

西欧におけるパートタイムの今日の特徴

— J・P・ジャラド編著『パートタイムのためのヨーロッパ』にふれて —

三 富 紀 敬

目 次

はじめに

- 1 パートタイムの「自発的選択」
- 2 パートタイムの若年者と高齢者にとつてもつ「意義」
- 3 パートタイムの「雇用創出」効果
- 4 パートタイム労働市場の「組織化」
おわりに

はじめに

ここにとりあげる J・P・ジャラド編著『パートタイムのためのヨーロッパ』(J.-P. Jallade, L'Europe à temps partiel, Economica, 1982) は、西欧におけるパートタイムの動向を概観し一定の政策方向を提示した著書としては、数少な

西欧におけるパートタイムの今日の特徴

うちのひとつである。⁽¹⁾

この著書は、フランスをはじめ西ドイツ、イギリスについてそれぞれ独立の章を設けて論述したのち、「パートタイム労働政策にむけて」と題する総合的な政策提示からなる。パートタイム就労は、そのもとにある労働者はもとより広く国民経済にも多くの便益をもたらす、としてその促進政策について説く。そのうらうちとして示される見解の要点は、次のようである。

第一に、パートタイムとその発展は「今日の雇用危機」とのかかわりをほとんどもたない。第二に、ブラックマーケットの発展を助長することはない。第三に、労働市場への漸次的な流入と流出の一方法として有用である。第四に、パートタイムは「ワーク・シェアリング」の手段として有効である。

この見解は、ヨーロッパ労働組合連合（Confédération Européenne des Syndicats, CES, ヨーロッパ労連）のそれとはことなる。この組合は、フルタイムの正規労働契約を拡充する立場をとり、パートタイムの促進政策には組しない。⁽²⁾ この組合は、第一に、労働者の自発的な選択を基礎においてのみ同意されること、第二に、労働時間の一般的な短縮こそ雇用創出効果をもつ、としてさきのそれとは対立する見解を示している。こうした態度は、その後の失業状況の深刻化とイデオロギー状態を加味していつそう明確に示される。失業問題は、家内労働をはじめ期限つき労働、パートタイム労働によつては解決されない、とこの組合はいうのである。⁽³⁾

ヨーロッパ共同体は、パートタイム促進政策をとるとはいえ、これがジャラド氏たちの見解に十全に組みするかといえば、そうではない。両者には、みおとすことのできない相違がある。パートタイム雇用に関するヨーロッパ共同体（Communauté Européenne, CE）経済社会委員会（Economic and Social Committee, ESC）意見は、次のようにいう。⁽⁴⁾ 第一に、労働者の自由な選択であり、当事者の生活および労働諸条件を改善する環境のもとで就業するのだからならぬ

い。第二に、パートタイム就業の促進政策は、フルタイム就業の犠牲のうえになりたつてはならない。第三に、かかる促進政策は、失業状況の根本的な解決政策の採用を妨げるものであつてはならない。この見解は、パートタイム促進政策をよりどころにするかぎりジャラド氏たちのそれを共有する。しかし、自発的な選択原則を擁護し、そのうらづけとして失業状況の根本的な解決政策を展望するかぎり、ヨーロッパ労連の見解をとり入れているといふことができる。

ジャラド氏たちの見解は、このように整理するとヨーロッパ労連とは距離をおいた、それゆゑ西欧の経営者団体のそれに近い、といふことができる。

本稿は、ジャラド氏たちの見解がどれほど現実の事態を説明しうるのかいなかについて、主として計数把握によりながら吟味しようとするものである。対象とする国は、フランスおよびイギリスである。西ドイツについては、筆者の資料収集の制約からひとまず断念していることをあらかじめおことわりしておく。

1 パートタイムの「自発的選択」

著者たちは、パートタイムの発展をフルタイム就業にありつくことの困難性に結びつけて考える見解を批判して、次のようにいふ⁽⁵⁾。パートタイムの発展は、現在の経済危機に直接かわる景気動向の上の現象ではない。イギリスの統計資料は、パートタイム賃金生活者が一九六一〜七三年にかけて各年平均一五万人増加したのに、七四〜七九年には同じくおよそ半分の八万人の増加にとどまることを示す。同じことは西ドイツにもいえるのであつて、危機以前に属する六〇〜七三年の増加は、三倍である。パートタイムの発展は、婦人の増加とサービス産業における婦人の労働力化とにまさしく関係する。

表1 女性パートタイマー、育児施設及び女性労働力化率の関連
についての国際比較

	女性労働力に占める 婦人パートタイ マーの割合 ¹⁾	4才児の育児施設 入所率 ¹⁾	女性労働力化率 ¹⁾
オランダ	50.3	9.9	38.7
デンマーク	44.7		72.5
イギリス	42.1	66.0	57.5
西ドイツ	30.0	75.2	49.6
フランス	20.0	100.0	52.1
イタリア	9.4	73.3	40.8
スペイン		63.0	76.6

〔資料〕 EEC, Labour Force Survey 1983, OECD, Employment Outlook 1984,
Labour Research Department, Part-time workers, 1986, p. 8より借用。

〔注〕 1) 「パートタイマーの割合」及び「女性労働力化率」の数値は、いずれも
1983年、「入所率」の年次は不明である。

2) 空欄は不明。

要するに著者たちは、婦人の労働力化は家事労働との調整を考慮しなければならぬのであって、労働市場への登場はパートタイムの就業形態を自主的に選択する結果におちつく、というのである。

しかし、職業労働と家事労働との調整は、相対的であって絶対的な性格をもつわけではない。週労働時間の短縮や年次有給休暇の延長、育児施設などにおける社会サービスの拡充は、婦人のフルタイム化を可能にする条件である。西欧諸国の戦後における労働時間は、一九三〇年代に実現された水準への復帰をへておしなべて短縮されており、社会サービスの拡充とあいまって、フルタイム就業にかんする婦人の要求を広く形成してきたのである。社会サービスの水準が婦人のフルタイム化に強い影響を与えるかは、表1に示される。公的な育児水準の低さは、多くの婦人をして長い家事労働時間にむきあわせることになる。フランス、西ドイツおよびイギリスの比較は、とりわけ印象的である。これらの国の婦人労働力化率にさして相違はないけれども、パートタイマー割合は、育児サービス水準の高いところで低く（フランス、西ドイツ）、これとは逆にその低いところで高い（イギ

リス)。オランダの状況は、例外的な事情、すなわち婦人労働力に占めるパートタイムの割合が、七五〜八三年に一八・六%から五〇・三%に並はずれた増加を示したということにもとづく。

ヨーロッパ労連は、フルタイムの正規労働契約をありうべき典型的な契約形態として方針の主軸にすえている。これは、パートタイムの組織化が著しく困難であるという事情を加味した消極的な態度の表現とだけは断ぜられないのであって、婦人の労働契約に対する関心の変化を正當に考慮してもいる、と評してしかるべきであろう。

婦人のフルタイム就業要求は、雇主の労働力管理が変化し、これを基礎に失業者の増加するもとは、実現される余地も乏しい。労働力管理政策は、イギリスの労働力調査研究所 (Institute of Manpower Studies, IMS) やその研究員も指摘するように、七〇年代中葉以降に変化している。それは、「フレキシブルな労働力」として一般に通用する語句に示される。直接雇用もしくは「基幹労働力」(core workforce)を減らし、かわって下請、臨時および派遣、パートタイムを増加させる方法である。⁽⁶⁾ この国の七〇年代における一連の労働立法、とりわけ均等支払い法(七〇年)をはじめ社会保障年金法(七五年)、性差別禁止法(同年)および雇用保護法(同年)は、フルタイム労働者の雇用保障と労働諸条件を實質的に改善することになったが、パートタイム労働者といえは、これらの適用を受ける場合にも部分的であり、全く除外されることも少なくない。フルタイム労働者の時間当り賃金が、二・五六ポンド(男子)もしくは一・八八ポンド(女子)であるのに較べ、パートタイム労働者のそれが、それぞれ一・六三ポンド、一・五五ポンドとおしなべて低いことは、その一例である。⁽⁸⁾

失業率は、フランス九・九%、イギリス一二・〇%であり(八六年七月)、婦人のそれは一段と高い。婦人の労働力化は、正規労働契約の縮減されるもとにおいてパートタイムをはじめとする不安定労働の諸形態に「誘導」される。イギリスの統計数値は、これまでのところもちあわせない。フランスについて確認しておこう。

表2 パートタイム賃金生活者の配属発意別構成
(フランス, 1983年11~12月)

(単位: %)

		賃金生活者の発意	雇主の発意	計
工	業	40.5	59.5	100.0
商	業	24.1	75.9	100.0
サ	ー	33.6	66.4	100.0
全	体	33.2	66.8	100.0

[資料] Aimery Lehmann, travail à temps partiel de 1978 à 1983, Travail et Emploi, N°26, décembre 1985, p. 52より借用。

[注] 対象は、フランスの6地方。

表3 恒常的なフルタイム雇用の求職者でやむをえずパートタイムを受入れた者の割合 (フランス, 1985年3月) (単位: %)

		失 業 期 間			全 体
		3カ月未満	3カ月以上 1年未満	1年以上	
男 子	18 ~ 24才	41.7	42.7	52.8	46.0
	25 ~ 39才	33.9	35.1	46.8	39.8
	40 ~ 49才	36.3		57.4	45.6
	15才以上計	37.5	38.5	50.2	43.2
女 子	18 ~ 24才	64.6	60.1	60.0	60.4
	25 ~ 39才	63.3	57.1	68.7	63.6
	40 ~ 49才	64.4		74.7	69.4
	15才以上計	63.6	59.5	65.9	62.9

[資料] Jean-Luc Heller, Emploi et chômage en mars 1985, Economie et Statistique, N°183, décembre 1985, p. 30より借用

表2は、パートタイム就労が主として雇主の発意によるのであって、労働者の自発的な選択ではないことを示す。その傾向は、とりわけ商業やサービス業において強く示されることに注意したい。表3は、フルタイム就業を希望する求職者のうちやむをえずパートタイムを「選択」した者の割合を示す。その割合は、婦人について六〇%を超すことはもとより、失業期間の長くなるにしたがって上昇することを指摘しておきたい。割合が年齢の高くなるにつれて傾向的に上昇することも、フルタイム就業にありつくことのむつかしさを物語る。

さて、パートタイムの選択が、

職業選択の自由をそこなうことなく文字どおり自主的ならづけをもってなされることも、否定しがたい。前出の表の数値三三・二％は、その表現である。追加的な賃金所得をうるための就業は、家族を単位にする労働力再生産の他の課題、すなわち家事労働との考量や社会的な諸活動への参加をへてなされるのである。

しかし、パートタイム形態が、職業労働と家事労働との調整を可能にするかといえは、これに必ずしも肯定的に答えるわけにもいかないという事情もある。かつてパートタイムは半日労働と同義であり、婦人たちは午前もしくは午後だけの定時的な就業が可能であった。しかし、その後反社会的な時間 (unsocial hours) と形容される時間帯へのパートタイムの充用が広がり、かつての半日労働を内容にもつパート化は、規模のうえでも少なくなつた。⁽⁹⁾パートタイムが「フレキシブルな労働力」であるといわれる理由のひとつも、ここにある。彼女たちは、組織率も低く交渉力をもたないためにこれといった抵抗を示すこともできずに、そうした時間管理を受容するのである。

イギリスの事例をあげておこう。第一に、土曜日のスタッフ (saturday staff) の導入が、この曜日の営業をはじめた⁽¹⁰⁾めにおこなわれる。日曜営業とあわせ、パートタイムの増加に疑いなく結びつくのである。第二に、トワイライト・シフト (twilight shifts) と呼ばれる制度が、平日における営業時間や機械の稼働時間の延長を目的に導入される。雇主は、これにフルタイムをあてるならば、交替手当と反社会的な時間に対する追加手当を負担しなければならぬ。パートタイムの充用は、この法的な義務を合法的に回避させてくれる。この形態の傾斜的な充用がすすむことになる。

フランスについても、事情は同じである。労働時間の恒常化は、表4に示されるようにフルタイムとパートタイムの両者についてもっとも拡がっている。しかし、その割合は、後者について少ない。後者は、労働時間が日ごとこととなり、しかもこれが雇主によって課せられる割合の高いことにおいて、前者とはちがった特徴をもつ。週当りの労働日数は、しばしば変化する。前者について一一％であるものが、後者については一七％である。これらの日当りもしくは週当り労働

表4 フルタイム及びパートタイム別労働時間類型
(フランス, 1984年3月) (単位: %)

	フル タイム	パート タイム
(1) 毎日同じ	59.5	50.7
(2) 交替制の班に編入	8.5	1.5
(3) 日ごとにことなり, 企業によって定められる	15.6	28.2
(4) 「アラカルト」	5.8	3.9
(5) 「自由」	10.0	14.3
(6) 無回答	0.6	1.4
(7) 計	100.0	100.0

[資料] Jennifer Bue, Marie-France Chistofari, Contraintes et rythme de travail des salariés à temps partiel, Travail et Emploi, N°27, mars 1986, p.33より借用。

表5 フルタイム及びパートタイムの土曜労働の経験の有無及び
日数 (フランス, 1984年3月) (単位: %)

年当り回数	男 子		女 子	
	フルタイム (A)	パートタイ ム (B)	(A)	(B)
(1) 0 回	54.3	51.4	54.8	53.1
(2) 1~15回	16.2	11.5	8.2	7.2
(3) 16~40回	10.9	5.5	9.6	5.7
(4) 40回以上	14.8	25.8	24.5	31.0
(5) 無回答	3.8	5.8	2.9	3.0
(6) 計	100.0	100.0	100.0	100.0

[資料] Jennifer Bue, Marie-France Cristofari, *op. cit.*, p.34より借用。

表6 フルタイム及びパートタイム別週末労働の頻度
(フランス, 1984年3月) (単位: %)

年 当 り 回 数	フ ル タ イ ム	パ ー ト タ イ ム		
		30 時 間 以 上	15 ~ 29 時 間	15 時 間 未 満
(1) 40回以上の土曜労働	18.5	35.3	29.7	26.7
(2) 40回以上の日曜労働	2.8	7.0	4.5	6.2

[資料] Jennifer Bue, Marie-France Cristofari, *op. cit.*, p.34より借用。

時間の変異性は、賃金生活者の生活時間なかならず婦人の家族生活の改善をあやうくすることになる。パートタイマーは、表5および6に示されるようにもつともしばしば週末労働を余儀なくされる。パートタイム婦人は、フルタイム婦人に較べ土曜日および日曜日に働く割合が高い。かくしてパートタイマーの自由時間は、フルタイマーに較べるとき、たしかに長いではあるが安定的に確保されているわけではない。家族および社会生活をいとむうえの拘束をあらたに背負い込むのである。

2 パートタイムの若年者と高齢者にとつてもつ「意義」

著者たちは、次のようにいう。⁽¹¹⁾ 一六―二〇歳の若年者の多くは、いかなる職業資格ももたず労働現場を知ることなしに労働市場に流入する。雇主は、こうした人々を採用しようとはしない。こうした状況を改めるために、労働と教育とをパートタイムで二―三年へることが必要であり、有効でもある。パートタイム就業と部分退職(Frühzeitige Pensionierung)との兼務も、高齢者の健康にとって有益であり、アブセンティズムを減らす方法としても意義をもつ。

この議論については、二つのことを指摘しておきたい。

第一に、職業資格の取得それ自体は、雇用を創出するわけではない。就業を容易にし資格を社会的に正当に評価するためにも、大規模な雇用創出こそ必要であろう。そうした政策方向を展望しえず、ために若年者に正規の労働契約を供給しえない状況のもとでの議論のように判断される。現にパートタイマーを最初の就業経験にする若年者は、おりからの求職者間競争の激化のなかで少なくない。しかし、そうした経験が、正規労働契約にありつくための促進条件にはなっていない。パートタイムが、なかば永続的な生活条件に転化しているのである。職業教育と資格の重視は、だからこそ雇用創出

表7 パートタイマーの規模及び比率（イギリス，1951～84年）

年	実 数 (千人)			比 率 (%)		
	男 子(A)	女 子(B)	計 (C)	(A)	(B)	(C)
1951	45	754	799	0.3	11.6	4.0
1961	174	1,892	2,066	1.2	26.1	9.7
1971	584	2,757	3,341	4.4	33.5	15.4
1981	718	3,781	4,499	5.9	41.6	21.1
1984	452	3,959	4,411	3.9	44.1	21.4

[資料] Labour Research Department, Part-time Workers, 1986, p.5より借用。

[注] 比率は全雇用人員比である。

構想と体系化されないかぎり破綻する。著者たちは、そうした見通しをもちえていない。

第二に、高齢者については、実のところ公的年金財政の収支均衡を考えているのではないかと危惧される。高齢者のパートタイム化は、社会保険収入を増加させる一方、年金支出を減少させる。年金の支給開始年齢と支給水準の拡充なしには、自主的なパートタイム就業も望みうべくもなからう。アメリカでは、六五歳以上の非就業者の三分の一が貧困線以下の所得水準にあり、他方、同一年齢階層の就業者はといえばわずか八%に相当する者が貧困線以下の状態におかれている⁽¹²⁾。就業の主要な動機は、貧困におち入らないことにあるといわれる⁽¹³⁾。高齢者のパートタイム化が、こうした状況のもとで促進されている。アメリカのこうした事態を、著者たちはどのように総括するのであるうか。

3 パートタイムの「雇用創出」効果

著者たちは、次のようにいう⁽¹⁴⁾⁽¹⁵⁾。パートタイムの発展は、就業者の平均労働時間を短縮することになり、他の条件に変化しないとすれば求職者のための新しい雇用を創出する。ワークシェアリングの有益な方法をなす。それというのも、労働費用を押し上げないからである。

しかし、この議論は、労働生産性を不変としないかぎり成立しない。パートタイマーは、広く指摘されるように欠勤率も低く時間当りの生産性も相対的に高い。いうところの「雇用創出効果」は、実際に進行した事態にそくすとき、承認しがたい。むしろ雇用総量を削減する効果こそおそき、というべきであらう。

表7は、そうした推測を間接的にしろ可能にする。パートタイマーの規模は、八一〜八四年にかけ減少するが、その比率は、逆に上昇する。フルタイムの絶対的減少が、はるかに進んだということである。

同じことは、フランスにもあてはまる。表8をご覧いただきたい。フルタイムおよび雇用総量の絶対的減少、これとは逆にパートタイムの絶対的増加とが、八一〜八四年の期間にはっきりと現われている。

フランスのスーパーやハイパーマーケットの事例について関説しておこす。

表8 性別及びフルタイム・パートタイム別賃金生活者数の推移 (1970~1984年)

(単位：千人)

年	1970	1974	1979	1981	1984	1970~74	1974~79	1979~81	1981~84
男子	9,899.3	10,485.9	10,487.3	10,457.5	9,926.0	586.5	1.4	429.8	4531.5
フルタイム	137.4	135.2	157.7	160.9	210.0	△ 2.2	22.5	3.2	49.1
パートタイム	10,036.7	10,621.0	10,645.0	10,618.4	10,136.0	584.3	23.9	426.6	4482.4
計	5,077.3	5,710.2	6,013.3	6,035.5	5,927.2	632.9	301.1	22.1	4108.3
女子	604.7	691.4	966.0	1,056.7	1,411.8	86.8	274.6	90.6	355.1
フルタイム	5,682.0	6,401.7	6,979.4	7,092.1	7,339.0	719.7	577.7	112.8	246.9
パートタイム	14,976.7	16,196.1	16,500.6	16,493.0	15,853.2	1,219.4	304.6	△ 7.6	4639.8
計	742.1	826.6	1,123.7	1,217.5	1,621.8	84.5	297.1	93.8	404.2
フルタイム	15,718.7	17,022.7	17,624.3	17,710.5	17,475.0	1,304.0	601.6	86.2	4235.5
パートタイム									

【資料】 INSEE, Enquête sur l'Emploi 各年版より作成。

表9 スーパー及びハイパーの平均雇
用人員の推移（フランス、1965
～1980年）（単位：人）

年	スーパー・ マーケット	ハイパー・ マーケット
1965	40	—
1970	32	231
1975	29	216
1980	27	197

〔資料〕 Robert Malsagne, Robert Francis Werner, Supermarchés Hypermarchés — Les nouvelles clés de la réussite, Éditions LSA, 1981, p. 186より借用。

〔注〕 各年とも1月1日現在。

ると平均六八三ヘーベ（六五年）から七九八（八〇年）と一四・四%の拡張である。⁽¹⁶⁾ 小売業部門に働く人員の年平均売上高は、二三万二〇〇〇フラン（七〇年）から二九万七〇〇〇フラン（七七年）と二八%の増加であり、生産性の増加をみてとることができる。これは、パートタイムの増加する過程である。

「パートタイム労働の増加は、大量失業の社会的および経済的諸結果をおおいに縮小することができる」という類の議論は、すでに進行する事態にてらすとときすぐれてイデオロギー的である。「大量失業の社会的および経済的諸結果」をさらに悪化させる、というべきであらう。

この種のマーケットの総雇用創出量は、店舗の開設にそって数年来増加してきた。七五年の人員は、スーパー七万七六五四人、ハイパー六万二〇五二人であったものが、八〇年にはそれぞれ三五%もしくは三一%増の一〇万五〇〇〇人、八万一五〇〇〇人に推移している。しかし、新技術の導入を基礎におく「合理化」は、店舗当りの平均人員を目立って減少させている。表9にみるとおりである。スーパーについては二二・五%（六五～八〇年）、ハイパーについては一四・七%（七〇～八〇年）のいずれも減少である。店舗の売場面積は、同じ期間について広がっている。たとえばスーパーの場合をと

4 パートタイム労働市場の「組織化」

著者たちは、「管理の柔軟性」と「雇用保障」とを両立させるためにパート市場を組織化しなければならない、という。指摘される課題は、パートタイム需要の刺激をはじめ、公的職業安定機関による需給の調整、昇進機会の提供としてのフルタイム化優先権の保障、労働組合への参加、パートに占める男性比率の上昇、これらである⁽¹⁸⁾。著者たちは、パートタイマーを非定型的な労働(atypical, atypical)であるとしてこれを不安定労働(*precaire, precarious*)と定義することに反対するのであるが、いくつかの組織化に成功するならば、労働組合などの指摘するパートタイマーの低職業資格と低賃金、雇用の不安定性(*instabilité*)を克服できると断ずる。

著者たちの議論には、次のことを指摘しておきたい。

第一に、フルタイム優先権は、著者たちの議論のかぎり空文に化すのではないであろうか。パートタイムの労働力需要を刺激するのであれば、フルタイムの雇用創出は望みうべくもない。優先権の行使は、無限のかなたにおいてやられるのである。

第二に、パートタイマーの昇進は、構想されてはいない。著者たちは、これを「もつとも解決困難」なことと指摘しているが、それ以上のことには口をつむぐのである。

第三に、いくつかの組織化が成功するかどうかは、労使関係の当事者なかならず労働組合の態度の根本的な変化にかかると指摘するにとどまり、組織化の可能性や方法については、これも黙して語ろうとしない。

西欧の労働組合がパートタイム問題に正当な関心を払うようになるのは、たしかに最近のことである。イギリスの多く

の雇用保障協定が、「雇用調整」にあたってパートタイマーを最初に「解雇」すると依然として定めており、実際の事態もこれをうらがきするように進んできた。¹⁹⁾ 運動や組織化の経験が、七〇年代後半から八〇年代に個々に蓄積されているが、著者たちは、パートタイム促進政策の見地を基本にするかぎり、そうした成功例には目を配ばらうとはしない。いうところの組織化は、結局のところ、「管理の柔軟性」を徹底させ、雇用保障をないがしろにするのである。

おわりに

パートタイムに関する政策は、その大枠に雇用創出を見通すことなしには事態を誤まらせる。フルタイマーとの諸権利の同一性は、そうした土壌をえてこそ実を結ぶのである。自主的な交渉力の形成は、諸権利の実効性を労働監督機関の協力をえて担保する。組織問題にかんするたち入った吟味が、求められる所以である。

注

- (1) この著者による『パートタイム雇用政策のために』（ヨーロッパ労働社会センター、一九八四年）は、その要約である。
- (2) J.-P. Jallade, Towards a policy of part-time employment, European Centre for Work and Society, May 1984, p. 56
- (3) Confédération Européenne des Syndicats, Programme d'action resolution générale et resolutions spécifiques 1979-1982, p. 21.
- (4) Confédération Européenne des Syndicats, Résolution générale et résolutions spécifiques 1985-1988, p. 2.
- (5) EC, Economic and Social Committee, Dossier: Soc./30 part-time work, Opinion of the ESC on part-time employment: its effects in the current state of the labour-market, 1 June 1978, pp. 9-11.
- (6) J.-P. Jallade, L'Europe à temps partiel, *op. cit.*, pp. 197-198.
- (7) Nigel Meager, Temporary work in Britain, Employment Gazette, January 1986, p. 7.

- (7) Michel Syrett, *Employing job sharers part-time & temporary staff*, Institute of Personnel Management, 1983, pp. 4-5.
- (8) Pauline Glucklich, Mandy Snell, *Low pay unit*, discussion series No. 2, Women: work and wages, p. 5.
- (9) 「パートタイム就業が、広く多様な形態をとりつつある。半日就業と称する同一視するものはあらず。四分の三時間、非労働時間週(一五時間未満)の時刻による週末のよりな反社会的な時間が、普通のことであるが、これは公式統計には一録し得ないからである……」 J.-P. Jallade, *Towards a policy of part-time employment*, *op. cit.*, p. 53.
- (10) TUC, *Working Women—a TUC discussion book for all trade unionists*, p. 27.
- (11) J.-P. Jallade, *L'Europe à temps partiel*, *op. cit.*, pp. 221-224.
- (12) Association of part-time professionals, *Part-time employment in America*, 1984, pp. 21-22.
- (13) Hilda Kahne, *Reconciling part-time work*, Rowman & Allanheld, 1985, p.p. 92-106.
- (14) J.-P. Jallade, *L'Europe à temps partiel*, *op. cit.*, p.p. 225-230.
- (15) *日本の職の組織と労働者の関係* Hilda Kahne, *op. cit.*, p. 6.
- (16) Robert Malsagne, Robert Werner, *op. cit.*, p. 186.
- (17) *Ibid.*, p. 186.
- (18) J.-P. Jallade, *L'Europe à temps partial*, *op. cit.*, p.p. 212-216.
- (19) TUC, *Working women*, *op. cit.*, p. 28.