

# 「時短先進国」ドイツにおける雇用の再編 —— 1960年代から1980年代のDGBの政策を中心に——

柚 木 理 子\*

## Labor Restructuring and the “Feminization of Employment” in Germany

— A Study of the Working Hour Policies of the DGB —

Masako YUKI

### 要 約

1960年代から1980年代にかけてのドイツにおける労働時間の推移並びに労働市場の変容を統計資料から確認したうえで、当該時期におけるDGBの労働時間・雇用政策を分析した。高度成長期以来、労使双方ともに「女性のパートタイマー化」を奨励していた。オイルショック以降、労働時間をめぐり激しく労使は対立したが、「雇用の女性化」が進展する中、女性雇用者に対しては労使双方ともに「女性のパートタイマー化」をさらに促進する政策を展開することで、雇用の再編をおこなったことを明らかにした。

キーワード：雇用の再編，「雇用の女性化」，「時短先進国」ドイツ，DGB（ドイツ労働組合総同盟），パートタイム

1. はじめに
2. 戦後ドイツの労働時間の推移と雇用の変容
3. ドイツにおける「雇用の女性化」と「女性のパートタイマー化」
4. 「雇用の女性化」の中の労使関係
5. おわりに

---

\*講師 労働社会学

## 1. はじめに

本論文の目的は、1960年代から1980年代までの旧西ドイツ地域<sup>1</sup>（以下「ドイツ」と表記する）を対象として、全雇用者に占める女性比率が上昇する「雇用の女性化」の中で、労働組合のナショナルセンターであるドイツ労働組合総同盟 *Deutscher Gewerkschaftsbund*（以下 *DGB* と略す）が雇用をどのように再編しようとしていたのかを検討することである。

戦後、共に経済復興を成し遂げたドイツと日本の労働時間<sup>2</sup>は、1975年を分岐点として一方では「時短先進国」ドイツ、他方は「長時間労働大国」日本 というように、まったく異なる様相を見せる。後に見るように、日本の労働時間は1975年以降、やや増加したのちに横ばいを続け、「企業中心社会」論ではこの時期に「長時間労働」の「企業中心社会」の成立をみている。他方ドイツでは1970年代には「自由時間社会」の到来とまでいわれ、労働時間はその後ほぼ一貫して下降傾向を示す（図1参照）。日本では長時間労働を背景に、それと対照的なドイツの労働時間の短さをとらえて、ドイツは経済大国でありつつも労働時間の短縮が進んだ「時短先進国」としてよく引き合いに出される。しかもドイツは、経済力を維持しながら、時短により、「ゆとり社会」を実現した模範的な国として、多数の視察報告書、調査報告書を

通じて日本に紹介され<sup>3</sup>、またその論調は、日本の政策決定に影響力をもちうる場にも見られる<sup>4</sup>。

しかし果たしてドイツでは日本が模範とするような時短がなされたのであろうか。筆者は既に拙論において、連合総研の生活時間調査を基に、1990年代のドイツにおける家事労働をも含めた「総労働時間」<sup>5</sup>の男女比較分析をおこない、「時短先進国ドイツ」での性別分業の根強さを明らかにし、「ドイツで労働時間の短縮の恩恵を被ったのは、男性労働者である」と指摘した（柚木、1993、p. 280）。雇用労働時間が短縮されるだけでは、男性の「家事労働への進出」は進まない。ドイツでは1950年代半ばから労働組合が主導となり<sup>6</sup>本格的な時短運動を展開してきたが、その後約40年が経過してもジェンダー関係を変革するまでには至っていない。このような「総労働時間」の男女間格差は、ドイツにおける雇用労働の男女間不均衡を予想させる。

オイルショック以降の雇用の再編にあたり、ジェンダー関係が改善されないばかりか、むしろそのネガティブな側面が強調されたという指摘がなされている（久場、1994）。例えばBakkerは、戦後の先進工業国におけるオイルショック以降の産業構造の転換期に労働力人口に占める女性比率が増加する一方で、賃金、雇用形態、失業率の男女間格差や性別職域分離（セグリゲーション）がむしろ形成されるという「逆説」的現象が生じていることを指摘した（Bakker, 1988, pp. 18-30）。労働時間に関して言えば、労働者がフルタイムとパートタイムに分断され、「労働力人口のセグメンテーション」の形成を通じて全体の労働時間が短くなったことが先進諸国にみられる共通点だと指摘されている。「労働力人口のセグメンテーション」の現象には、圧倒的な女性パートタイム比率の高さに見られるように、男女間に偏りが大きい。

さて、ドイツにおいても二度にわたるオイルショックを契機に低成長期に突入し、高失業を背景として、国家並びに労使双方は、労働時間の配分やそこから派生する雇用形態のありようなど、雇用の編成をめぐり激しい議論をおこなっていた。このような流れの中で、労働市場に参入していった大量の女性雇用者は、どのように統合されていったのだろうか。以下まず、統計資料から労働時間の推移並びに雇用の変容を確認し、次に当該時期のDGBの労働時間・雇用政策を中心に「雇用の女性化」と雇用の再編の関連を分析していく。

## 2. 戦後ドイツの労働時間の推移と雇用の変容

以下ではまず、ドイツにおける労働時間の短縮と「労働力人口のセグメンテーション」の現

象を統計資料から明らかにする。

## 2-1 「時短先進国」の労働時間の推移とその構成

まず、ドイツの1960年から1994年にかけての労働時間の推移（全産業・雇用者ベース）を、ドイツ連邦雇用庁の労働時間統計から確認する（表1参照）。ここにあげた平均年間実労働時間 Tatsächliche jährliche Arbeitszeit とは、労使間交渉により締結された労働協約上の年間労働時間（年休を含む）に超過労働時間を加えたものから、病気欠勤、操短、パートタイム効果等を合計したものを引いて算出されたものである。先の図1に示した通り、最終的に算出された

平均年間実労働時間の1960年から1994年にかけての推移を見れば、全般的に右肩下がりの傾向を示し、ドイツでは確かに労働時間短縮が進んでいると言えよう。

では次に平均年間実労働時間を構成している各要素に着目する。それらの推移を概観すれば、労使間交渉で決定される労働協約を基に、年休が増加し、協約上の労働時間が減少することで、平均年間実労働時間が減少していることがわかる。協約上の労働時間は、1960年代、1970年代半ばまでは大いに短縮され、その後も短縮は進むが短縮の幅が小さくなる傾向が見られる。また、ほぼ平行する動きを見せていた協約上の労働時間と平均年間実労働時間に相違が生じ、協約上の労働時間よりも平均年間実労働時間が一層短くなる傾向が1975年以降顕著になる。これは協約上の労働時間以外の要素からの影響が大きいことを意味している。超過労働時間は1960年代半ばから1970年代初めにかけて増加するものの、その後は減少の一途を辿り、平均年間実労働時間の減少に貢献している<sup>7</sup>。

しかし、ドイツの時短を労働協約上の労働時間が減少し、年休が増加し、さらに超過労働時間が減少していった結果としてのみとらえてよいものであろうか。労働協約基準以外で平均年間実労働時間の減少に影響を与えている要素としては、病気欠勤と操短、悪天候、労働争議、パートタイムの時間を小計した「喪失時間」がある。病気欠勤は平均年間実労働時間の減少に一定の影響を及ぼしつつも減少傾向にあるのに対して、「喪失時間」は増加傾向を示し、平均年間実労働時間の減少への貢献を強めている。

そこで次に増加傾向にある「喪失時間」に着目してみよう。表1には「喪失時間」として操短、悪天候、労働争議、パートタイムの時間を小計した数値が記してあるが、その中でとりわけ注目に値するのがパートタイムによる全雇用者の労働時間の減少分（「年間パートタイム効果」）<sup>8</sup>の数値である。「年間パートタイム効果」時間は1960年代初めには約20時間であったのが、1970年代初めには40時間台に、1980年代半ばには60時間台、1990年代には70時間台というように、増加傾向を示している。また、「年間パートタイム効果」時間の増加の推移を見ると、とりわけ1960年から1970年にかけてと1980年代後半以降に大きく増加する傾向が読み取れる。「喪失時間」に占める「年間パートタイム効果」の割合は、若干の変動はあるものの8割近くを占め、「喪失時間」を構成する他の要素と比較しても「年間パートタイム効果」はその占める割合も大きく、「喪失時間」の増加は「年間パートタイム効果」に因るところが大きい。

以上、1960年から1994年にかけてのドイツの労働時間短縮の推移を労働時間の構成に着目して分析すれば、次のようにまとめることができる。すなわち、ドイツにおいて平均年間実労働時間は1960年以降確かに一貫して短縮しているが、全体の時短へ貢献する要素は時期によ

り異なる。1970年代半ば以降オイルショック後の低成長期には、それまで平均年間実労働時間の減少に貢献してきた労働協約による労働時間の短縮が緩やかになり、短縮の幅が減少する傾向がみられた。しかし、一方で平均年間実労働時間の減少に与える「喪失時間」の影響が年々大きくなる傾向がみられた。なかでも「年間パートタイム効果」時間の増加による影響が大きい。この傾向はさらにドイツ統一後、1990年代に入るとますます強まり、一方で協約上の労働時間の短縮が一層停滞し、他方「年間パートタイム効果」時間は一層増加するのである。全体の労働時間の短縮に与えるパートタイムの影響は度外視できぬほど大きいものであると言える。

## 2-2 ドイツにおける雇用の変容

次に、戦後ドイツにおける雇用状況の変容を確認する。

### (1) ドイツにおける女性の就労働向

1960年から1990年にかけての女性の就労働向を概観すれば、ドイツにおいては女子労働力率、労働力人口の女性比率と同様に、女子就業者の雇用者比率（女性就業者に占める女性雇用者の割合）や全雇用者に占める女性比率は上昇傾向にある（表2参照）。だが、OECD統計でみると、ドイツの女子労働力率、女子就業者の雇用者比率は西欧諸国の中でも高い水準にあるわけではない。女子労働力率は日本と比べても、1990年の時点でドイツの方がまだ若干低い<sup>9</sup>。つまり先進諸国の中ではドイツと日本はこの点で類似していると言えよう。また、女性の年齢別労働力率がM字型カーブを描くのが日本の特徴であるが、他の西欧諸国が台形型を描くのは異なり、ドイツは中間型にある。若年期における労働力率だけが非常に高く、あとは漸次

低下する「特異なカーブ」(山地, 1984, p. 188)であり, 日本と比較すれば, そのカーブは「日本の方が西独よりも結婚後の女子労働力率が上位にある」(篠塚, 1989, p. 50)。しかし, ドイツのそのカーブも1950年から1988年までの約40年の間で際立った変化を見せる(図2参照)。25-30歳から50-55歳にかけての若年から中高年の幅広い層で就労する女性が増加した。時系列で見れば, 特に1970年から1980年にかけて20代半ばから40代半ばのいわゆる出産・子育て期に就労を継続する女性が著しく増加したことが目を引く。配偶関係別で見ると, 1960年には未婚・既婚女性の数は各々ほぼ半数だったのが, 1965年には既婚女性の割合の方が高くなり, この傾向は1990年まで続いている。また, 6歳以下の子供を持つ母親の労働力率は, 1972年には24.1%だったのが, 1982年には36.4%, 15歳以下の子供を持つ母親のそれは, 26.4%から42.6%へと上昇している(Vogelheim, 1988, P. 106)。年齢別労働力率や配偶関係別で女性の就労の推移を見れば, 戦後約40年間のうちに大量の既婚女性が労働市場に参入し, 女性の就労動向が大きく変化していることがわかる。

## (2) パートタイマーの推移

2-1でパートタイムが全体の労働時間の短縮に与える影響の大きさを明らかにしたが、先の労働時間統計では、男女比較が不可能であった。次に別の統計からパートタイムを分析してみよう。パートタイマーの定義も統計資料により様々で、実態を把握するにも、ましてや国際比較をするにも困難がつきまとう<sup>10</sup>。ここではドイツ連邦雇用庁の統計を用いて分析していくが、そこでのパートタイマーとは、『国勢調査 Mikrozensus』をもとに、「通常週1～36時間の労働時間で働く者」と定義されている。ただし、1960年から1971年のパートタイマーの定義は労働時間による基準ではなく、「自らの決定による aus eigenem Entschluß パートタイマー」であり、統計上の非連続性がある。

この統計資料からパートタイム雇用者数（全体）の推移を実数で見ると（表3参照）、1960年代から1970年代の初めまで急増し、その後1980年代の終わりから1990年代に再び急増していることがわかる。また、パートタイマー比率を見ると、ドイツで全雇用者に占めるパートタイマーの割合が10%を越えたのは、1970年代に入ってからである。その後1980年代は12, 13%と緩やかに増加し、パートタイマー比率が再び上昇し始めるのは1980年代後半から1990年代に入ってからである。さらにパートタイマーに占める女性の割合は、既に1960年代半ばには80%を越え、1960年代後半には90%に達し、その後横ばいを続ける。その後1990年代に入るとパートタイマーの女性比率は若干の減少傾向を見せるが、概してパートタイムという就労形態は主に女性の就労形態であることがわかる。

注目すべきは雇用者に占めるパートタイマー比率の男女の内訳である。男性雇用者に占めるパートタイマーの比率は、1960年以降2%前後で1990年まではほぼ変わらず推移しているのに対し、女性雇用者に占めるパートタイマーの比率は、1960年代初めに既に10%を越え、1970年代には20%を超え、以降1973年まで急増する。その後、1982, 83年にやや大きな増加が見られるのを除けば、増加傾向にありつつも、小さき増減を繰り返し、その後1989, 1990年にかけては飛躍的に増加し、以降1990年代は再び増加傾向を見せる。

以上の分析から、先の平均年間実労働時間の減少の一端を担うパートタイマーの担い手は、もっぱら女性であることが改めて確認できる。



### 3. ドイツにおける「雇用の女性化」と「女性のパートタイマー化」

日本の平均年間総労働時間は1975年以降、欧米諸国とはまったく逆にやや増加したのち横ばいを続ける。この時期に長時間労働の企業中心社会が成立する。森岡は「男性の超長時間労働者（週60時間以上）と女性の短時間労働者（週35時間以下）」という傾向を指摘し（森岡，1995，pp. 79-82），労働コストが安くすみ，雇用調整が容易である残業とパートタイムによる，男は残業，女性はパートタイムという「労働時間の二極分化」が，1975年以降の日本経済の構造再編の過程で進んだとしている（森岡，1995，p. 88）。また大沢は，パートタイマー化と長時間労働の関連を「雇用の女性化」から分析し，「平均総労働時間が増加したのち横ばいをつづけたこの時期に，中高年女性を中心としてパートタイマーはかなり増加し」，「日本の企業中心社会の再編にともなう雇用の女性化は，中高年層を中心とする長時間労働・低賃金・非正規・無権利のパートタイム雇用の拡大とともに進行してきた」と結ぶ。むろんこの時期からの「フルタイム雇用者の長時間労働の問題がいっそう深刻である」が，「日本の『パート』の労働時間は，欧米のパートタイマーよりもはるかに長く，いくつかの国のフルタイマーと大差ないほど」と指摘する。大沢の論旨を集約すれば，日本の労働時間の推移が他の欧米諸国とは異なった様相を呈するのは，中高年層を中心とする「疑似パート」の存在による。日本の「雇用の女性化」が長時間労働のパートタイマー化の進行と並行して起こったことが長時間労働の背景にあるという。しかも，このことがまさしく「日本経済の『効率と柔軟性』の基盤の一つ」であると指摘されている（大沢，1993 a，pp. 171-172）。

では，ドイツにおける「雇用の女性化」と「女性のパートタイマー化」について考察してみよう。大沢は「雇用の女性化」と「女性のパートタイマー化」に関して，日独比較による分析をおこなっている。大沢は「『雇用の女性化』と『女性のパートタイマー化』が並行したことは，先進国の中で日本だけの現象とはいえない」と指摘する（大沢，1993 b，p. 217）。1979年から1986年の女性雇用者の増加に対する貢献度を検討し<sup>11</sup>，「パートの定義は国によって異なっており」と留保を付けながらも，日本では「女性雇用者を10%増加させながら，その増加の大部分がパートタイマー」であり，これを「雇用の女性化のもっともいちじるしい日本の特徴」と位置付ける。この日本と比較しつつ，ドイツの状況を，「西ドイツでは，パートの大幅な増加とフルタイマーの減少が相殺して，全体としての女性雇用者数は増加していない」と指摘する（大沢，1993 b，p. 219）。西ドイツでは全体としては1%しか女性雇用者は増加していないという。だがここでドイツの女性就業者の雇用者比率の増加の推移に着目すべきであろう。女子就業者の雇用者比率はドイツの方が高く，既に1960年には約70%，1970年には

80 %近くに達している。日本でその比率が70 %を越えるのは1989年である<sup>12</sup>。ドイツでは日本より約30年も早く、女性就業者の雇用労働への進出が進んでいたと言える。ILOの統計から確認しても、1970年から1990年にかけての増加を比較しても、日本は同時期に女性就業者の雇用者比率を20 %上昇させたのに対し、ドイツでは日本の約半分の10 %程度しか上昇していなかった。論拠とする労働省資料の1979年から1986年にかけての女性雇用者の増加に対するフルタイムとパートタイムの貢献度という時期の設定も気になるところである<sup>13</sup>。ドイツにおいて女性就業者の雇用者化が既に定着していた時期を分析対象としたために、前述のような指摘になったのではないだろうか。もう少し長期スパンでドイツにおける「雇用の女性化」と「女性のパートタイマー化」をみていくことにしよう。

雇用者の増加推移を男女比較してみよう（表3参照）。女性雇用者の増減の推移（実数）を見れば、1966/67年、1974/75年、1982/83年に若干の落ち込みはあるものの、全体として増加傾向が続いている。特に女性雇用者が増加したのは、1968年から1973年、1976年から1981年にかけてであり、その後1980年代半ば以降1990年代初めまでは著しく増加している。増減傾向の時期は男女ともほぼ重なるが、特に1970年代半ば以降の低成長期に、男性雇用者に比べて女性雇用者が著しく増加していることがわかる。

次に全雇用者に占める女性比率の推移を概観してみよう。既に1960年代には全雇用者に占める女性比率は30 %台に達し、1970年代に入ってから徐々に増加する。1970年代後半にかけて一層の女性雇用者比率の上昇が進み、以後微量に増加する。その傾向に再び拍車がかかるのは、1980年代の終わりからであり、全雇用者のうち約40 %を女性が占めるようになっていた。

先の日本の労働省の資料同様に、ドイツ連邦雇用庁の統計を用い、1960年から1994年までの雇用者の増加に対するフルタイムとパートタイムの貢献度を男女別に算出すると次のことが指摘できる（図3-1、図3-2参照）。

まず、男女の雇用者の増減を比較すると、男性雇用者が、特に1970/75年以降減少傾向にあるのに対し、女性雇用者は増加し続けていることがわかる。また、図3-1、図3-2からも、フルタイムとパートタイムの貢献度では男女に異なる推移があったことは明らかである。いずれの時期をとっても男性のパートタイム貢献度は低く、フルタイムの増減がそのまま雇用者の増減に反映されている。それに対して増加傾向を続けている女性の内容を分析してみると、当該期間中は多少の変化はあるもののフルタイムよりパートタイムの貢献度の方が高い傾向が見られる。パートタイムの貢献度は1960年から1973年までの間に高く、1960年から1970年まではフルタイムの減少が見られ、フルタイムが解体され、その代わりにパートタイマー化されて

いったことがわかる。1970年代半ばから1980年代初めの低成長期に男性の雇用者比率が伸び悩む一方で、雇用が「女性化」される傾向が続いた。それはフルタイムのみならず「パートタイマー化」による貢献も少なくなかった。1985年以降には再び大幅な「パートタイマー化」による貢献が見られ、その結果1985/1990年の女性雇用者の増加も13%にまで跳ね上がる。また、1990/1994年にかけても女性雇用者の増加が見られ、増加の多くをパートタイムが担っている。

図4には、1960年から1994年までの女性雇用者比率と女性のパートタイム比率の推移を示した。そこから「雇用の女性化」と「女性のパートタイマー化」のドイツの特徴をまとめると次のようになる。ドイツにおける、1960年代の高度成長期には、女性雇用者比率は既に30%台半ばに達しており、「女性のパートタイマー化」が急速に進んだ。パートタイムの担い手をもっぱら女性であるという「労働力人口のセグメンテーション」は高度成長期以来形成されていた。

つまりドイツにおいては高度成長期に「雇用の女性化」と「女性のパートタイマー化」が同時進行し、パートタイマーとして雇用労働に進出するという女性の働き方の原形が形成されていた。1970年代半ばから1980年代の低成長期には一定の比率に達していた「雇用の女性化」はその延長線上で増加傾向を見せ、それには「女性のパートタイマー化」が相変わらず貢献し続ける。1990年代のドイツ統一後には高度成長期以来、再び「雇用の女性化」と「女性のパートタイマー化」の進行が一層の高まりを見せるのである。

#### 4. 「雇用の女性化」の中の労使関係

以上の分析から、ドイツでは戦後一貫して労働時間が短縮されていたが、1970年代半ばの低成長期には、一方では労使間で締結される労働協約の時短の幅が減少し、他方では高度成長期に形成された「女性のパートタイマー化」の進行による「労働力人口のセグメンテーション」が助長される傾向が同時進行していたことが確認された。ではその間、労働時間をめぐりどのような変化が労使間に生じたのだろうか。以下、高度成長期から低成長期にかけてDGBの労働時間政策とパートタイムの位置づけを中心に労使関係を分析していく。

「女性のパートタイマー化」の最初の増進期はドイツの高度成長期であり、失業率1%前後の完全雇用が達成され、労働協約の時短が進んだ時期でもあった。労働組合は、既に1950年代半ば以降、労働協約の労働時間短縮への取り組みを本格化していた。1956年のメーデーにDGBは、小さな男児が「土曜のパパはぼくのもの！ Samstags gehört Vati mir!」と呼びかける

ポスターを用いて、「主婦婚」<sup>14</sup>に象徴される「伝統的家族像」を前提として、週休2日、週40時間を目指した時短キャンペーンを展開した。1950年代半ばから1960年代半ばまでは、生産性向上、経済成長、完全雇用を背景とした安定した労使関係のもとに、時短と収入増が結びつき、技術的・組織的な合理化と労働時間の短縮により、労働を生産的に、集中的にすることに労使共に基本的な合意が形成されており、その上でDGB傘下の各単位労働組合は40時間への段階的実現を要求していったのである（Schudlich, 1987, pp. 40–41, p. 58, p. 61）。他方、1950年代の初めには使用者は労働力が欲しいにもかかわらずパートタイムの導入を躊躇し、また労働組合もパートタイムを「補助的な稼ぎ」として見なし、関心が低かった（DGB, GBF54/55, pp. 29–30）。だが、1961年8月にはベルリンの壁が建築され、それにより東側からの労働力流入が遮断されることとなり、ドイツは深刻な労働力不足に悩んでいた。また、家事のためフルタイムでは働けず、半日労働 Halbtagsarbeit あるいは半週労働 Halbwochenarbeit を希望する既婚女性の就労希望を背景に、「労働組合も、経営者も既婚女性を歓迎」するようになる（フレーフェルト, 1990, p. 251）。1960年代に入ると、パートタイム導入を躊躇していた使用者は態度を一変し、「主婦の労働時間の希望に合わせて、使用者が譲歩」し、「必死に主婦の関

心を集め、(パートタイム) 求人に励むようになった」(Quack, 1993, pp. 76-78)。労働組合も、労働時間を短くすることにより就労する女性や母親の負担を軽減する手段として、「家庭に適合した」就労形態としてパートタイムを歓迎し、支持した(Nassauer, 1989, p. 63)。「組合の中においても、女性の労働権への中傷も少なくなく、家族的責任は女性にあり、その女性の二重負担を軽減するために、パートタイムを奨励していた」のであった(Pinl, 1977, p. 27)。また、DGBにとってパートタイムは「女性の雇用関係に時短をもたらすことができる」ので、時短促進を全面に掲げていた労働組合の運動の利害と一致していたのである(Heitbaum, 1956, pp. 217-221)。

1960年代から1970年代初めの高度成長期にかけて、女性のフルタイムが解体され、パートタイムが急増し、最初の「パートタイムブーム」となった。使用者のみならず、DGBも、パートタイムとは家族的責任のためにフルタイムでの就労が困難な女性のための就労形態ととらえ、家事と仕事の「二重負担軽減」のために女性がパートタイムというフルタイムとは異なる就労形態で働く時間を短くする働き方を奨励したのであった。

低成長期に入ると失業問題が浮上し始める。1975年は、失業者数が前年1974年の倍に膨れ上がり、失業者数が初めて100万人を突破した年である(Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1997, 2.10)。以後ドイツでは失業が増加の一途を辿る。労使関係においては、経済成長の悪化に伴い1960年代末から既に労働時間に関する労使間のコンセンサスが危うくなっていた(Schudlich, 1987, pp. 64-65)。1970年代に入ると、労使間のコンセンサスがもはや修復不能であるほどの乖離があることが明らかになり、少なくなった雇用総労働量をどのように配分するのか、雇用労働時間の配分をめぐる労使間の対立が激化した。

使用者は、1970年代半ばに「新しい労働時間政策 Neue Arbeitszeitpolitik」を打ち出し、労働市場改善のための解決策を「労働時間の個人的なフレキシブル化 individuelle Flexibilisierung der Arbeitszeiten」(Otto, 1982, p. 164)に求めた。使用者は、総雇用量の再配分に際して、労働時間を「フレキシブル化」し、正規並びに非正規雇用者双方を対象とした雇用の流動化を図ることが目的であった。使用者の「フレキシブル化」政策に対して労働組合は、「時短による労働量の再配分 Umverteilung der Arbeitsvolumens durch Arbeitszeitreduzierung」(Kohl/Seifert, 1978, p. 181)をおこなおうとした。つまり、時短を「既存の職場の確保と新しい継続的な雇用の場の創出」(DGB, 1977, p. 30)という労働市場政策・雇用政策の手段として位置付け直し、1日、週、年間の単位、あるいは就学年の延長や定年の早期化による生涯労働時間短縮(DGB, 1977, pp. 27-29)など、「あらゆる形態での労働時間短縮 Verkürzung der Arbeitszeit in allen ihren Formen」(DGB, 1980 b, p. 1)を促進した。時短による雇用対策は、

職のある労働者の経営合理化による労働強化からの保護をねらい、同時に雇用効果が望め、失業者との連帯を深める社会的貢献に寄与する考え方として受け入れられ、労働組合は求心的な運動を展開することができた。1970年代の終わりから、雇用対策としての仕事の分かち合い(ワークシェアリング)<sup>15</sup>による時短へと転換したDGBは、週35時間の時短要求を前面に押し出し、「フレキシブル化」を促進しようとする使用者と激しく対立した。

低成長期のドイツでは、男性と比べより多くの女性雇用者が労働市場に流入してくる傾向が続いていた<sup>16</sup>。また他方、1975年を境に、女性の失業率の方が男性のそれよりも高いという傾向が見られ<sup>17</sup>、女性雇用者が非労働力化せずに、失業者として労働市場にとどまるという現象が生じていた。労働市場において女性が無視できないほどの存在になっていた低成長期に、使用者や労働組合はいかなる対策を講じようとしていたのであろうか。

使用者の「フレキシブル化」政策では、労働協約の労働時間を「フレキシブル化」すると共に、もう一つの「フレキシブル化」を促進しようとしていた。それまで「半日労働」と言われていた従来の定型的なパートタイムをも「仕事量に応じた可変的労働時間制 Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KAPOVAZ)」や「呼び出し労働制 Arbeit auf Abruf」<sup>18</sup>、あるいは「ジョブ・シェアリング Arbeitsplatzteilung」<sup>19</sup>というような形へと「フレキシブル化」しようとした(以下「フレキシブルなパートタイム」と表記する)。「フレキシブルなパートタイム」は、『必要に応じた労働時間 Arbeitszeit nach Maß』を『多様な労働時間 variable Arbeitszeit』で働くことができ、それにより仕事と家庭のより良い両立ができるようになる」(DGB, PFK77, Entschließung H, pp. 264–265)働き方だとして、とりわけ家庭での仕事のためフルタイムでは働けない、短時間労働をしたいという既婚女性に対してアピールされた。経済成長期に家族的責任がある女性労働者を労働市場に引きだす方策として登場した両立策のパートタイムに、「フレキシビリティ」という考え方が織り込まれ、低成長期には「フレキシブルなパートタイム」が、既婚女性の二重負担の解決策であると提唱された。使用者は、「新しい労働時間政策」の中で、既婚女性を対象としてこのような別枠の「フレキシブル化」政策を同時に展開したのである。

労働協約の労働時間制が「フレキシブル化」されることに反対したDGBだが、パートタイムに向けられた「フレキシブル化」には大して反対しなかった。DGBにおいても、既婚女性を想定して別枠の時短政策を展開していたからである。DGBは時短政策の主眼の一つに、「家族的責任をもった労働者 Arbeitnehmer mit Familienpflichten が家庭での仕事をおこないやすくし、それにより労働生活での男女機会平等に貢献する」(DGB, 1980 b, p. 5)点を挙げながら、他方で「ワークシェアリング」政策の中で「家族的責任をもった労働者は、仕事と家庭の

両立のために一日の労働時間をより短くして働かねばならない」として、パートタイム職の「追加的創出」(DGB, 1977, p. 24)や「必要に応じた提供」(DGB, 1980 a, p. 11)をおこなっていたのである。つまり、労働時間の「長さ」を調節することにより高失業に対処しようとしていたDGBは、1日の労働時間を短くする「個人レベルの時短」としてパートタイムを一連の時短形態の中に位置付け、既婚女性を対象として1970年代半ばから1980年代初めまで促進していたのであった。

さて、週35時間をめぐる時短闘争は、当時戦後最大といわれた1983/84年のストライキでピークを迎え、労働組合が使用者の労働協約の労働時間の「フレキシブル化」の要求を呑むことで終止符を打つことになる。さらにその後、使用者と政権交代したばかりのコール保守政権の主導により、「フレキシブルなパートタイム」を社会的に定着させることにより、雇用の流動化を促進し、それにより雇用状況を改善しようとする就業促進法 *Beschäftigungsförderungsgesetz* が1985年に制定される。フルタイム正規雇用の「フレキシブル化」を受け入れていたDGBはこの法案を阻止することはできず、就業促進法制定後はむしろ「労働者の価値観の変化に対応するために」、「パートタイムに対してポジティブになった」<sup>20</sup>という。

すなわち、雇用総労働量が減少する中でおこなわれたドイツにおける雇用の再編は、使用者の「フレキシブル化」とDGBの「時短」の対立の中でおこなわれた。しかし一見対立的に見えるこれら労使双方の政策も、「雇用の女性化」への対応という観点からみれば、労使間で大差ない。オイルショック後の雇用の再編時には使用者のみならず労働組合も、「雇用の女性化」への対応は「女性のパートタイマー化」であった。使用者の「フレキシブル化」政策は、男性に対しては労働協約の労働時間を「フレキシブル化」すること、また女性に対してはパートタイマー化することであった。経営合理化を進めようとする使用者は、大量に雇用労働に進出してくる女性雇用者にいち早く注目し、女性パートタイマーを自由に使える労働力として利用した。労働協約によって保護されていない女性パートタイマーは使用者の「フレキシブル化」の格好のターゲットとなり、パートタイムはより細分化された「フレキシブルなパートタイム」へと変容する。他方、労働組合は「ワークシェアリング」という時短政策の中で、「女性のパートタイマー化」を促進する政策を展開した。労働組合においても、既婚女性をパートタイマー化によって労働市場に統合しようとしたのである。フルタイムの正規雇用の「フレキシブル化」には反対し、激しい時短闘争をおこなうものの、パートタイムの「フレキシブル化」にはほとんど反対しないというDGBの異なる対応の理由はそこにある。

つまり、労使双方ともに、既婚女性が家族的責任を果たしながらパートタイムで働くことを想定し、「女性のパートタイム化」を促進することで悪化する雇用状況を乗り切ろうとした。

パートタイムはその際、さらなる時短を伴う「フレキシブルなパートタイム」へと細分化され、女性就労の流動化や不安定化が助長された。既婚女性がパートタイムという就労形態で働くという高度成長期に形成された働き方に労使双方ともに異議を唱えることもなく、その延長線上で雇用が再編されていったのである。

また、労使双方に「家族的責任」を男女が共に担っていこうという考えは見受けられない。構造転換が進む中で、ジェンダー構造は不変であり、労使共に従来通りのジェンダー関係の通り、「雇用の女性化」の中で、「女性のパートタイマー化」が助長された。「フレキシブル化」の流れの中で果たした女性の「貢献」とは、より細分化された、不安定な労働力を提供することだったといえよう。労働市場におけるジェンダー関係はむしろ強調される形になったのである。

「フレキシブルなパートタイム」への流れは、その後1990年代の終わりになって社会問題化する週15時間未満の「僅少パートタイマー」の萌芽であったことは言うまでもない。おそらくここに、全部雇用低失業<sup>21</sup>の長時間労働国日本における長時間労働の「疑似パートタイム」と、「時短先進国」ドイツが抱える週15時間未満の「僅少パートタイム」という問題の相違があると考えられるのである。

## 5. おわりに

最後に先行研究に照らし若干の指摘を加えておこう。全体としての時短が進んだドイツにおいても、フルタイムとパートタイムの「労働力人口のセグメンテーション」、とりわけ「女性のパートタイマー化」が進行しており、永山が指摘するところの「劣悪化した雇用関係なども背負った『負の時短』」（永山，1988，p. 81）が生じていたと言える。だが、日本におけるドイツの労働時間研究においては、パートタイムへの関心は低く<sup>22</sup>、労働時間短縮とパートタイムとを関連させる視点が希薄である（鈴木，1990；鈴木，1992；笹島/鈴木/清家/和田，1992）。戦後の日本における労働時間研究の系譜をたどった小倉の研究においても、「労働市場の変化と労働者の累計を念頭において」（小倉，1996，p. 291）考察が試みられるが、雇用確保や雇用創出との関連からの労働時間研究を示唆するにとどまっている。

他方、ドイツの労使関係論においては、オイルショック以降1980年代の雇用の再編は、時短を促進しようとする労働組合と、「フレキシブル化」を促進しようとする使用者の対立であるにとらえられているが（徳永・ドイチェマン，1985；毛塚，1985；藤内，1994；和田，1998），パートタイムへの労使双方の取り組みを捨象した、男性基幹労働者中心の分析である



ことがわかる。

さらに、ドイツの「女性労働」研究は日本では研究蓄積が充分とは言えない。主なものとして女性の労働市場への参入障壁を扱った山地（1984）、賃金格差の問題を実態分析と法的側面から検討した今野（1985）、オイルショック以降の失業問題の観点から国際比較した岡（1989）、女子労働の現状を経済成長との関係から分析した篠塚（1989）、労働市場をジェンダーの観点から分析したレンツ（1993）、賃金格差に焦点を当て日独パートタイム比較をした脇坂（1997）、ドイツ統一後に限定して分析した長谷川（2000）などがある。しかし、ほとんどの研究は「女性」のみを分析対象としており、男女比較の視点をもつものや、女性の就労を全体の労働市場の動向に位置付けて論じたものは少ない。例えばそれはパートタイムに関する記述に如実に表われる。パートタイムがほとんどもっぱら女性の就労形態であることに疑問を唱えず、それが当然のように論述の前提になっている場合が多い。

これまでの「女性のパートタイム」は、企業において実質的に不可欠な業務を担いながらも、「低賃金の、不安定就労」として、「二流の労働力」として位置付けられてきた。だが、例えばドイツのように、労働時間短縮が進めば、単に短時間労働という意味でのパートタイムは女性だけの問題ではなくなってくるはずである。パートタイムを男女いずれもが選択できる就労形態として位置付けることができるような新しい分析・議論の枠組みが必要となる。そのためにも、「女性」や「パートタイム」を雇用・労働時間全体の状況の中に位置付けて論じていくこと、「全体」をジェンダー構造から読み解いていく視点が必要である。ましてや雇用の流動化が進行する中で、フルタイムの時短政策だけではなく、パートタイムなど雇用形態の相違をも視野に入れた労働時間研究が今後ますます重要になっていくはずである。

## 注

- 1 1990年10月に東西ドイツは統一された。本論文においては、旧西ドイツを分析するが「ドイツ」と表記する。
- 2 支払いのない家事労働も「労働」であるが、本論文においては、労働時間とは断りのない限り雇用労働時間のことを意味する。その雇用労働時間の短縮を以下では「時短」と表記する。
- 3 その一部を挙げておく。愛知労働問題研究所・ドイツ労働と生活調査団編、1992；鈴木宏昌、1990；暉峻淑子、1989など。
- 4 例えば労働省労政局勤労者福祉部の報告書（1995）では、自由時間の充実が中心課題として議論され、特に第3節「仕事と家庭生活における自由時間との調和」においては、その基本的な考え方として「お父さんを家庭に返す」という標語が掲げられている（p. 19）。これは後述するように1956年にDGBが時短要求した際のスローガンそのものである。
- 5 「総労働時間」とは、家事労働時間と雇用労働時間を合わせたものを指す。

- 6 ドイツにおける時短を考える際に、大きな推進力としての労働組合の貢献は無視できない。日本においては労働時間規制は労働基準法など、国家レベルの法律で規制するが、ドイツでは、連邦レベルの労働時間に関する法律はあるものの、そこでは最低水準のみが示されるだけである。実質的な規制は、労使間で締結される労働協約においておこなわれ、時短運動を中心に据えた労働組合の貢献により、連邦法レベル以上の高い水準が示されている。
- 7 日本でとりわけ問題となる超過労働時間も、ドイツでは労働組合（正確に言えば、従業員代表委員会）により規制するシステムが公には確立されている。
- 8 「年間のパートタイム効果」(Teilzeiteffekt) は次の数式によって算出された。

$$= \frac{1 \text{ 日の労働協約上の労働時間} - \frac{1 \text{ 日の労働時間 (パートタイム)} \times \text{パート比率} + 1 \text{ 日の労働時間 (フルタイム)} \times \text{フル比率}}{100}}{\times \text{実効労働日 (年)}}$$

(Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, 1988, p. 21).

- 9 1990 年の女子労働力率は、ドイツは 45.7 % (ILO 統計)、日本は 50.1 % (「労働力調査」) である (労働省婦人局, 1993, 付 5, 付 86-87)。
- 10 国際比較となると次のように定義が様々である。ILO の定義: 「パートタイム雇用は正規雇用より明らかに労働時間が短い労働時間内に行われた常用の自発的雇用」、EC 委員会の定義: 「法制上決められた労働時間、団体交渉で合意された労働時間、または正規の労働時間より短い労働時間を意味する関係」、また OECD 統計で使われているドイツのパートタイム労働者の定義: 「パートタイム労働をしていると申告した者」とあり、ちなみに日本は「調査週に働いており、35 時間未満就労した者」となっている (OECD, 1995, pp. 87-88)。
- 11 論拠とする資料は、労働省婦人局, 1987, p. 62, 付表 107 並びに 1988, p. 63, 付表 112 であり、そのフルタイムとパートタイムの女性雇用者の増加に対する貢献度に着目した。篠塚も同統計を用いて、留保をつけながらも、「日本のパート化の速度は西独より速いけれど、パート比率そのものは西独の方が高い」と指摘している (篠塚, 1989, pp. 52-53)。
- 12 日本の数値は「労働力調査」による (労働省婦人局, 1993, 付 10)。
- 13 原注によれば、1986 年のドイツの数値は 1984 年のものである (労働省婦人局, 1988, 付 115)。
- 14 1957 年 6 月に民法が改正され、「男女同権法 Gleichberechtigungsgesetz」と言われるものの、そこで規定されていたその内実は「主婦婚」であった (広渡, 1990, p. 292)。
- 15 DGB のワークシェアリング政策に関しては、拙論「『ワークシェアリングとジェンダー』—ドイツにおける 1970 年代終わりの議論を中心に—」(竹中恵美子編『労働とジェンダー』明石書店所収, 近刊) において、日本への示唆も含め分析した。
- 16 既婚女性が増加していった背景には 1976/77 年のドイツにおける家族法改正の影響もあるだろう。それまで主婦役割に固定されていた既婚女性に就労の道が開けたのである。しかし、この家族法改正をただ単に、女性の地位の向上と見るナイーブな受け止め方はできない。家族法改正が一方では既婚女性の就労の自由化を確保し、だがもう一方では既婚「女性のパートタイマー化」を促進し、パートタイムは「女性に合った」就労形態であるとジェンダー関係の固定化にも貢献した可能性もある。
- 17 登録失業者の数だけを集計していることに留意 (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1997, 2.10)。潜在的失業をカウントすれば、女性の失業率はより上昇すると考えられる。
- 18 働かねばならない月の労働時間だけが雇用契約で決められ、いつ、どのくらいの長さで働くのかは、仕事が生じるたびに決定される。労働者は使用者から呼び出されるのを待ち、その呼び出しに応じなければならない就労形態をいう。

- 19 アメリカから導入された就労形態で、2人の労働者で一つのフルタイムの仕事を分け、2人の労働者のうちどちらかが必ず仕事を遂行しなければならない。
- 20 筆者がおこなった Wilhelm Adamy 氏（DGB 国際社会政策・労働市場政策部長）との 1997 年 9 月 5 日のインタビューより。
- 21 野村，1998 参照。
- 22 例えば日本における労働時間研究者のひとりである藤本武は，1987 年に著した著作の「はしがき」で，「欧米の労働時間問題の書物では，必ずふれられているパートタイムの問題」（藤本，1987，p. 2）を紙面の都合により省略している。また，女性労働者の問題は別の機会にゆずり，労働時間短縮の日本的障害について「基本的問題にしぼって考察」している（藤本，1994，p. 151）。

## 引用文献

- 愛知労働問題研究所・ドイツ労働と生活調査団編，1992，『時短先進国ドイツ——労働と生活・労働組合』，学習の友社。
- Bakker, Isabella: 1988, "Women's Employment in Comparative Perspective", in Jane Jenson, Elisabeth Hagen and Ceallaigh Reddy ed., *Feminization of the Labour Force Paradoxes and Promises*, Polity Press, Cambridge, pp. 17–44.
- Brinkmann, Christian/ Kohler, Hans: 1989, "Teilzeitarbeit und Arbeitsvolumen", in *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, 22. Jg./1989, 4/89. pp. 472–482.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: 1997, *Statistisches Taschenbuch'97, Arbeits- und Sozialstatistik*.
- Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit: 1989, *Männer und Frauen sind gleichberechtigt*.
- DGB: 1955, *Geschäftsbericht des DGB, Frauenabteilung im DGB-Bundesvorstand* (GBF54/55 と略す)。
- DGB: 1977, *Protokoll Bundesfrauenkonferenz des DGB* (PFK77 と略す)。
- DGB: 1977, *Vorschläge des DGB zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung*.
- DGB: 1980 a, *Sozialpolitisches Programm des DGB*.
- DGB: 1980 b, *Die gewerkschaftliche Forderung Arbeitszeitverkürzung*.
- 藤本武，1987，『今日の労働時間問題』，労働科学研究所出版部。
- 藤本武，1994，「労働時間短縮の日本的障害について」，労働総研・労働時間問題研究部会編，『日本の労働時間』，学習の友社，pp. 150–174。
- フレーフェルト，ウーテ，若尾・原田・姫岡・山本・坪郷訳，1990，『ドイツ女性の社会史 200 年の歩み』，晃洋書店。
- 長谷川伸子，2000，「ドイツ企業の働く女性」，柴山恵美子，藤井治枝，渡辺俊編『各国企業の働く女性たち』，ミネルヴァ書房，pp. 165–184。
- Heitbaum, Heinrich: 1956, "Teilzeitarbeit der Frauen", in *WSI Mitteilungen*, 10/1956, pp. 217–221.
- 広渡清吾，1990，『二つの戦後社会と法の間 日本と西ドイツ』，大蔵省印刷局。
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit: 1988, *Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in der BRD 1960–1986, Datenlage-Struktur-Entwicklung*, BeitrAB123.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit: 1995, *Zahlen-Fibel, Ergebnisse der*

- Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Tabellen*, BeitrAB 101.
- 毛塚勝利, 1985, 「西ドイツ：1984年労働時間協約」『日本労働協会雑誌』310号（1985年3月）, pp. 54-59.
- Kohl, Heribert/Seifert, Hartmut: 1978, “Aktivierung der Arbeitsmarktpolitik und betriebliche Beschäftigungspolitik”, in *WSI Mitteilungen*, 4/1978, p. 181.
- 今野順夫, 1985, 「西ドイツにおける婦人労働者の実態と法的規制——賃金格差の諸要因——」, 社会政策叢書第9集『婦人労働における保護と平等』, 啓文社, pp. 233-256.
- 久場嬉子, 1994, 「新しい生産と再生産システムの形成へ向けて——21世紀へのパラダイム」, 竹中恵美子・久場嬉子編『労働力の女性化 21世紀へのパラダイム』, 有斐閣 pp. 292-321, 有斐閣.
- レンツ, イルゼ, 柚木理子訳, 1993, 「コーヒーカップとコンピュータのはざままで——女性の職業意識の変化とジェンダーで分断された労働市場の変化」, 原ひろ子・大沢真理編『変容する男性社会——労働, ジェンダーの日独比較』, 新曜社, pp. 3-31.
- 森岡孝二, 1995, 『企業中心社会の時間構造——生活摩擦の経済学』, 青木書店.
- 永山利和, 1988, 「労働時間短縮の国際的動向とその要因」, 『社会政策学会年報』第32集, 御茶ノ水書房, pp. 59-82.
- Nassauer, Melanie: 1989, “Gewerkschaftliche Tarifpolitik zu Teilzeitarbeit—Skizze der Geschichte eines “verqueren” Regelungsbereichs—”, in; Müller, Ursula, Schmidt-Waldherr, Hiltraud Hrsg. *FrauenSozialKunde, Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein*”, AJZ-Verlag, pp. 58-73.
- 野村正實, 1998, 『雇用不安』, 岩波新書.
- OECD, 1995, 『産業構造変化と女性雇用』, 財団法人21世紀職業財団.
- 小倉一哉, 1996, 「労働時間に関する研究の系譜」, 早稲田大学産業経営研究所, 『産業経営』第22号, pp. 287-310.
- 岡伸一, 1989, 「パートタイム労働の国際比較 失業対策との関連から」, 『日本労働協会雑誌』No. 355, pp. 24-33.
- 大沢真理, 1993 a, 『企業中心社会を超えて—現代日本を<ジェンダー>で読む』, 時事通信社.
- 大沢真理, 1993 b, 「会社人間さようなら——企業中心社会の形成と社会政策のジェンダー・バイアス」, 原ひろ子・大沢真理編『変容する男性社会——労働, ジェンダーの日独比較』, 新曜社, pp. 188-226.
- Otto, Erich: 1982, “Neue Arbeitszeitpolitik und Job-sharing—Bedingungen, Interessen und Gefährdungen einer Individualisierung der Arbeitszeit”, in *WSI Mitteilungen*, 3/1982, pp. 163-175.
- Pinl, Claudia: 1977, *Das Arbeitnehmerpatriarchat—Die Frauenpolitik der Gewerkschaften*, Kiepenheuer & Witsch.
- Quack, Sigrid: 1993, *Dynamik der Teilzeitarbeit, Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen*, edition sigma.
- 労働省婦人局, 『婦人労働の実情』, 大蔵省印刷局, 各年版.
- 労働省労働基準局賃金時間部労働時間課編, 1991, 『労働時間白書——労働時間短縮の現状と課題』, 日本労働研究機構.
- 労働省労政局勤労者福祉部, 1995（平成7）年4月, 「ゆとり, 安心, 活力ある勤労者生活の実現をめざして——勤労者福祉研究会報告——」.
- 笹島芳雄, 鈴木宏昌, 清家篤, 和田肇, 1992, 「労働時間短縮の国際的動向」, 日本労働研究機構『日本労働研究雑誌』, No. 387, pp. 90-109.
- Schudlich, Edwin: 1987, *Die Abkehr vom Normalarbeitstag, Entwicklung der Arbeitszeiten in der Industrie der Bundesrepublik seit 1945*, Campus.

Statistisches Bundesamt: *Statistisches Jahrbuch*, 各年.

篠塚英子, 1989, 「経済成長と女子労働——西ドイツのケース——」, お茶の水女子大学『女性文化センター年報』第3号, pp. 31-62.

鈴木宏昌, 1990, 「労働時間短縮に関する意識の日独比較——問題の所在」, 『労働時間短縮に関する勤労者意識の日独比較調査結果報告書』, 連合総合生活開発研究所, pp. 89-98.

鈴木宏昌, 1992, 「ヨーロッパにおける労働時間の動向」, 法政大学大原社会問題研究所『大原社会問題研究所雑誌』, No. 409, pp. 24-35.

暉峻淑子, 1989, 『豊かさとは何か』, 岩波書店.

徳永重良, C, ドイチェマン, 1985, 「西独の労働時間短縮紛争の教訓」, 『エコノミスト』(1985年3月12日号) pp. 76-81.

藤内和公, 1994, 「ドイツの労働時間短縮」, 日本労働法学会『労働時間法の現状と課題』, 日本労働法学会誌83号, pp. 11-50.

Vogelheim, Elisabeth: 1988, "Women in a Changing Workplace, The Case of the Federal Republic of Germany", in Jane Jenson, Elisabeth Hagen and Ceallaich Reddy ed., *Feminization of the Labour Force Paradoxes and Promises*, Polity Press, Cambridge, pp. 106-119.

山地いずみ, 1984, 「西ドイツ——女性労働と市場参入障害」, 水野朝夫編『経済ソフト化時代の女性労働』, 有斐閣, pp. 185-202.

柚木理子, 1993, 「休み方・働き方の日独比較の試み——時短は誰を暇にしたか」, 原ひろ子・大沢真理編『変容する男性社会——労働, ジェンダーの日独比較』, 新曜社, pp. 269-283.

和田肇, 1998, 『ドイツの労働時間と法——労働法の規制と弾力化』, 日本評論社.

脇坂明, 1997, 「日本とドイツのパートタイマーの比較」, 『岡山大学経済学会雑誌』29 (1), pp. 47-76.

[本研究はトヨタ財団の研究助成による研究成果の一部である。]