及されてもいるものは広く利用されている。長い参照期間において、国や地理的地域や経済部門において仕事に就いている人すべてによる、並びに労働者や仕事の分類（例えば職業、産業、従業上の地位）による総実労働時間は、就業あるいは労働投入の量としても知られている。この測定のためには、国は、すべての実労働時間における適切な測定、参照期間（ただし定義されること）を全面的にカバーすることあるいは仕事と人（労働者）を完全にカバーすることを必要とするだろう。この測定において世帯サービスとボランティア労働の実労働時間を含めることは、このような活動を除外している国民勘定が使われている場合には、適切ではないかもしれない。
150. 就業者一人当たりの年間実労働時間はもう一つの関連尺度である。この加工尺度は、経済の様々な部門の労働時間を特に労働時間設定との関係で説明するために、また異なる経済を比較するために重要である。したがって、この計算方法は、国内の方法論の違いを評価するためだけでなく、国際比較目的にもっとも資するような改善された調和にむかって前進するために、国際的に合意されるべきである。年間実労働時間の推計は、経済あるいは労働者グループにおける、一人当たりの1年間の平均実労働時間と関わる。（以下で議論する）選択された分母によって、それぞれに応用をもつ異なる尺度をもたらすだろう。年間労働時間には、フレキシブルな日および週の勤務スケジュールだけでなく、パートタイムおよび年間の一部分の就業における変動が含まれる。これは、就業における週労働時間の伝統的な尺度に対する重要な補完物である。
151. 国民勘定に適している労働時間統計は、国内の経済単位によって遂行された労働時間に関わる。世帯調査から得られる実労働時間は、居住人口の部分集合によって遂行された労働時間だけをカバーしている。それぞれの対象範囲は異なるので、世帯ベース調査からは除外されているかもしれない、当該国に居住はしていないが国内の経済単位で就業する人、あるいは施設に居住している世帯員を含めるために、また、国外の単位で働いている居住人口を除くために、調整を施す必要がある。これらの問題を取り扱うための手引きが決議では提供されている。
152. 時間当たり労働費用と労働生産性のような経済指標は両方とも、分母として就業量の推計値を使う。2つの指数は就業量の推計における変化にとっても敏感である。したがって、国際比較の目的にとってもだけでなく、信頼における分析を遂行するために、国際的な合意に達することが不可欠である。

総実労働時間 (Total hours actually worked)

153. 総実労働時間は、1ヶ月、四半期あるいは1年といった、一般的には特定の長い期間において、(経済部門や地理的地域のような)当該グループの仕事に就いている人すべてによる実労働時間の延べ時間数を表現する。SNAでは、労働生産性の計算で分母として使うために、実労働時間数が労働投入に関する望ましい尺度であると考えられている。
154. 総実労働時間を誘導するには、国民勘定の必要条件に沿った結果を得るために、1つ以上の統計的情報源からのデータが必要になる。これは、国で利用できる情報の範囲、種類並びに質に依存するだろう。就業における実労働時間尺度は、労働時間概念に関するデータを収集する世帯調査から直接得られるかもしれないが、一方、事業所調査(そして行政登録簿)は一般的に他の計算を必要とする。
155. 非継続的な世帯調査にとって、必要とされている長い参照期間を目標とすれば、直接はカバーしていない参照期間については外挿することを意味するだろう。より長い観察期間においてわずかしか実施されない調査の場合、また公休や同様の休みを含む特別な週を避けるために参照期間が選ばれる場合、外挿はより難しくなりうる。したがって、決議草案は考慮すべき諸問題に対して注意を喚起しており、例えば、暦による影響、立法で特定されている労働時間に関する規制、労働協約や仲裁裁定並びに他の統計的情報源からのデータである。測定される変数に対して調査がどれだけ代表性を持っているかによって左右されるが、外挿の質は、水準の推計にとって最も重要であり、変化の推計にも影響を与えるかもしれない。
156. 参照期間が必要とされるよりも短い、事業所調査や行政登録簿にもとづく統計にとっては、繰り返される観察(継続的な収集)からのデータを利用することが、もしその選択肢があるならば、望ましい。必要とされる長い参照期間をカバーするために、いかなる欠損期間にとっても外挿が必要とされるだろう。原則的に、支払い労働時間や契約労働時間から実労働時間を計算するのに使われるすべての要素が必要にもなる。
157. 事業所を対象とした調査の対象範囲が母集団全体には達しないかもしれないが、その統計は、例えば自営業の仕事や対象範囲外の単位における雇用者の実労働時間の推計値によって補完される必要があるかもしれない。これらは、小規模な事業所、農業あるいはインフォーマルな単位、世帯サービスとボランティアの単位であるかもしれない。これらの単位における仕事の実労働時間の水準は、範囲内の単位とは体系的に異なるだろう。例えば、自営業者の労働時間はしばしば雇用者よりも長く、この要因も考慮されるべきである。

158. 構成要素による計算は、まず有給就業の仕事における労働時間から始め、それに自営業の仕事時間の推計値を加えるべきである。未登録あるいは『隠れた』労働時間推計値も加える必要がある。

年間実労働時間 (Annual hours actually worked)

159. 決議は、1年間の就業者一人当たりの平均実労働時間を定義している。この単位は今のところ、国によって変動し、通常は暦年であるが、年の期間によっても変動する。理想的な尺度を得るには、計算する年に国で生産統計に計上される財とサービスを産み出すことに貢献した、すべての時間を含める必要があるだろう。これらの統計は、データ収集における従来の方法の利用からでは直接的には入手不可能である。関連する就業人口と計算する年全体における財とサービスの生産に費やした時間を正確に測定することは困難であるという観点から、提案では、異なる平均の計算を分母に使うことが示される。

分母

160. 年間実労働時間の計算では、平均は様々な分母（使用する分子は統一されるべき）を使って計算することができ、それは国によって異なるだろう。分母の選択は、データの入手可能性とこの尺度に関する分析上の目的に依存する。また、この指標に関する国際比較可能性にも影響を与えるだろう。これらすべての要素は、これらの統計に責任を持つ当局による評価を要する。年間労働時間を計算する方法が一般的に複雑であるために、その選択の根拠だけでなく使用した分母を利用者のために記録しておくことが国にとって特に重要である。
161. 「1年を通した週あたり平均就業者数」：労働時間が計上された人すべての人数を分母として使う（より広い測定ではこれに無償の世帯サービス労働者とボランティア労働者が含まれるだろう）。限られた週数の人数だけが測定される場合、すべての週をカバーするために外挿が使われるべきである。外挿が実施されない場合、その情報が入手可能となっているべきである。分母に就業者が使われている場合、その平均は、週当たりの平均就業者数が働いた所定外労働数によってだけではなく、契約/ふだんの労働時間数、短期と長期の休業によっても影響を受けるだろう。
162. 「1年間を通した仕事の平均数」：年間労働時間の計算の基礎として事業所調査を使っている国にとって、もし週平均で計算して、分母について仕事数が就業者数よりも多い場合には、仕事に関するデータはすぐにでも利用できるだろう。データは短い参照期間（1週）以外の期間で入手することができるかもしれないし、その場合には、そのカバーされた期間に働いた日数とその期間の平均週数との間の比率をもとに、1週に関

連したデータに変換されるべきである。

163. 「1年間を通した平均人口規模（平均居住者数）」：この数値は一般的にすべての国で入手可能である。この数は就業者や仕事による推計値よりも頑健で安定的である。分母として就業者を使うことは、1人当たり平均の実労働時間数を示すが、分母として人口規模を使うことはさらに、就業率の水準の影響も含むことになる。
164. 就業者の平均数は、多くの国で、並びに加盟国に関する年間実労働時間のシリーズを作成する国際機関の一部で、分母に使われている。分母として就業者人口を使うことは、国際比較できない尺度をもたらさう。なぜなら、就業概念は、長期形態の休暇をとる人を含めるか含めないかの程度によって変動するかもしれないからである。
165. 『仕事をしている』就業者の平均数を分母として使うことは、任意の週において『仕事をしていなかった』人の影響を除くことができるかもしれない（『仕事をしている』人の労働時間にもとづく分子と整合的である）。それは典型的な週労働時間を反映するかもしれない。しかし、『仕事をしている』人を使うことは年間実労働時間を過大推計するだろう。なぜなら、人々が1年間のすべての週では仕事をしていないだろうという事実をそれは見過ごしているからである。
166. 分母として就業者と仕事のどちらを使うかの選択は、掛け持ち仕事が普及している国では重要である。仕事の数を使って分母が計算される場合、得られる平均は、経済におけるフルタイムもしくはパートタイムの仕事数、1年中もしくは1年のうち一時期の仕事、休業、所定外労働などの影響を受けるだろう。就業者数を使う場合、その平均はさらに、契約労働時間あるいはふだんの労働時間と人が持つ仕事数によって影響を受ける。人口規模を使うことは（仕事をしていない若年層が大きな割合を占めている国にとっては）分母を増加させるかもしれない。さらに、それは就業者が増えているかどうかを反映するだろうから（増加の原因はパートタイムの仕事の増加かもしれないが）、年間実労働時間は、就業者一人当たりでは減少し、人口一人当たりでは増加する。

平均週実労働時間（Average weekly hours actually worked）

167. 年間実労働時間が年間週数で除されたときには、平均週間実労働時間と定義される。使われる計算は国によって大きく異なる。一部の国では公休のない週に関して厳密に観察される平均を測定している。1年間で1つ以上の参照期間があるときの週当たり平均実労働時間を計算する違いは、(a)就業者のうち(i)『仕事をしている』者か(ii)『仕事をしている者としていない者』、(b)仕事あたり、に関連するかもしれない。これらの週

の尺度を使っている国の結果は、年間実労働時間を使っている国よりも必然的に高く
でるだろうし、したがってそれらは比較できないだろう。

168. これらの計算と尺度は先に定義した加工尺度の拡張である。1年間で365日の場合、週
数は52.14である。1年間で366日である閏年では週数は52.29であろう。1年間の週
数を計算するのに考慮する必要がある事実は、すべての年が同じ日数ではないこと、
すべての年が同じ労働日数ではないことである。

169. これら様々な分母をとることが可能でありその選択は測定目的や利用可能な情報源
(一般的には事業所調査は仕事に関する推計値を、労働力調査が就業者に関する推計
値を算出する)に依存するということを前提にすると、国はその選択理由だけでなく、
分母と使用した計算方法について明確に記録しておくべきである。

第7章 データの集計表と分析

170. 人に関する生産的活動と関わる労働時間概念の情報は、仕事と人と経済単位ごとに表にまとめることができるが、場合によっては経済単位と仕事と就業者は同じである。これらの尺度は、要約統計を作成するために、仕事、人、世帯並びに事業所の単位で集計されうる。労働時間設定に関する統計は、設定の特徴並びに（形式化される）設定の種類によって集計されうる。
171. 実労働時間、支払い労働時間、契約労働時間並びにふだんの労働時間に関する統計にとって、参照期間における仕事や人や経済単位当たりの平均労働時間だけでなく、仕事や人の数を異なる労働時間の階級幅ごとに集計することは有効であろう。法律や規制に関わる労働時間において規定されている特定の時間の閾値によるより詳しく表示を可能にするために、国内の目的に合わせて労働時間の階級幅は収集されるべきである。一人当たりで作成される平均労働時間は、参照期間に有していたすべての仕事（掛け持ち仕事）の労働時間と関連すべきである。所定労働時間に関する統計は、関連する国内の労働時間水準で所定労働時間が実施されている仕事や人の数と関連するかもしれない。就業者の実労働時間やふだんの労働時間に関する分布に対する特定の労働時間閾値は、そして労働時間設定の特徴は、国内状況に依存するだろう。水準の推計値に加えて、変化率での比較が可能な指数を作成することも有益であるかもしれない。
172. 休業に関する統計のような、他の変数を表にまとめるのに、休業理由および主要な/すべての理由によって表にまとめるのが有益かもしれない。統計目的で作成される形式化された労働時間設定は、その国で最も一般的に実践されているものであるべきである。これらは、設定の種類および/または設定の特徴別の人数や事業所数、そして設定の様々な種類を経験している人数と関連するかもしれない。所定外労働は、有給および無償の所定外労働時間、有給および無償の所定外労働時間に関する報酬の異なる形態、所定外労働と契約労働時間を超過したすべての実労働時間（結果としての労働時間設定）、関係する場合には他の所定外労働時間として就業契約で定義されている所定外労働、によって表にまとめるのが有益かもしれない。
173. 表の選択は、目的が労働生産性を計算するためなのか、労働市場分析などのためなのかに依存するだろう。異なる分類のクロスによる1人当たりの実労働時間データを表示する際には、有するすべての仕事における労働時間は、主に従事した仕事の特徴に対して指定されるべきで、主に従事した仕事とは最も長い労働時間（それは契約労働時間あるいはそれが存在しないか利用できない場合にはふだんの労働時間の点で測定されるのが望ましい）が費やされる仕事として理解される。仕事当たりの実労働時間

データを表示する際には、他の仕事の特徴に関する情報が一切ないときにだけ、労働時間は主に従事した仕事の特徴に対して指定されるべきである。すべての人の主に従事した仕事を決定することと、他の就業統計と比較する際の問題を意図的に避けるような状況には注意が必要である。ワークライフバランスやジェンダー公正に関する分析にとって、労働時間が実行される背景を理解することが重要であり、したがって世帯構成やケアを必要とする世帯員の存在、婚姻状況などを含む分類とのクロスが重要である。

174. 労働生産性のための労働時間統計は、部門別の生産性を計算するために産業別に分類される必要がある。これらの統計は、生産統計と一貫性を持ち、さらに可能であれば、すべての経済活動における国際標準産業分類（ISIC）と一致する、部門および産業分類を使うべきである。国は、決めた方法によって計算した週当たりの平均実労働時間を表にまとめるべきであり、その方法は明確に記録されるべきである。
175. 労働市場分析のために、すべての労働時間統計は少なくとも性別に区分されるべきである。性別に加えて、年齢や教育水準は重要な分類の変数である。国内の目的で可能ならば、国は、関係する場合にはインフォール部門あるいはインフォーマル就業についての分類を含む制度部門別だけでなく、経済活動部門、職業グループ並びに従業上の地位別に労働時間統計を区分しようと試みるべきである。地域分布を含む、適切なクロス集計を実行する際には秘匿性や統計的有意性に正当な注意が払われるべきである。
176. すべての場合に重要なのは、労働時間の推計値を産出するのに使われた統計の情報源や方法に関する正確な情報が統計的結果とともに公に配布されることである。
177. 生産境界内の活動と世帯サービスおよびボランティア労働とに対する労働時間の推計値を計算する国は、統計を別々に、あるいは 2 つが明確に区別できる方法で、表にして表示すべきである。

第8章 国際的な報告

178. 決議は、国際的な比較可能性の向上を、他国との状況を比較したいと望む国にとっての、第1の目的ではないが、重要な関心事と見なしている。したがって、決議は、すべての統計利用者にとって、国におけるデータの収集や処理方法が、労働時間に関する国際的な統計的概念や定義と国内定義との間の違いに関する情報を作成および配布可能なように設計されるべきであると勧告する。事業所内あるいは地方で使われている、あるいは一般的に適用されている、法律や規制や労働協約や仲裁裁定に含まれる定義も記録されるべきであり、これは国家統計機関が分析目的の国際的な統計的概念に対応する労働時間推計値を提供するために実行した調整が記録されるのと同様である。
179. 労働時間統計の国際的な報告に際して、国が報告努力すべき最低限は、週当たり平均実労働時間と、可能であれば、年間実労働時間である。他の統計を報告する立場にある国にとって、決議は週平均契約労働時間か週平均ふだんの労働時間を指定している。
180. 国際比較を意味あるものとするために、これらの統計は性別に区分されるべきであり、可能であれば、産業、職業、制度部門並びに従業上の地位別に区分されるべきである。決議は、教育水準や労働時間設定のような他の関心領域の分類変数を勧告する。
181. 実労働時間やふだんの労働時間の階級幅ごとの就業者数に関する統計は、(a)15時間以下、(b)40時間、(c)40~48時間、(d)60時間以上、といった特定化された広範囲な労働時間の階級幅にもとづいて報告されるべきである。休業中の労働者数は、次のような理由のグループによって報告されるべきである、すなわち(a)年休、休日あるいは報酬のある休暇、(b)疾病および傷害による休業、(c)出産/親休暇および介護休暇、(d)その他すべての理由である。
182. 最後に、労働時間測定に関する国際基準にとって、関連統計を収集し、方法論的情報を加えるときに、国連の政府統計の基本原則¹の観点から行動するよう国に求めることが重要である。

¹ <http://unstats.un.org/unsd/dnss/gp/fundprinciples.aspx>.

第9章 結論

183. 第1章で説明したように、創設以来、ILOは、労働時間に関する規制や測定や統計収集についての問題に関心をもち、関わってきた。これもまた説明したように、他の国際および地域組織と1つのシティー・グループは労働時間統計の発展にとっても積極的であった。このトピックに関して未だに現行の国際基準である、第10回ICLS（1962年）の採択後、国家統計局は、国際的な統計の定義や方法が更新されなかったことを部分的な理由として、労働時間に関する自国独自の尺度を段々に実践してきた。労働時間統計に関する現行決議を取り替えるために、国際労働統計家会議による採択を目的として、改正決議を検討する必要がある。
184. 将来の作業に関して、労働時間測定に関する労働統計の専門家会議（2008年4月）は、年間実労働時間の測定に関して国際的に合意されているいくつかの最良の実践に達するため、そして労働時間概念に対する測定の方法論を明示した手引き書を開発するために、作業を継続するようILO事務局に提案した。

参考文献

- Abraham, K.G.; Mackie, C. (eds). 2005. *Beyond the Market: Designing Nonmarket Accounts for the United States* (National Research Council, Washington, DC).
- Bell, D.; Elias, P. 2003. *The definition, classification and measurement of working-time arrangements*, Conditions of Work and Employment Series, No. 4 (Geneva, ILO).
- Evans, A., 1975. *Hours of work in industrialized countries* (Geneva, ILO).
- Hardarson, O.S.; de la Fuente, A. 2006. *Defining Working Time*, paper submitted to the Meeting of the Paris Group, Budapest, 15.17 May 2006 (EUROSTAT).
- Harvey, A.S. et al. 2003. *Statistics on working-time arrangements based on time-use survey data*, Conditions of Work and Employment Series, No. 3 (Geneva, ILO).
- Hoffmann, E. 1981. "Accounting for time in labour force surveys", in *Bulletin of Labour Statistics* (Geneva, ILO), 1981-1, pp. ix.xx.
- International Labour Office (ILO). Forthcoming. *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08* (Geneva).
- ; United Nations. 2007. Draft. *Handbook on the Collection of Economic Characteristics in Population Censuses* (Geneva).
- . 2008. "Part II: Measurement of working time", in *Report of the Meeting of Experts on Labour Statistics* (Geneva).
- . 2008. *Measurement of working time*, Report II, Meeting of Experts on Labour Statistics (Geneva).
- . 2008. *Updating the International Standard Classification of Occupations (ISCO)*, Report of the Meeting of Experts on Labour Statistics (Geneva).
- . 2003. "Report of the Working Group on Statistics of Working Time", in Report of the Conference, 17th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 2002. *On measuring place of work*, Working Paper (Geneva).
- . 2000. *Current International Recommendations on Labour Statistics*, second edition (Geneva).
- . 1992. *Revision of the International Classification of Status in Employment*, Report IV, 15th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1992. "The concept and measurement of absence from work", Chapter II, *General Report*, Report I, 15th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1990. *International Standard Classification of Occupations: ISCO-88* (Geneva).
- . 1990. *Issues of coverage, definitions, classification and other matters concerning statistics of strikes and lock-outs*, Meeting of Experts on Statistics of Strikes and Lock-outs (Geneva).
- . 1990. "Resolution concerning self-employment promotion", in *Resolutions adopted by the*

- International Labour Conference at its 77th Session (Geneva).*
- . 1987. “Statistics of absence from work”, in *General Report*, Report I, 14th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1982. *Paid holidays*, Report VI, 13th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1979. *An integrated system of wages’ statistics: A manual on methods* (Geneva).
- Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C. 2007. *Working Time Around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (Geneva, ILO).
- Macredie I.; Sewell, D. 1998. *Statistics Canada's Measurement and Valuation of Unpaid Work*.
- Marsden, D. et al. (eds). 1984. *Working time statistics: Methods and measurement in the European Community* (Luxembourg, EUROSTAT).
- Mata-Greenwood, A. 1992. *An integrated framework for the measurement of working time*, Working Paper No. 92-2 (Geneva, ILO).
- . 1990. “On measuring absence from work”, in *Bulletin of Labour Statistics*, No. 3 (Geneva, ILO).
- Mendez Carniado, P. 2000. *Country Report: Mexico*, a contribution to the Expert Group Meeting on Methods for Conducting Time-Use Surveys (New York, United Nations, doc. ESA/STAT/AC.79/13).
- Niemi, I. 1983. “A systematic bias in hours worked?”, in *Statistiskt Tidskrift* (Statistical Review), 1983:4 (Stockholm).
- OECD. 1991. *Definitions of part-time work*, paper submitted to the Working Party on Employment and Unemployment Statistics (Paris).
- . 1990. *Methodology for estimating the annual hours worked per employed person in the Finnish Labour Force Survey*, paper submitted by the Central Statistical Office of Finland to the Eleventh Working Party on Employment and Unemployment Statistics (Paris).
- . 1990. *Statistics of total hours worked*, Third Conference of the International Symposium on Working Time (Paris).
- Paris Group on Labour and Compensation. For the list of all substantive papers on various aspects of working time submitted by individual members of national statistical offices refer to: http://www.insee.fr/en/nom_def_met/colloques/citygroup/citygroup.htm.
- Statistics Canada. 1982. *Absence from Work Survey, results, reference years 1978-81*, supplement to the Labour Force Survey, Nov.
- Statistics Canada. 1999. *Absence from Work Survey, results, reference year 1998*, at <http://www.statcan.ca/english/Dli/Data/Ftp/aws/aws1999.htm>.
- Young, A.S. 2007. *Employment statistics as social statistics: Some recent challenges*, a contribution to the EUROSTAT Conference on Modern Statistics for Modern Society, Luxembourg, 6.7 Dec.

2007 (Geneva, ILO).

議事録：労働時間の測定

II 労働時間の測定

82. 事務局によって準備された討議報告書Ⅱ：「労働時間の測定」(ICLS/18/2008/Ⅱ)が当会議に提出された。報告書は、一式の労働時間概念の定義及び測定に関する論点を記述し、「労働時間の測定に関する決議草案」を含んでいた。
83. 事務局長代理（S. ローレンス女史）は、本会議において、一般討論に付す題目を紹介した。彼女は最初に労働時間の測定について歴史的背景を説明した。この話題は、労働者の雇用条件の評価において、また、より最近においては、経済分析及び経済社会指標作成の手段として、中心的な役割を課されている、1923年に始まった「国際労働統計家会議(ICLS)」によって議論されてきたものであった。労働時間統計は、経済及び労働者の雇用条件だけでなく生活の質にも影響を及ぼし、社会経済計画にとって有用である、重要な社会的及び経済的な質問に答えてきた。
84. 彼女は次に、1962年第10回ICLSで採択された「労働時間統計に関する決議」において具体化された現行の労働時間に関する統計基準、並びに、その改正理由の説明に焦点を合わせた。この決議は、2つの概念、すなわち、所定労働時間と実労働時間のみを定義していた。所定労働時間の概念は、法律及び労働協約、並びに、事業所の慣行によって定められた時間に関連する幅広い概念として定義されていた。実労働時間の概念は、生産に費やされた時間、及び、生産に付随する活動に費やされた時間に関連する要素の一覧として定義されていた。決議はまた、第3の概念、支払労働時間にも言及していたが、各国間で幅広い差異のあるこの時間に関しては、定義を与えていなかった。この基準には、多くの制約があった。第1に、実労働時間の概念は、訓練、在宅労働、無償労働のような重要な労働活動の類型に関して指針を提供していなかった、また、それらが実労働時間と見なされるのか、否かに関して、実労働時間の概念は明確ではなかった。第2に、所定外労働時間、休業時間及びふだんの労働時間など、国際的定義のない重要な概念が多くあった。第3に、現行の国際的定義は、短

い参照期間に基づいており、例えば、1年などの、他の参照期間を適用するのが困難であった。第4に、決議は、少数の測定方法を、しかも、簡潔にのみ推奨するだけであった。第5に、現行基準の労働者の範囲は、正規の有給雇用者に限られていたが、一方で、各国の統計は、自営業、インフォーマルセクターの就業、及び、フォーマルセクターにおけるインフォーマル就業、ボランティア、並びに、無給の家事サービスに従事する者を対象とすることが益々期待されていた。

85. 事務局長代理は、次に、第18回 ICLS において議論されるこの話題に至った経緯、及び、ILO と協力して、1962 年以来労働時間統計の開発に取り組んできた様々の機関に触れた。彼女は、改正過程の根底にある3つの主要原理を述べた。それは第1に、定義は、支払慣行を含め、行政的及び法律的な労働時間の定義から距離を置くべきであること；第2に、定義は、できる限り、すべての労働者及び労働活動を対象とすべきであること；並びに、第3に、実労働時間に関連する主要概念は、もし、すべての労働者及び労働状況に適用すべきであるとすれば、有給又は無給を問わず、並びに、すべての場所で起こり得る、すべての種類の仕事（有給雇用及び自営業の仕事、定職又は臨時の仕事、ボランティア又は無給の家事サービス）に適用されるべきこと、であった。
86. 彼女は次に決議草案について述べた。全体で、それは、7つの異なる労働時間概念と2つの労働時間設定の概念を提案した。それはまた、データソース別に提示された、測定方法及び調査票設計に関する提案を行った。彼女は、ある概念は特定の情報源と結び付けられていること、例えば、支払労働時間は事業所ベース調査を通して、また、ふだんの労働時間は世帯ベース調査を通して、最もよく測定されること、及び、提案は、労働者の範囲、単位、概念、時間の枠組みと関連して、それぞれの測定の情報源を説明していることを強調した。決議の別の節では、2つの編集測定値、すなわち、総実労働時間（または労働量）及び年間実労働時間を取り扱っていた。これらの測定値に関して提案された推定方法は、情報源及び選択における各国の差異に十分な余地を残していた。次の節は、各種類型の可能な分析、並びに、異なる目的のために計算する必要がある指標に対応した、集計及び指標を扱っていた。最後に、最終節は、国際的報告、及び、官庁統計の基本原則に照らして、容認可能な国際比較を達成するために、必要な調整の種類を含め、必要な指標の最小限の組を取り扱っていた。

87. 本会議における一般的な意見は、労働時間統計は重要であり、委員会における更なる討議が必要であるとのことであった。また、概念や測定方法の論点に加えて、国際比較のより重大な障害となり得る、発生する非標本誤差を特に考慮する必要があるとの意見があった。労働時間の測定は、雇用と失業の測定よりも、一層繊細であった。事実、すべてのこれらの概念は、時間利用の観点から見ることができ、そのような調査は、整合性をもたせた包括的な形で導き出される雇用、失業、労働力の不完全利用及び児童労働を含めて、労働時間だけでなくその他の情報を提供することができるであろう。仕事の準備に費やす時間及び通勤時間を含めて、人々が仕事にささげ、余暇にささげることのできない総時間に関する追加的な概念を含めることの有用性に関して、別の意見が述べられた。
88. これらの論点及び決議草案における提案について、十分かつ注意深い審議を保証するために、当会議はそれを委員会に付託することに決定した。O. マーチャンド氏（フランス）が「労働時間の測定に関する委員会」の委員長に選出された。決議草案は、委員会における討議の後、修正され、最終審議のため本会議に差し戻されることになる。
89. 委員会委員長は、委員会の活動報告書を提出した。彼は、計画が予定通り実行されたことを強調した。彼はまた、新しい文章の形であるか、一定の段落の組み替えを通してであるかを問わず、決議草案原文の修正をもたらした、討議における多くの論点を説明した。この仕事は、改正決議に、最大限の明確さと簡潔さをもたらそうとした委員会の円滑で、非常に建設的な審議の結果であった。彼は、報告書の各章、及び、決議文の関連ある節とあわせて、当会議による必要な審議と修正を求めて、順を追って説明した。
90. 委員会は、決議の序文に、インフォーマル就業の労働時間の測定、及び、その話題及び決議草案が当会議でも審議されていることを考慮した児童労働、並びに、すべての人々に対する『ディーセントワーク』への重要な言及を含めることが適当であるとみなした。委員長はまた、SNA 生産境界、及び、一般生産境界に関して、労働時間の測定が、可能な限り最も幅広い活動範囲を予測することを確実にするために、委員会によってとられた決定について報告した。彼はまた、その後の委員会審議で合意され、3つの公用語に適用された、以下に関する特定の専門用語を、当会議に提供した：すなわち、(i)労働時間統計の範

困：『SNA 生産境界内及びそれを超えた』、(ii)有給雇用、自営業、及び、『無給の家事サービス及びボランティア労働』における測定単位『仕事』に関して。

91. 7つの労働時間の概念及び2つの労働時間設定の概念の各々について、彼は、関連する仕事の範囲及び種類への適用が、新しい文章で明確にされたことを当会議に報告した。彼は、様々な各国事情の観点から、データソースの各類型を平等に扱うという委員会の意思を当会議に報告した。彼はまた、専門用語が若干修正された総実労働時間及び平均年間実労働時間の2つの算出測定値に関する委員会の決定を述べ、また、各国レベルにおいて可能な推奨される集計、及び、国際レベルにおいて報告されるべき推奨される最小限の労働時間統計に関する最後の節を説明した。最後に彼は、労働時間設定についての付属文書は各国にとって有用な道具と考えられることを改めて表明し、委員会がまた、『将来の活動』に関する最終節を決議に追加することを提案したと報告した。この新しい最終節は、ILO に対して、決議の付属文書の適時な更新、非常に長い決議そのものによって提供される指針を補う技術的手引の作成、並びに、決議の範囲の実施に関する各国の能力、及び、将来の活動の影響について、10年以内における見直しを要求していた。委員長は、委員会における質の高い審議、並びに、労使の代表者、及び、すべての政府委員によって示された非常に協力的な精神を称賛した。彼は、この画期的な仕事に対する貢献と遂行について、すべての事務局員、通訳及び翻訳者、並びに、起草委員会の各委員に感謝を示した。

92. 当会議における決議全文の見直しの結果、以下の修正を行った：

(a) パラグラフ 24(3)の最後の文の後に、『通常、SNA 生産境界内として定義される』の言葉を挿入する。

(b) パラグラフ 33(1)(a)の最後の”及び(and)”の言葉の前に、『年ベースの』の言葉を挿入する。

パラグラフ 34 において、次の4つの修正を行った：

(c) 英語及びスペイン語の文章のみ（フランス語の文章は完了）、(2)の2番目の文を以下のように分割して、元の文章から新しい文を再挿入する。『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、」また、すべての場合において・・・』

(d) (3)の最初の文で、『休業(absence)』の言葉が最初に現れた後に、コンマと『及び(and)』の言葉を追加する。

(e) (3)(b)の小段落の最後に、『(可能なら、別に分類された労働災害を含む)』の言葉を追加する。

(f) (3)に、『(e) その他の理由』の小段落を更に追加する。

93. 以上の修正を施した「労働時間の測定に関する修正決議」の当会議における採択に続いて、当会議の議長は、委員会及び委員長に対し、このように成功を収めた成果をもって完了したことに感謝を示した。文章は、本報告書の付録 I に決議 I として収録されている。

付属文書

労働時間測定に関する委員会報告

1. 当委員会は、2008年11月25日火曜日午前に第1回の会合を開き、6回の会合の後、2008年11月27日木曜日午後に作業を完了した。この参加者一覧は付録Ⅱに与えられている。
2. 委員長のO. マーチャンド氏（フランス）は、労働時間は挑戦的な題目であること、すなわち、測定するのは困難で、且つ、適切で、信頼できる統計に対する増大する利用者の需要がある点を指摘することによって、討議を開始した。既存の基準を改正する必要は全員に承認されたので、事務局長代理による説明に続いて、各組のパラグラフを順にとりあげて、決議草案を討議することを提案した。
3. 決議草案の徹底的な討議の間に、数多くの点が指摘され、それについて有意義な討議が行なわれた。本報告書は主にこれらの点を強調し、報告書Ⅱで提示された決議草案に対して、どこで具体的な変更に至ったかを示している。3言語の1つ以上における専門用語についての討議からの決定を反映させる変更の起草については、報告されない。本報告書で引用されるパラグラフ番号は、決議草案のものである。報告書は、将来の活動に関して、委員会で達した結論も示している。
4. 委員会は、修正決議の文章が、その結論を適切な方法で反映することを保証するために起草委員会の設立を決定した。起草委員会の委員は、付録Ⅱに記載されている。

全般的な指摘及び序文

5. 決議草案全体に関して、多くの論点が提起された。1つは、『労働時間』は、例えば雇用主に奨励されてボランティア労働に費やされるが、あたかも仕事をしてきたかのように補償されるので、仕事をしない期間を含み得ることを、より明確に記述することの必要性に関するものであった。各国がこれらの時間を重要であると考えれば、労働時間の測定のより一層の精緻化を望むかもしれない。別の論点は、インフォーマルな類型の就業に関連する労働時間概念の測定を考慮することの強調を強化することに関するものであった。そこでは、労働者は自らの労働時間について、よりフォーマルな類型の就業において労働者が持っているの

と同一水準の認識を持っているとは限らない。提起された第3の領域は、（第13回ICLSの決議で定義された）就業の外側の活動に従事している人々についての労働時間概念の測定、並びに、その体系における一般生産境界を、SNA境界から明確に区画する必要性に関するものであった。いくつかの概念は、有給雇用者にのみ適用可能である一方、その他は、すべてに適用可能であり、このことは、より一層明確にされる必要があった。また、報告書の図14.1〔原文ママ。訳者注：図4.1の間違いと思われる。〕は決議草案の一部ではないとしても、有用な道具であるとの指摘があった。複雑な労働時間概念が如何に関連しているかを明確に理解するために、並びに、いくつかの様々な概念の定義において提案された有用な等式に完全に沿っているように、より一層の説明、及び、いくつかの小さい修正が必要となるであろう。最後に、いくつかの記述的及び分析的目的のために、『実労働時間』に加えて、その間、労働者が余暇や他の個人的活動に自由に使えない『通勤時間』及び『準備時間』のような時間の期間を含む追加的概念を検討する必要があることが指摘された。

6. 委員会は、児童労働統計に関する決議草案がこの本会議で討議されることを考慮すると、働く子供に明示的に言及することが特に重要であると考えた。これは、おそらく序文において明確にされるべきであり、第3パラグラフの最後に置かれた。また、インフォーマル雇用への明示的な言及も現れるべきことが合意され、序文に含められた。

目的

7. パラグラフ3は、一般的統計体系だけでなく、既に行われているように、（例えば、国民経済計算（SNA）のような）概念的な国際的枠組みとの整合性の必要、並びに、労働時間統計の国際比較を推進するための世界的整合性の必要を記述すべきとの提案があり、それは追加された。

範囲

8. 2つの生産境界が、労働時間測定にとって適切であるとの提案に関して、広範囲な議論が行なわれた。委員会は、労働時間の測定が、就業統計に用いられるSNA生産境界内の活動だけでなく、それを越えた活動にも関連することを受け止めて、歓迎した。SNA生産境界を越えた、その測定は、就業の定義には含まれない無給

の家事サービス及びボランティア労働のような活動の労働時間を含むことになる。提案されたいくつかの労働時間概念は両方の枠組みの活動に適用可能であり、委員会は、記述的及び分析的必要、及び、各国の事情に応じて、異なる概念が、どちらか一方の枠組みと整合的なように適用される必要があることに合意した。委員会は、すべての種類の活動に適用可能な労働時間の一般的概念の追求において、SNAの仕事に関する、これら概念の明確さと適切さが、損なわれないことに関心を表明した。実際、多くの国の、最も明白なボランティアの仕事のように、就業においては測定されることのない、SNA生産境界内の仕事が存在する可能性があるので、2つの枠組みのもつれを解くことは困難と考えられた。

9. 労働時間測定のための主要な観測単位として、『仕事(job)』の用語を使用することに関して、多くの論争があった。なぜなら、この用語は、労働者と雇用主との間の、若しくは、自営業の場合は、労働者と自分自身との間の、契約関係に関連するものとして、共通的に理解されていたからである。しかし、この決議草案では、『仕事』はより広い意味、すなわち、1人の人によって実行されることを意味する一組の作業及び職務、を与えられた。この定義は、ISCO-88に導入された1987年以来、統計目的に使用されていることを認めながら、依然として、一部の人には、直感的に理解できるものとは考えられておらず、したがって、複雑なものであった。専門用語の問題は、他の業務言語において、悪化した。すなわち、フランス語及びスペイン語においては、『仕事』を表す単語が『就業』を表す単語と同一であった。若しくは、アラビア語においては、政府内の地位を示すのに使用される特定の用語に翻訳された。

10. 本節のパラグラフは、従って、文章を簡潔にし、以下についてより明白に注意を引くように書き直された；

- (a) SNA生産境界内及びそれを超えて定義された活動の種類、
- (b) 決議で用いる広義の『仕事』は国際基準に沿ったものであることの強調、並びに、
- (c) そのような仕事は有給のことも、無給のこともあり得るし、1人の人が1つ以上の仕事を持つことができるという事実。

その際、現在もっている、過去にもっていた、及び、将来の仕事についての言及は、委員会において疑問を呈され、労働時間概念それ自体に大きな出来事ではないと考えられたので、削除された。将来の仕事の概念についての解釈及び測定は、特に、統計調査において問題があると見なされた。

概念及び定義

11. 9つの提案された労働時間概念の各々について徹底的に審議が行なわれた。各々の概念の労働者の範囲，並びに，その適切性と有用性を明確にする支えになるのであれば，最初から，これを明示的に述べる必要性について討議が行なわれた。この討議を反映させるため，パラグラフ10(2)が書き直された。各々の概念について，その利用及び限界を示すべきであるとの指摘に関して，決議の全体の長さを制限するために，決議の明確化を含む姉妹文書をインターネット上に置き，定期的に更新することが提案された。各々の概念について，討議は，文章の明確化，及び／又は，再構築を指摘した。いくつかは，決議草案の3つの言語版すべてに関連し，いくつかは，1つ又は2つのみに関連していた。そうすることで，使用された用語が，その間の明確な区別が失われる危険にさらされることになる，無数の地方言語に翻訳される必要があると理解された。一般規則として，委員会は，『(特定の)仕事』に関連する労働時間の様々な概念を，その人がもつ他の仕事とは分離して，定義することに合意した。これによって，特に，休業時間及び所定外労働時間に関連する概念を明確にした。
12. 『実労働時間』の提案された定義に関して，異なる要素の適用に用いる定義の基準を最大限明確にし，以下に関する理解を支援するように，決議草案の言い回しを修正すべきであると要求するいくつかの発言があった：
- (a) 検討している『仕事』の特定の作業及び職務に，それが如何に依存しているか，
 - (b) その下で，それが実施される契約事情，並びに，
 - (c) その空間的な位置，並びに，SNA生産境界，及び，一般生産境界に関して。明示的な明確化の必要な例として，委員会は，例えば，以下のことを討議した：
 - (a) 異なる種類の『仕事』について，『通勤時間』と，仕事の作業の一部としての『移動時間』との間の区別，
 - (b) 『訓練』は，実労働時間に含まれる，若しくは，除かれると考えられる事情，並びに，以下の討議は適切に文章に反映されることが合意されたこと，並びに，
 - (c) 『オンコール』職務は，作業及び職務の異なる組み合わせ，並びに，雇用者，及び，類似の作業及び職務をもつ自営業の人々との間の差異を含めて，契約状況に如何に関連しているか。

実労働時間と契約労働時間との間の関係を明示的にする必要性が、特に、それが所定外労働時間と考えられる時間を含むという事実に関して、提起され、それはパラグラフ11(2)(a)の書き換えに含められた。パラグラフ13に対して行なわれた最後から2番目の指摘、すなわち、各々の要素、定義、及び、与えられた例が、活動範囲の記述に導入されることは有用であるとの指摘が、したがって、起草委員会によって取り入れられた。オンコール職務に関して、討議を反映させるため、労働者が職場にとどまっている全期間：並びに、人が職場にとどまることを要求されていないが、活動及び移動性を減らしていた間のオンコール職務の期間を含めることは、その制約の程度に依存するとの言及を含むように詳説された。結局のところ、労働者が職務に呼び戻された瞬間は、『直接時間』の一部として実労働時間に含まれることとなった。既に含まれていた訓練時間に関して、それは、その仕事に必要なとされる訓練に本当に関連するものであるべきで、また、例えば、雇用主が雇用者の中で技能の予備要員を増やしたい場合の、同一経済単位内の他の仕事の訓練、及び、新規の職位に関する雇用者の訓練、若しくは、自営業がその仕事の能力又は方法を強化するための訓練を受ける場合、を含むべきである。

13. SNA生産境界を超えた活動に、実労働時間の直接時間及び関連時間の様々な要素を適用することは、もし現時点で各国が、含まれる種類の活動の測定に関してほとんど経験をもっていないとすれば、挑戦的であると考えられた。同様に、この境界の概念的定義のすべての要素が、例えば、関連時間、又は、『休止時間』と改称された『合間時間』の活動に関して、必ずしも、有給雇用の活動と同一の重要性を持つとは限らないと認められた。それは、より広く使用されていると考えられた。SNA境界を超える実労働時間を測定することに興味がある場合、提案された定義の各々の要素の下で、考え得る活動の種類についてのパラグラフの追加が、適用する境界に関して最大限明確にするという委員会の関心を満足させるために行なわれた。
14. ILO事務局は、実労働時間の異なる要素が各国の事情において適切かどうか、及び、国際的報告に関する決議の勧告に照らして、統計を作成することが如何に可能か、決定するのは、各国次第であることを改めて表明した。
15. 支払労働時間に関して、委員会は、この概念の自営業への適用について討議した。この概念は、労働時間を基にして賃金が支払われる自営業にのみ適用されることになるという事実に関する、報告書Ⅱの21ページ、パラグラフ82で与えられた説

明で、決議草案のパラグラフ12(2)の文章を置き換えることが有用であるとの指摘があった。しかし、その概念は、生産性及び他の指標の計算には有用である労働時間、に基づいては賃金が支払われない自営業にも適用されることがあるという意見も述べられた。多くの国で、自営業について、この概念を測定することは、特に、参照期間において、その仕事から非常に低い収入を得たか、又は、無収入であった、若しくは、その操業において損失を経験した事業を行なう、自営業の人々に関しては、結果の解釈であるかのように、問題があると考えられていると述べられた。このように明確にしたことは、起草委員会によって、パラグラフ12(2)において、強調された。

16. 所定労働時間の概念の討議の際、いくつかの国では、この概念は適用されないとの意見が述べられた。その概念の妥当性及び所定外給与との結びつきも議論された。その有用性は、各国及び活動の類型の間で著しく異なる可能性がある。規制の少ない労働市場をもつ国においては、この概念は他の国におけるほど有意義ではなく、したがって、フルタイム及びパートタイムの区別を定義するために用いられることもないであろう。それが適用されない状況の例として、長期にわたって事実上仕事に関連した活動が全くない一方、種まき及び収穫の時期には非常に長い労働時間をもつ農業労働者を指摘した。したがって、決議は、パラグラフ13の最初から、(すべての概念に関して)明確に詳述すべきである。最後に、所定労働時間が広く用いられている国においてのみ、パートタイムを決定するために、その概念を使用することへの明示的な言及は、別に解説された。
17. 支払労働時間と同様、契約労働時間の概念の討議に際し、その範囲は、一般に雇用にのみ適用されるとみなされていた。委員会は、この概念もまた、特定の期間におけるサービスの提供を顧客が要求又は期待する契約を結んだ自営業の人々にも有効に適用され得ることに合意した。また、『契約労働時間』及び『所定労働時間』共に、SNA生産境界の内外を問わず、ボランティア又は補助的家族従業者がその仕事で直面する明示的又は黙示的な労働時間の期待値にも適用可能であるとの意見が述べられた。加えて、特に、いくつかの自営業の労働者は、規則的に、例えば、その営業管理に関連した仕事をするなど、契約上の義務として特定された以上に長時間働かなければならないことがあるとの意見が述べられた。それゆえ、支払労働時間の概念に関連して、類似の言い回しを用いて、自営業の仕事を含めることへの言及を紹介することは、起草委員会によって、パラグラフ14(1)に含められた。

18. ふだんの労働時間の概念の討議の際、これは、多数の労働者の労働時間の状況を要約する実労働時間の概念として不可欠なものであり、一定の類型の社会分析にとっては、さらに有用であると、委員会は考えた。それは、特に、実労働時間と同様、ふだんの労働時間は、すべての仕事及び人々について測定可能という理由だからである。そのため、既に、多くの国において、ふだんの労働時間は測定されている。しかし測定は、特に、仕事が極めて季節的である農業労働者など、多くの自営業の労働者のように、規則的なスケジュールをもたない労働者にとっては、難しいだろう。これに関連して、適切に長い参照期間の使用は不可欠であった。討議において、ふだんの労働時間と他の概念の相違について、より明示的に言及することが適当であり、そうすることによって、ふだんの労働時間は、決議における他の算出測定値と、互いに良好な位置に落ち着くだろうとの指摘があった。与えられた理由は、ふだんの労働時間は、実労働時間の分布の特定の値から算出される、又は、代表する概念として定義される一方、他の概念は、少なくとも原則として、それ自体で測定可能と定義されるということであった。この論争において、提案された定義は、労働力調査のような世帯ベース調査において、『実労働時間』に関する十分に信頼でき、かつ、正確な統計が、回答者に対する直接的な設問を通して得られること、及び、これは、多数の国の労働力調査で確立した慣行であることを排除するものではないとの意見が述べられた。休業時間及び所定外労働時間を思い出させる考えは、確かに、ふだんの労働時間に関する回答を改善するであろうが、測定値の算出に用いる必要はないであろう。
19. 所定外労働時間及び休業時間についての提案された定義に関する討議は、数多くの論点を抱えていた。最初の論点は、インフォーマル就業の人々及び類似の類型の仕事への適用に関するものであった。そのような仕事の契約労働時間を測定することは困難であったから、有給雇用の仕事に関連する概念の基礎を、契約労働時間に置くことは、余りに制限的であると感じられた。行われる仕事にあわせて、労働時間を編成し、決定する可能性、若しくは、顧客との明示的又は黙示的契約の機能として、自営業の異なる集団に対する意味と測定を理解することも、特に重要であった。第2の論点は、人々がローテーション期間、交代勤務、又は、フレックスタイム制の結果として経験する、例えば、契約労働時間又はふだんの労働時間と比べて、上回った、又は、下回った労働時間との間の区別をより明確にする必要性であった。特にその期間が統計の参照期間と一致しない場合、補償時間の一部であるそのような時間の分類方法を明確にすることは、全体の期間にも言

及する必要があるだろう。例えば、ゼロ時間契約の労働者、並びに、1つ以上の仕事を持ち、同一の参照期間に、これらの仕事について、異なる所定外労働及び休業の出来事があった労働者のように、一定の事例においては、より包括的な運用上の手引きを（上で述べた）姉妹文書に任せることが必要であると認められた。たとえ、記述的及び分析的目的にとって、統計は、仕事に関してよりもむしろ人々に関して必要であるとしても、これら2つの定義にとって、観測基本単位としての『仕事』が有用であると認められた。同一参照期間において、1つ以上の仕事をもつ人々にとって、（例えば、従業上の地位、職業及び産業など、）仕事又は事業所の特性に応じた分類のために、そのような統計は、主な（又は基準となる）仕事の定義を必要としているとの意見が述べられた。第3の、かつ、最後の論点は、純量（ネット）ベースで定義された、提案された概念の限界に関連していた。これは、同一参照期間において労働者が休業し、かつ、所定外労働を行なった状況は、気づかれずに済むだろうという理由からであった。この点は、定義よりもむしろ測定論点に関連しているので、それは、起草委員会によって、『データ収集方法』の節のパラグラフ19(5)において参照された。

20. 労働時間設定に関する討議は、そのような統計に関連する論点を概説するパラグラフに集中した。これは、補助的な明確化が必要とされる、及び／又は、議論される点を強調するのに役立った。主な点は、形式化された（又は構造的な）労働時間設定を、非構造的又は事実上の、黙示的なものから、明確に区分することであった。（例えば、夜間勤務のような、）特定の労働スケジューリングに関する1つ、又は、いくつかの出来事は、事実上の労働時間設定を代表していないし、形式化された労働時間設定については、なおさらであった。（形式化された労働時間設定に関する付属文書が討議された、また、それについての報告は決議草案の討議の最後に現れる。）

データ収集方法

21. 決議草案は、データ収集源の3つの主要類型、すなわち、世帯の標本調査及びセンサス、事業所の標本調査及びセンサス、並びに、行政記録を区別した。それは、労働時間統計の実際の作成において、各国は、1つ以上の類型の情報源を利用しなければならないことがあり得ることを認めた。これは、統計作成に利用する基礎観測値の作成に関するとともに、適切な統計量の推計値を作成するために、異なる情報源からの統計を組み合わせる場合の事例であるかもしれない。事業所べ

ース調査の下で、そのような『組み合わせ利用』が参照されることを含めて、一般的性質の勧告は、うまく合致しなかった。一般的論点が、文章の一定部分を小さく再構成して、パラグラフ19に含められることが指摘され、従って、起草委員会によって実施された。

22. 世帯ベースのデータ収集方法の異なる形は、その長所、短所、と同時に、異なる参照期間に対する適切性について、更に区別されるべきであるとの、いくつかの意見があった。特に、多目的世帯調査と労働力調査、並びに、生活時間調査と人口センサスの間の区別をすべきとの指摘があった。しかし、それらはすべて世帯ベースであるから、これは区別する必要のない水準であると考えた意見もあった。一定の推奨される質問手順に関して、それらは調査票における明示的な質問を通してよりも、面接者による催促の形をとることがあるだろう。1週間のような短い参照期間について、毎日のデータ収集を通して、実労働時間を収集するという決議草案の勧告に関して、顕著な相違のある意見、及び、各国の経験が述べられた。何人かの討論参加者は、この手順はより良い推計値に導くが、困難且つ高価であると考えた。一方、何人かは、これは、相当期間にわたって、その国の労働力調査の標準的手順であって、良好な結果を得ていると報告した。決議は、毎日、情報を収集する、又は、思い出させる可能性に言及するように書き直された。世帯ベース調査は、契約労働時間の情報収集には適していないだろうとの決議草案における指摘は、異議を唱えられたので、したがって、削除された。
23. データ収集源としての事業所ベース調査の討議において、世帯ベース調査と同一方法で文章を構成することが重要であると考えられた。前述のように、情報源の組み合わせに対する言及は、この情報源に特有のものではなかった。情報源の適・不適別対象項目の一覧において、1つの可能な参照期間として、『賃金支払期間』を含めることが要求され、実施された。異なる賃金支払慣行及び管理体制に関して、自営業の仕事の範囲に言及することは、事実上自営業の労働者であるが、しばしば事業所によって維持されているように、そのようには識別されていない、『無給雇用者』の情報取得を認めることになった。
24. 行政記録は、たとえ労働時間統計の1つ以上の側面を作成する、又は、導き出すのに適切な記録を含むとしても、第一次的には統計作成以外の目的で設計されていることを明示的に認めることが望ましいとの指摘があった。したがって、その利用は、信頼できる、適切な統計が、この情報源から作成されることを保証する

という、重要な統計技術的課題を示していた。そのような課題は典型的に、記録の完全性及び信頼性、並びに、その母集団の範囲、長期的及び（もし、異なる地域の担当機関の代表によって実施された場合の）地理的区域間の比較可能性にかかわっていた。しかし、このことは、すべての統計の作成に該当することで、労働時間統計に特有のことではないと考えられた。

算出測定値

（注：決議草案は、『編集測定値』の用語を用いていた。）

25. この節の討議において、該当する国際統計基準及び勧告との整合性を確保する必要性を含めて、より直感的である専門用語、及び、いくつかの明確化について、数多くの指摘があった。労働生産性に対する総実労働時間の有用性は、個別に指摘されるべき主要なものと考えられ、その後、他の社会的及び経済的な労働指標が続いた。『平均年間実労働時間』と名称変更された年間実労働時間の計算について、就業者数に替えて、又は、それに加えて、分母として仕事の数を使用することは、必要であり、また、適切であることを明確にすべきであった。分母の選択は、利用できるデータソースだけでなく、他の国内事情、記述的及び分析的必要性に依存しなければならないだろう。討議において、仕事を分母として使用することは、すべての仕事に占めるパートタイムの割合が、所定外労働時間と同様に、産業及び各国間で異なるから、望ましくは、パートタイムの仕事を計上するという調整を必要とするだろうとの意見が述べられた。前節で述べられた事項に言及する本節に関して出されたいくつかの意見及び提案が、改訂された文章に反映された。これは、（隠された経済における生産活動を含めることに関する）対象範囲、及び、（既に前記パラグラフ19で述べたように、例えば、活動分野別に人に関する統計を作成するとき、主な仕事又は基準となる仕事を選ぶ必要性など）データ収集及び集計に関連する事項に関係していた。

データの集計及び分析

26. 本節に関して提起された多くの点は、決議草案の1つ以上の言語版で用いられた専門用語、又は、ジェンダー分析を可能にする性別データの提示を含む、一定の重要な論点をより強調する必要性に関連していた。1つは、国際的報告の勧告に照らして、これらの勧告を見る必要性に関するものであった。第2の論点は、（SNA生産境界内の活動に制限されるか、又は、その境界を超えるか、）提示さ

れる集計範囲を明確に参照する必要性に関するものであった。第3の意見は、観測単位の匿名性の原則を順守し、また、出来る限り、公共利用ファイルを適切な説明書とともに、分析に利用できるようにすべきことを強調する必要性に関するものであった。

国際的報告

27. 国際的報告の討議において、極めて多くの代表団が、すべての報告される労働時間統計は、ジェンダー公正の基本哲学に取り組むために、性別に利用可能にすべきであることを認める決議の必要性を支持した。このことは、国内事情に応じて、個別の国々には困難なこともあり得るが、それは明示的に書かれる必要があった。これは、決議草案で定義されたように、労働時間統計は、仕事の世界、及び、より一般に社会において、男女の状況及び関係について、各国間の類似及び相違を理解する上で基本的なものだからであった。他の点は、SNA生産境界を超えて労働時間を測定する場合、統計は、SNA境界内の統計とは別に報告すべきこと、加えて、人々の就業状態の分類区分を反映することは、国際労働時間統計にとって重要であることを、本節の最初から浮かび上がらせる必要性を強調した。これは、契約状況の機能として人々に影響する重要な相違を考慮したものであり、以前の決議にくらべ改正決議の主要な改善の1つを表しているからであった。最後に、休業理由の1つとして、雇用主が経費削減のため、雇用者に休暇取得を求める『強制的年次休暇』を含めることが要求された。以上の指摘はすべて起草委員会によって文章に取り込まれた。

付属文書－労働時間設定

28. 決議の付属文書の討論参加者は、将来あり得る労働時間設定の類型に必要とされる重要な要素を提示することを歓迎した。彼らは、既に述べたように、そのような要素は主に、SNA生産境界内の活動についての形式化された労働時間設定を反映しているだろうことを認めた。これは、そのような要素は、すべての労働時間設定を包括するものでもないし、また、明白に常に相互に排他的でもないことの1つの理由であった。急速に発展する労働の取り決めのために、付属文書の情報は、より頻繁に更新され得るように、決議の一部でないことが適切であると考えられた。討議は、個々の記述の明確化、及び、適切に反映されていない設定の追加について、数多くの指摘を提出した。これらの指摘は、起草委員会によって準

備された付属文書の修正された文章に反映された。

将来の活動

29. 決議草案の付属文書の討議に続いて、委員会は、将来の活動に関する節を決議に含めることを決定した。これは、労働時間統計作成の好事例に沿って、効率的に実施するための技術的手引を提供する、決議の姉妹編の準備を、ILOに対して要請することも含んでいた。それはまた、ILOに対し、付属文書の適時な更新を提供すること、並びに、決議の範囲を実施する各国の能力を10年以内に見直すこと、及び、特に、SNAの生産境界内、及び、それを超える活動の統計に関して、この分野における将来の活動の結果がもたらす影響を評価することを要請した。

決議 I 労働時間の測定に関する決議

第 18 回国際労働統計家会議 (ICLS) は、

第 10 回 ICLS(1962 年 10 月)で採択された「労働時間統計に関する決議」のほか、第 15 回 ICLS(1993 年 1 月)で採択された「ストライキ、ロックアウト、労働争議に起因するその他の行為の統計に関する決議」、第 16 回 ICLS(1998 年 10 月)で採択された「勤労関連所得の測定に関する決議」及び「労働災害に起因する業務上の負傷統計に関する決議」のうち関連のある文章を見直し、

1985 年「労働統計条約」(第 160 号)及び付随する 1985 年「労働統計勧告」(第 170 号)の要件、並びに、インフォーマル就業及び児童労働に関するものを含む、他の国際統計基準との整合性の必要を想起し、

すべての人々のディーセントワークの達成に向けて、経済のすべての部門及び生産活動のすべての形態における人々の労働時間を反映するように労働時間統計の既存の基準を改正し、また、既に国際的に定義されたものよりも多くの指標に関して測定手法及び指針を提供する必要性を認識し、その結果として、各国に対する技術的指針としての基準の有用性、従って、統計の整合性と国際比較可能性を向上させ、

ある国における労働時間の各種指標の妥当性は、その労働力の性質、労働市場及び利用者のニーズに依存すること、そのために、その実施は主として国内事情により決定されることを認識し、

「労働時間統計に関する決議」(1962 年)、及び、「勤労関連所得の測定に関する決議」(1998 年)の paragraph 46 から 48 を置き換える、

以下の決議を 2008 年 12 月 5 日に採択する。

目的

1. 各国は、国内のニーズ及び事情を考慮し、各種統計利用者に対して、適切な統計的基盤を提供するために、すべての性のすべての人々による生産活動へのすべての労働投入を適切に計上することができる労働時間統計の総合的な体系の開発を目指すべきである。
2. 特に、そのような体系は、
 - (1) すべての活動についての実労働時間数及びふだんの労働時間数の統計でもって、

経済活動人口及び生産に伴う労働需要の統計を補完すべきである。

- (2) 実労働時間数及びふだんの労働時間数、それらの長期的な構成に関する統計、並びに、国内法により制定された時間と関連した休業時間数に関する統計でもって、フォーマル及びインフォーマル就業におけるすべての人口集団について、健康、安全、及び、ジェンダー公正を含む労働条件の検査及び監視を支援すべきである。
 - (3) 生産、所得、労働費用、就業関連の収入及び労働災害に関する統計と同一の参照期間及び同一の働く人々の集団についての実労働時間統計を用いて、労使交渉及び経済社会分析に有用な指標（例えば、労働生産性、時間賃金率、平均時間当たり賃金、時間単位当たり平均労働費用、労働災害率又は時間関連不完全雇用の推定値）を作成すべきである。
 - (4) 家族内のすべての構成員及びすべての人口集団に対する実労働時間数及びふだんの労働時間数、並びに、これらの時間の取り決めに関する統計でもって、労働市場の柔軟性、社会的阻害、ワークライフバランス及び家族内における労働時間の配分等を目標とする経済、社会及び労働市場政策並びに計画を、立案、実施、監視及び評価するための基盤として役立つべきである。
3. これらすべての目的のために、各国は、異なる労働時間統計間の、及び、他の労働市場統計だけでなく一般的な統計体系との、整合性を目指すべきである。労働時間統計は、他の国際的な統計の枠組みに沿って、また、国際比較可能性を向上させるように、開発されるべきである。

範囲

4. 「労働時間」は、特定の参照期間における、生産活動と関連した時間、及び、その時間の取り決めから構成される。
5. 労働時間は、国民経済計算（SNA）において定義された一般的な生産境界内の生産活動に関連して決定される。労働時間は、有給か無給かにかかわらず、すべての財・サービスの生産に向けて費やされた時間を含む。労働時間は、その活動の合法性、それを対象とする契約上の合意の種類、又は、それをを行う人々の年齢を考慮しない。
 - (1) 労働時間は、就業の国際的定義において定義されたように、「SNA 生産境界内」の活動、及び、就業統計に関連することがある。この場合、労働時間は、国民生産勘定の編集のための基準である。それはまた、労働市場、生産性及びその他の経済社会分析のために用いられる。
 - (2) 労働時間はまた、同一世帯内で生産及び消費されるサービス、並びに、世帯による最終利用のためにサービスを生産する、世帯におけるボランティア労働の活動

のような、「SNA 生産境界を超えた」活動に関連することがある。この場合、その目的は、サテライト勘定の作成のため、並びに、労働市場、経済社会政策についての幅広い理解、及び、取り組みに必要となる『無給の家事サービス及びボランティア労働』に関する労働時間統計を作成することである。

6. 労働時間は、フォーマルかインフォーマルかにかかわらず、『雇用主として、又は、自営業においてを含み、一人の人によって行われる、もしくは、行われることになっている一連の作業及び職務』として定義される仕事に関して、測定される。仕事は、SNA 生産境界の外側ではあるが、一般生産境界の内側にあつて、家計のために一人の人によって行われる無給の家事サービス及びボランティア労働について言及することができる。労働時間の基本観測単位として仕事を用いることは、国際職業分類（ISCO）及び従業上の地位分類（ICSE）、並びに、すべての経済活動についての国際標準産業分類（ISIC）に従った産業分類の原則と一致している。一人の人は、一つ又は複数の仕事をもつことができる。
7. 労働時間は、分または時間のような短い測定単位、若しくは、半日、日、週または月のような長い測定単位で測定されることがある。参照の容易さからは、『時間』の測定単位が用いられる。
8. 労働時間は、1日または1週間のような短い参照期間、あるいは、1月、1年、又は、生涯を含む1年以上のような長い参照期間において観察されることがある。一般に、国民勘定及び生産統計のためには、労働時間は長い参照期間において測定されるべきである。
9. 労働時間は、労働の質、密度、又は、効率を反映しない。

概念及び定義

10. (1) この決議は、以下の定義を規定する：
 - (a)¹ 人の、及び、仕事において実施される生産活動に関連する、7つの労働時間の概念、すなわち、
 - i 「実労働時間(hours actually worked)」、すべての仕事及びすべての働く人々に適用できる、統計目的で定義された労働時間の主要な概念、

¹（訳者注）原文には i~vii のナンバリングはないが、項目毎に見やすくするために訳者が付記した。

- ii 生産とすべて対応するとは限らない時間の報酬と関連する、「支払労働時間(hours paid for)」,
 - iii 法的に普及している集団的な時間に言及する「所定労働時間(normal hours of work)」,
 - iv 所定労働時間とは区別され、契約関係に従って各個人が働くことが期待される「契約労働時間(contractual hours of work)」,
 - v 長い観察期間にわたり仕事に最も共通的な「ふだんの労働時間(hours usually worked)」,
 - vi 契約又は基準労働量を超えて行われる「所定外労働時間(overtime hours)」, 並びに,
 - vii 働く人々が仕事をしない「休業時間(absence from work hours)」
- (b)² 仕事における労働時間の特徴を記述する2つの労働時間設定の概念、すなわち、
- i 仕事の種類にかかわらず、労働時間の「編成」及び「スケジューリング」, 並びに,
 - ii 法的に認知された性質の特定の組み合わせである、形式化された労働時間設定

(2) 必ずしもすべての労働時間概念が、すべての種類の仕事に適用できるわけではない。それぞれの適用は、以下で定義される各々の概念において明記される。

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、休息时间を含む。
- (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：

² (訳者注) 原文には i~ii のナンバリングはないが、項目毎に見やすくするために訳者が付記した。

- (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) 『休息時間(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) 『休息時間』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

