

パートタイマー雇用の実状と展望

森賢司

《目次》

はじめに

1. 統計上の増加
 - (1) 定義の多様性
 - (2) 日本におけるパートタイム労働者増加
2. 長期雇用慣行と非正規社員
 - (1) 長期雇用慣行
 - (2) 長期雇用とパートタイム労働
3. パートタイム労働力の供給
 - (1) OECD 諸国のパートタイマー
 - (2) イギリスのパートタイム労働
4. 日本に見る労働市場の分岐
 - (1) 日本の賃金決定メカニズム
 - (2) 労働組合
 - (3) 日本からヘイキムの主張を見たとき

はじめに

長引く不況と労働市場の悪化の中、パートタイム労働市場は拡大傾向にある。主な原因の一つとして考えられるのは、産業構造の転換だろう。製造業や建設業が衰退し、代わりに第三次産業が拡大した結果、簡単な仕事内容が増え、拘束時間が短い仕事が増えた。結果に見られるポジティブな側面として、主婦が働く機会が増え、男性を含めて会社人間的でない働き方が増える可能性があるだろう。

しかし、大元には不況とこれから低成長率の時代に入るのではないかという予想があるわけで、利益の絶対量が減るのではないかという疑問がある。多様な就業形態が生じ、自然と新しい時代に則した形が生き残るという予想に説得力が認められたとして、その裏では一体どんな層がどんな形で皺寄せを被りつつあるのだろうか。

増加傾向にあるパートタイム労働者層とは時代に沿った合理的な労働者であろう。実際に「簡単な作業であるために安い賃金」という形に対して需要も供給がある。パートタイム労働者が非家計支持者によって構成されている、非家計支持者は労働組合を使って雇用条件をあげる必要性を感じない、以上2つの仮定はおおむね正しいと言えるのではないか。

しかしパートタイム労働者を細分化した時、どんな問題が浮き上がるのだろうか。

そして、現在ある問題に対して雇用システムの変革が可能だろうか。現在提唱されている論は、基本的に4種類、アメリカ型、フランスに代表されるヨーロッパ型、日本独自型、その組み合わせ、となっているようだ。そして現在パートタイム労働者を含む非正規社員の権利向上が盛んなのは、大量の失業者を抱えるヨーロッパである。日本の地域性や時代性を留意した長期雇用慣行は、部分的にヨーロッパ的なシステムへを取り入れる可能性があるだろう。

最後に、ケインズがその著書の中で「経済学者の思想は、それが正しい場合にも間違っている場合にも、一般に考えられているよりもはるかに強力である。そして事実、世界を動かしているものは、それ以外にはないのである」と書いている。生活観と結びつきやすい労働問題には良くあてはまるように思える。パートタイム労働者に女性が多く、人権と結びつくこともその大きな理由となっているだろう。パートタイム労働条件と、その枠組みである長期雇用慣行の改革の是非に関して、恐らく全ての意見が個人的な生活思想に基づいている。それは仕方のないことであり、また必要なことであると考え、努めて様々な意見を相対化して考えた。

1. 統計上の増加

(1) 定義の多様性

今回、先進諸国のパートタイム労働者の増加に関して、OECDが1994年に行った「国別労働力調査」を、日本国内に関しては、総務庁の「労働力調査」「労働力調査特別調査」および「平成7年パートタイム労働者総合実体調査」(以下「平成7年パートタイム」とする)からの統計を利用することとした。初めに目に付くのは、パートタイム労働者の定義が一樣でないという事実である。

OECDのパートタイム労働者の統計では、何を以てパートタイム労働者とするかの定義が統一されていない状態でデータが収集されている。定義は大きく2つに分かれており、ヨーロッパ諸国では、パートタイムと自己申告した人をパートタイム労働者と定義する。対してアメリカ、カナダ、日本、オーストラリアが「週間労働時間が35時間未満の雇用者」としている。後に触れるが、パートタイム労働者とフルタイム労働者の根本的な関係性が、両地域の間で異なっているためである。

日本に限定して考えた場合でも「週間35時間未満」という定義以外を用いて製作される統計や法律がある。例えばパートタイム労働法においては「一週間の所定労働時間が同一事務所に雇用される通常の労働者に対する一週間の所定労働時間に比べて短い労働者」としている。

日本に限られたことではないが、パートタイム労働者の中にも、高い技術力を持つものから単純作業に従事するもの、正規社員なみの労働時間のものから週間20時間以下のもの

など、多様な例がある。定義の多様性は、一つの一つの統計では問題の限られた側面しか認識できないことを意味している。例えば「週間 35 時間未満」の定義を用いれば、労働現場でアルバイトや嘱託社員とされている労働者が入り、35 時間以上働いているが正社員でない「フルタイムパート」はカウントされない。そこで、補完的に「企業でパートと呼ばれている人のうち、労働時間が正社員と同じ人」(平成 7 年パートタイムで用いられた定義)による統計をあわせて用いる必要が生じる。複数の定義からの統計を利用すること、ある定義から何が見えなかったかということについても分析することが、パートタイム労働者問題の全容を明らかにする際に必要となっている。

(2)日本におけるパートタイム労働者増加

パートタイム労働者の増加はいつ頃からの流れであろうか。産業構造の転換に観点を絞れば、73 年のオイルショック頃からだとの見方がある。オイルショック時に収縮した産業から解雇された生産工程従事者が、以前の人数まで戻る例は少なかったからだ。また、増加傾向が加速度的に進行した時期ということであれば、87 年から 97 年までの 10 年間である。その 10 年間でのパート労働市場の成長はめざましく、全雇用者数に占める割合が 6% 上昇した(労働省の統計上では総人口が「非労働力」「自営業主・家族従事者・役員」「雇用者」の 3 つにけられる。また雇用者は「正社員」「パート」「それ以外の非正規社員」の 3 種に分岐されることとなる)。

次に近年の数値の特徴について見る。平成 10 年のパートタイム労働者は「週間 35 時間未満」という条件を用いた「労働力調査」によると 1113 万人に達している(表 1 参照)。雇用者総数に占める割合は 21.2%となった。

女性はそのうち 67.9%の 756 万人であり、女性雇用者総数に占める割合は 36.5%との結果である。女性雇用者の 3 名に 1 人以上が、パートタイム労働者ということになり、対して男性は雇用者中の約一割がパートタイム労働者となっている(表 2・3 参照)。85 年から 99 年まで、全ての世代の女性パートタイマーが一貫して増加傾向にある。その他の特徴を挙げると、65 歳以上の男性、24 歳以下の男女の雇用者に占めるパートタイマーの増加傾向が顕著である。25 歳から 35 歳までの男性で、92 年から 99 年までの間に多少の増加が見られるのも興味深い。

産業別では、卸売・小売業・飲食店、サービス業、製造業の三分野に全体の 8 割が集中している。産業内のパート率について 1991 年と 1998 年の資料を見比べると、卸売・小売業・飲食店で 4.2%の増加、サービス業で 3.8%の増加が見られ、構造変化の一端を見ることができる。職業別のデータでは、多いほうから順に、販売・営業・サービス、技能工・生産工、事務の順となっており、企業規模では 1~29 人規模の事務所に全体の役 4 割が就業している。分野や規模の傾向から、近年のパートタイム労働者の増加傾向が、専門職よりも一つの機能しか持たない仕事に拠っていることが推測できる。例を出せばレジのキャッシャーのような仕事である。

(3)日本女性に見られる雇用条件の変化

総務庁の「平成7年パートタイム」調査では、企業でパートタイムと呼ばれているうち、労働時間が正規社員より短い労働者を「パートタイム」とし、同じか長い労働者を「その他」としている。「その他」がつまりはフルタイムパート（または擬似パート）と呼ばれる非正規社員である。

フルタイムパートは、日本に固有の労働形態である。拘束性において通常のパートと差があり、通常のパートと雇用条件がほぼ同一という特徴がある。就業分野は中小企業の単純労働が中心で、正社員に対して身分差を持つ存在として、パートタイム労働者の中でもっとも注目されるべきだとされてきた。先の調査の結果では、90年から95年にかけて、短時間パートタイム労働者が463万人から669万人へと増加する間に、フルタイムパートは120万人から130万人となっていた。

また、年々女性の雇用者総数に占める正規社員の比率が減少しているが、先の「労働力調査特別調査」からのデータでは、86年から96年までで130万人、女性の正規社員が増加している。

女性正規社員の絶対数は上昇傾向にあるが、女性雇用者の中で、正規社員として働く事ができる人の割合は減少傾向にある。身分格差の際たるものとされてきたフルタイムパートは、女性パート中の割合としては減少しているが、絶対数で見た場合ゆるやかな増加を示している。

2. 長期雇用慣行と非正規社員

(1)長期雇用慣行

以上のように、パートタイム労働者の増加が起きているが、これには日本的雇用慣行の維持を果たす側面がある。景気変動による雇用調整・切り捨てに際して、非正規社員を多く抱えておくことで、企業にかかる責任が軽減される傾向があるからである。日本的雇用慣行の特徴とは、長期的な視点の経営や従業員の生活保障などの経営イデオロギー、会社や仕事への高いコミットメントや長期勤続志向など従業員の価値志向、内部昇進経営者や小さな所得格差により経営者と従業員の経済・社会的格差が小さいこと、従業員内部の対立意識が希薄であること、などだ（表4参照）。日本のライフスタイルを規定してきた制度であり、長期的な雇用の長所を利用するための戦略でもある。

一方周知の通り、日本的雇用慣行は時代性を反映するための変化を余儀なくされている。「労働白書」では近年の労働市場に関して、以下のような記述が見られる。バブル後、90年代の完全失業率上昇スピードは、70年代、80年代と比較してもかなり速い。加えてグローバル化・情報化等のうねりが急激な構造改革を、労働市場にまで波及させた。また、労働力供給面でも高齢化・女性の社会進出等が大きな影響を与えている。若年層の転職や失業

に関する意識が大きく変化する中、パートタイム労働者に見られるような、労働形態の多様化が進行している。少子化・高齢化という状況下での定年と新規雇用だけでは、産業の移り変わりに則した雇用内容の新陳代謝として弱く、従来以上に転職制度の必要性があると考えられる。

(2)長期雇用とパートタイム労働者

長期雇用とパートタイム労働市場はどのように関わっているのだろうか。「講座社会学 6・労働」(1999)より稲上毅の説明を引用すると、長期雇用慣行は「賃金曲線とパラレルな能力開発曲線の維持」「成員キャリア志向とその欲求充足」の2つが無ければ成り立たない制度である。双方の特徴と、非正規社員への影響はどのようなものだろうか。

「賃金曲線とパラレルな能力開発曲線の維持」に関して、企業は入社時点で社員に生活保障を黙約する。その保証が自動的に職務能力の向上をもたらさない以上は、多彩な方法をこうじて社員的能力開発に懸命であらざるをえない。そこで適した教育制度として用いられているのがOJTプラスである。職場で上司や同僚から仕事を教えてもらいながら、実作業の中で成長するのがOJT(教育を通して上司や同僚の能力も向上するとされる)である。したがって、協調的な職場関係と相互補完の関係を持つ。また、若い人が入ってこなければ「常に新しい仕事を覚えつつ、一昔前に覚えた仕事を誰かに教えている」ことによって機能しているOJTはその意義を低下させる。補足的に企業ごとの、競争関係・意識を含む役職昇進や資格昇格、配置や計画的ローテーションを組み込みが行われ、インセンティブあるいは動機付けとしている。OJTプラスの、プラスと言われる部分である。

企業が投資コストの回収を含めて有用な人的投資を目指す限り、短期勤続予定者にたいして積極的に訓練投資しようとはしない。OJTによる職務遂行能力の維持向上という命題の裏返しで考えると、たとえば妊娠・出産などで女性が労働市場から退出した場合、退出時間の長さ に 比例して職業能力が断続的に低下していく。よって長く職場から離れている場合、職業能力が大きく落ち込んでいるため、熟練度の低いパートタイム労働に再参入ということになりやすい。

「成員キャリア志向とその欲求充足」に関しては、まず長期安定雇用をいかに実現することが条件となる。その重要な手法として、残業時間の調整、非正規社員雇用、派遣労働者や業務処理請負などが駆使される。日本企業の雇用体質が「柔軟な硬直性」と呼ばれることがあり、その「柔軟性」に関わるのがパートタイム労働者を中心とする非正規社員ということである。長期雇用を非正規社員に抛り保証した上で、社会的アイデンティティとしてのキャリアアップや、身内的・コミュニティ的な企業に属する人間の常識としてのキャリア志向、現場感覚の刷り込みともいえる機能が生きてくる。

これら枠組みを踏まえた上で、稲上は次のようにまとめている。基本的な原理が長期的計画であるため、短期勤続の労働者は積極的な意味での成員とはみなされない。かつての臨時工や日雇、いまの多くのパートタイマーや契約社員(性差に関わり無く)などである。

また、全ての女性ではないが、女性正社員の位置付けがある種の曖昧さや不安定さを持っているのは、基本的にはこの短期勤続という人的資源開発上の難点による。多くの女性が短期勤続であれば、その背景には、多くのフェミニズム文献が指摘するように、家事労働をめぐる大きな性差あるいは職場外に広がる性別役割分業の差別的構造がある。高齢の嘱託社員が、しばしば成員と位置付けられないのも基本的には同じ理由による。また、以上の理由からパートタイマーでも長期勤続が期待される場合には成員とみなされる。

また、小池和男は「成員と見なされるパートタイマー」の存在に注目し、著書「仕事の経済学」で次のような論を展開している。企業が投資するのは「長期的育成」が可能な人材であろう。そのため、パートタイム労働者から有望な人材を見つけ出し、教育や出世の枠組みに取り入れようとする企業は増えるだろう。

しかしそれは、楽観とはいえないだろうか。正規社員に登用されにくい主婦や高齢者は、昇給制度や正社員への登用に注目して企業を選ぶことによって、現制度で自分達が被る問題を回避できるという論調とは異なるものだろうか。

3. パートタイム労働力の供給

2章では正規社員とパートタイマーの間に、投資に見合う長期滞在の見込みという尺度からくる格差があることを示した。そこで次に、パートタイマーとしての労働力の供給面に注目したい。その際、80年代のイギリスを比較の対象として用いる。日本との興味深い共通点がいくつか見られるからだ。イギリスを含んだ先進諸国のパートタイム労働事情についても簡単な説明を行う。

(1)OECD 諸国のパートタイマー

イタリア・スペイン、EU 諸国からポルトガル・ギリシア、などの南欧諸国を除いて、OECD 諸国の殆どが、1980年代を通じたパートタイム労働者の比率増加を経験している。また、女性労働力の増加を伴っていることも、ほぼ共通して言える。

南欧諸国では、男性の失業率が高く、女性では労働力率がそもそも低いなか、男性以上の失業率を記録している。つまり、労働市場が買い手市場となっている。あえてパートタイム労働者という形で雇う必要は、正規社員を企業に有利な条件で採用できる場合低い。

アメリカでは、女性雇用者に占めるパートタイマーの比率は、過去20年間一定であるが、これは女性雇用の伸びが他の国よりも多くフルタイマーを含んでいたことを示している。アメリカでは臨時労働者といわれるパートタイマーと派遣労働者を合わせたような非正規従業員の増加傾向が目立っている。パートタイマーとしての増加に関しては特別目立ったことではなく、全体としての就業形態の多様化という枠組みで見たとき、進行が目立って確認できる。

南欧以外のヨーロッパ、EU 諸国は全体的な特徴として、同種の作業をしているのであれ

ば報酬は出来高などとすべきで、就業形態に拠る賃金差があるべきでないとの方針をとっている。国ごとにパートタイム労働法がある訳だが、フランス・ドイツ・スウェーデン・オランダなどは、積極的なパートタイム労働条件の充実を図っている。高い失業率に対して、既得権益を分配する先としてのパートタイマーやワークシェアリングという考えがあるようだ。

(2)イギリスのパートタイム労働

イギリスは伝統的に慣習法の国であり、先に挙げた EU 諸国と違い労働市場への法的規制が少ない。そのため、パートタイムの雇用が広がった時期が早く、現時もパートタイム労働者の比率は高い。また、男女平等への取り組みが早くから実施された。EU 諸国と比べてパートの労働条件が悪いという意見と、安い労働力であることがパートの存在理由だとする意見の間に確執がある。以上の理由で、注目の必要性を認めた。

88 年までが激しい伸びを見せたイギリスのパートタイム労働市場は、それ以降やや鈍化する流れとなったが、95 年に 615 万人、雇用者に占める割合は 24%まで成長した。そんな中注目すべき点は 80 年代初頭まで、製造業や炭鉱を中心とした男性フルタイマー 200 万人以上の削減と、女性パートタイム労働者の増加が同時に起きたことである。女性パートタイマーは男性フルタイム労働者の肩代わりを目的として増えた訳ではなく、また女性フルタイム労働市場の規模推移から、女性フルタイマーの肩代わりとして登用された訳でもない。イギリスのパートタイム労働市場は、それまで労働力化していなかった既婚女性が労働力化したこと、そして既存の労働力よりも既婚女性の労働感に合致する働き方が拡大し始めたことによって起きた。

この事実を C・ヘイキムは、パートタイム労働市場の構成員の労働志向から分析した。自分の仕事よりも家庭にたいして責任感を抱く、主たる家計支持者ではなく家計補助者、長期的労働に対し差し迫った必要性を感じない、教育訓練に対する意欲の薄さ、などから女性パートタイム労働者はフルタイムのキャリア志向の女性とは労働市場が分断されていることを主張した。女性パートタイム労働者は技能の必要ない、将来的にフルタイム労働への出世につながりにくい肉体労働やホワイトカラーの低位職に集中し、自然賃金も低い。しかしその多くが、家庭との両立を考えて、自発的にパートタイム形態を選んだとしている。

男性と伍してキャリアを追求する女性労働者は、どちらかと言えば少数派である（これは時代性・地域性に依存し違ったケースありうるだろう）。そのような少数の女性に対しては、除々に男女間の職務分離が解消しつつある。ただ大多数の女性にとってはパートタイム労働こそが望ましい形態であり、その結果、低賃金女性職種を中心としたパートタイム労働市場が「第 2 労働市場」として形成されたという。主婦以外に、年金受給中の高齢者、奨学金を持つ学生、親からの援助が当てにできる若年層が第 2 次労働市場に流れる層として挙げられる。

4. 日本に見る労働市場の分岐

C・ヘイキムの提唱した複数の労働市場は、日本に当てはめられる面が多い。既に内訳に性的・年代的偏りを含んだ、パートタイム労働者の数値的上昇を示した。長期雇用慣行の説明からは、正規社員とパートタイム労働者のどちらかを志望する時点で、将来設計に大きな違いが生じざるを得ない現状が推測できるだろう。つまり自発的なパートタイマーが多くを占めていると推測できる。その中、キャリアデザインを変更するチャンスを全ての世代に与える目的で、パートタイム労働者と正規社員のための橋渡しの機能が望まれており、事実広がりつつある。また稲上の主張によれば、長期的育成という観点で、女性・高齢者という理由で正規社員であっても曖昧な扱いをもたらすことがあり、現制度の弊害といえる。これまでの論議をまとめると以上になるだろう。

以上を認めたとき問題となるのは、果たしてどの程度の格差が2つの労働市場の間に認められるのか、という疑問である。加えて言うなら、橋渡しの機能に対する需要もこれから増加するだろう。もちろん、それは2つの労働市場の存在自体に是非を問う視点を欠いているが、人権を追う上で生活の安定とのバランスを考えることが必要だという視点から、これを省くこととする。

本章では、日本の第2労働市場（パートタイム労働市場）を取り巻く状況を中心とし、これまでの流れで触れなかった部分の補足的事項を示す。賃金設定に関する企業アンケート、パートタイム労働者の利用価値に関する企業アンケートを見る。その上で、ヘイキムの主張が日本では該当しない部分を含んでいる、とする主張について紹介する。

(1)日本の賃金決定メカニズム

パートタイマー初任時給決定の際の考慮要素に関して、85.9%の企業が「同地域、職種のパートタイマーの賃金相場」としている。次に多いのが「地域、産業別最低賃金」の27.9%であり、「同じ職種の正社員の賃金」について考慮するのは、わずか8.2%の企業に過ぎない。

このことは、正社員との賃金格差問題の主な原因の一つとなっている。上記のように外部労働市場、外的圧力によって決定されるパートタイマーの賃金に対して、正社員の給料は企業内の事情、内部労働市場が基調となっている。企業は正社員の間での賃金格差をある程度に抑える傾向があり、社員の労働意欲を高め、長く企業に留まらせる必要がある。これらの理由から単純な仕事の評価だけに拠らず、企業が自己の支払能力に応じただけの額を払う傾向がある。

初任給時は時給700円台、800円台にそれぞれ3割以上が分布しており、両者の合計で7割を超え、平均では825円となっている。勤続1年、同3年でも分布の中心は同様であるが、次第に900円台も多くなり、1割以上がシフトしてきている。勤続5年、同10年では、

さらに 1000 円から 1400 円台にも分散しており、平均額も 900 円台に乗る。また、フルタイム（擬似パート）の時給の平均は、上記の額に 10 円から 20 円を足した程度となっている（表 5 参照）。

(2)労働組合

企業がパートタイム労働者を雇用している理由を、先の「平成 7 年パートタイム調査」に見る。業種別に差があり、製造業では「簡単な仕事内容だから」47.4%、「人件費が割安だから」35.3%、が高い比率を占め、卸・小売・飲食店では「1 日の忙しい時間帯に対処するため」52.5%、「人件費が割安」49.1%、「簡単な仕事内容」39.1%である（数値は多項目選択の結果）。全体として、人件費、仕事内容、時間帯の 3 つの理由がそれぞれ 4 割弱を占め、パートタイム労働者は低賃金で未熟練作業に従事させるために雇用されていることが多いことが分かる。フランスやドイツのように、パートタイム労働者に正規従業員との時間比例の賃金を払う場合、魅力が失われてしまう。

これら低賃金のパートを労働組合が組織化し、雇用条件の向上につなげるという目標もたれていたが、実際には容易には実行されなかった。それはパートタイム労働者などの非正規社員が存在する事により、労働組合員の構成員のほとんどである正規社員の雇用保証・賃金保証がなされているという事実やその相補完関係が、毎日の職場生活の中で実感されているからだという。だが一方では、非正規従業員の組織化を手付かずにしておけば、非正規従業員の増加に伴って組織率の低下は自明であり、かつ組合員の労働条件の向上も困難であるというジレンマが存在しているという。以上の枠組みで、非正規従業員の問題は日本の労働組合にとって合意形成が難しい問題となっている。

(3)日本からヘイキムの主張を見たとき

「講座社会学 6 労働」の中で、上林千恵子は C・ヘイキムの主張を次のように評価した。極めて現実的であるが、フルタイムの仕事が見つからないままパートタイム労働市場に閉鎖されてしまった女性労働者への配慮が少ない。しかしイデオロギー的な議論を離れて、データの上からパートタイム労働市場の研究に先鞭をつけたという点で評価したい。

その上で「彼女達は家庭との両立を目指しているからパートタイムという雇用形態がふさわしいのであり、雇用主もパートタイム労働者も共にその雇用形態を充分に利用している」という予定調和の考え方を指示することは、結論としてあるべき姿でない、と主張している。

その論拠として挙げられているのは、日本のパートタイム労働がイギリスのそれと比べ、長い労働時間となっていることである。また、パートタイム保護の法律に関して、イギリスの方がやや良い条件となっていることだ。

参考文献

稲上毅・川喜多喬編『講座社会学 6 労働』東京大学出版会、1999 年
『労働白書』

八代尚宏『雇用改革の時代』中公新書、1999 年

小池和男『日本の雇用システム』東洋経済新報社、1994 年

国際交流基金『女性のパートタイム情報』ワニブラン、1999 年

橋爪大三郎『橋爪大三郎の社会学講義』夏目書房、1995 年

『パートタイム労働関係資料集』<http://www.lios.gr.jp/parttime>

表1 短期間雇用者数の推移 (出所)総務庁統計局「労働力調査」

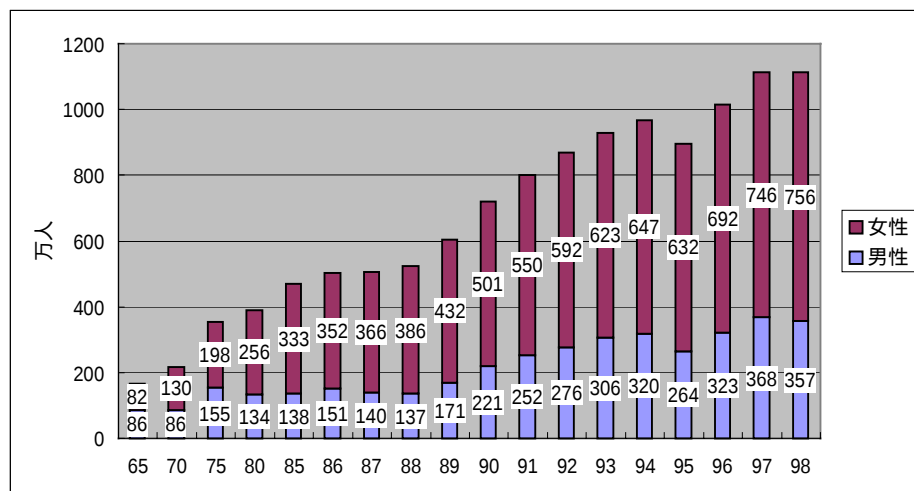


表2 年齢別パートタイム労働者等の比率の推移 男性
(出所)総務庁統計局「労働力調査特別調査」

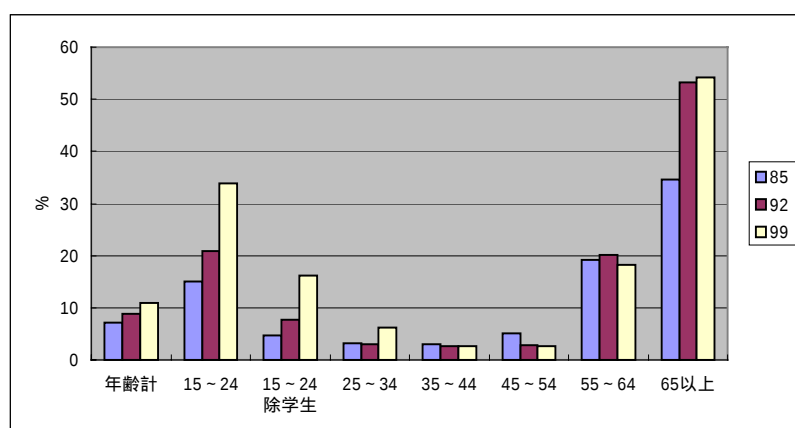
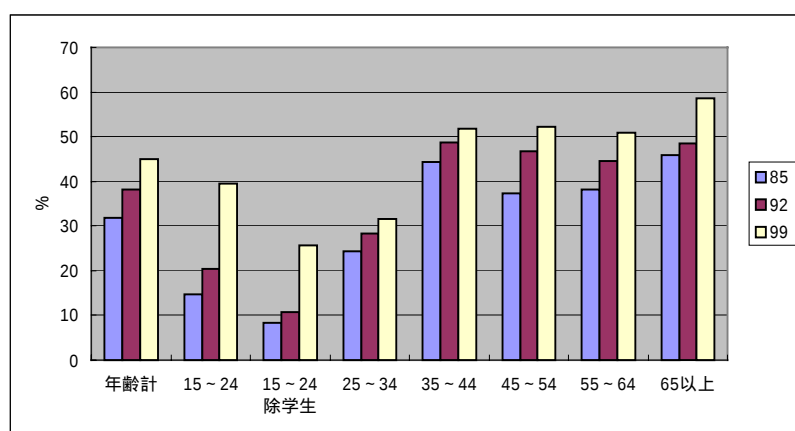


表3 年齢別パートタイム労働者等の比率の推移 女性



(注)パート、アルバイト、嘱託・その他の和を雇用者(役員を除く)で除したもの

表4 現代資本主義の3類型

(出所) 稲上毅「複数資本主義の可能性」一橋大学経済研究所シンポジウム「日本型経済システム——崩壊か再生か」(平成10年3月14日)報告レジュメ

	英米型	ドイツ型	日本型
勤続年数	短い	長い	長い
人的資源形成	「密漁」と自己投資	社会的資格	企業特殊のOJT プラス
労働組合	職業別・産業別	産業別	企業別
企業内労使関係	アドホック・対立的	フォーマル・協調的	インフォーマル・協調的
価値志向	個人主義的競争	社会的連帯	集団主義的平等社会

表5 パート・女子・男子平均年収推移 (出所)季刊労働法 170号 16項

