

Flexibility in the US service economy and the emerging spatial division of labour.

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-02 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: Kamiya, Hiroo メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24517/00001060

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



アメリカのサービス化経済におけるフレキシビリティと 新たな空間的分業の出現

スーザン・クリストファーソン*

(神谷 浩夫** 訳)

Susan CHRISTOPHERSON

Flexibility in the US service economy and the emerging spatial division of labour.

Transactions Institute of British Geographers NS, 14, 1989, pp.131-143.

© 2000 Institute of British Geographers and Royal Geographical Society

キーワード: サービス業、労働のフレキシビリティ、女性労働、労使関係、空間的分業

要旨 アメリカにおけるサービス化経済の台頭のもっとも重要な側面のひとつは、パートタイムや臨時雇用、独立下請といった柔軟な形態の労働の増大である。製造業における生産の再編成に基づくフレキシビリティ・モデルとは対照的に、アメリカにおける柔軟な形態の労働の拡大は、サービスの生産と配分を合理化しつつある大企業で主に生じている。本稿は、アメリカのサービス業における労働需要に応じた労働時間の多様性の増大を考察するだけでなく、労働時間の政治についても考察する。サービスの再編成は、生産と消費における地域差の減少とも絡んでいる。こうした均質化は、空間的分業の出現を解釈する際の地域差とともに考察しなければならない。

I はじめに

現代資本主義の空間的分業を手際よく記述しようと試みるために、われわれは、生産の技術的編成における変化と労働力活用の新しい方法に注目するだろう。これまで多くの解釈は、明示的にも暗黙にも、生産の発展図式においてもっとも顕著な特徴である労働投入の減少がみられる製造業の検討を通じて行なわれてきた。けれどもサービス業は依然として労働集約的であり続け、製造業とは対照的にサービス業の雇用は増大を続けている。さらに、労働の活用とくにフレキシブルな労働の活用というもっとも重要な革新が生じているのは、この産業部門なのである。こうした傾向はア

メリカでとくに重要である。アメリカでは、過去 10 年間に生み出された新規雇用のうち、その 80% が小売業、医療サービス業、企業サービスという 3 部門によって占められているのである。現在、アメリカの全労働力の 70% 以上がサービス業に雇用されており、雇用者の約 25% は臨時雇用、パートタイム雇用、独立下請などのフレキシブルな雇用に就いている。

サービス業における生産組織の特徴は、分析の上で固有な問題をかかえており、製造業におけるそれとは異なった分業が台頭しつつある、という認識が存在する (Urry, 1987)。例えばサービス業は、その最終市場 (他の生産者か消費者) や複数の供給源の存在 (自己調達、世帯、企業、政府) といった点で、他産業とは区別される (Gershuny and Miles, 1983)。けれども最

近まで、サービス部門の拡大と関連した空間的パターンの考察は、企業サービス、とくに集積する傾向を示すサービスにほぼ限られていた (Daniels, 1985; Noyelle and Stanback, 1984; Storper and Christopherson, 1987)。依然として不足しているのは、雇用が拡大する傾向を示している小売業や医療サービス業などの部門における生産組織や労働力の活用、空間的なパターンに関する幅広い理解である。アメリカにおける大手サービス企業の実業組織の変化が労働に及ぼす影響に関する予察的分析によれば、サービス業における変動過程を把握するためには、フレキシビリティに関する従来のモデルを大幅に修正することが必要である。けれども、フレキシビリティに関する最近の研究において得られた二つの一般的洞察は、アメリカのサービス経済における労働と生産、空間を解釈する際に重要である。第1に、小企業から大企業へ、製造業を基盤とする経済からサービス業を基盤とする経済へ、といった「自然な」産業の発展過程は存在しないことである。第2に、生産組織の発展は、技術的・経済的規定要因だけでなく、社会の中で誰がどんな仕事を担うのかを決定する社会的・政治的コンテクストとも関係していることである。

II フレキシブルな生産とフレキシブルな労働

他の分野と同様に地理学においても、現代の生産組織に対してかなりの注目が払われてきた。そうした注目の多くは、フレキシブル・スペシャリゼーション生産に関する Piore and Sabel (1984) の議論に負っている。これまで、フレキシブルな生産システムを含む新しい生産組織形態に関する分析は、製造業に台頭しつつある傾向だけをモデル化してきた (Gertler, 1987; Holmes, 1986; Pinch, Mason and Witt, 1989; Schoenberger, 1987; Scott, 1986; Scott and Storper, 1986)。このことは、その原因を経営側のイデオロギーに求めるようなフレキシブルな生産に対する批判的な見解にも当てはまる (Pollert, 1988; Williams et al, 1987; Gertler, 1988)。製造業に着目してきたことは、様々な形でその分析枠も規定してきた。これまでの分析は、アウトプットの流通よりも生産へのインプットの調整に力点を置いてきた。また、企業内の事業所や職場の役割や特徴よりも企業間の結びつきに対して、

大きく着目してきた。人間と技術との相互関連の分析は、再プログラム化可能な機械が熟練度の高い労働者によって行なわれる労働過程に及ぼす影響を主に強調してきた。それと同時に、若干の例外は存在するものの (Zuboff, 1988)、従前の非定型的業務を定型化したり、需要の変化に応じて労働力と労働時間を調整して、よりきめ細かく労働力を管理するための新技術の活用には、さほど関心が向けられてこなかった。産業の変化に関する多くの研究は、その場合にも Piore and Sabel に従って、フレキシブルな生産と需要の変動への対応が、小企業の役割の高まりと同等視されている。フレキシビリティは各企業の内部にあるのではなく、企業間ネットワークにあるとされている (Storper and Christopherson, 1987)。自己完結した組織かつ経済主体としてのフレキシブルな企業に焦点が置かれているため、台頭しつつある労働パターンは、企業の要求の変化という観点からのみ説明される。ほとんどの場合、こうした新しい要求は、より少人数の全般的には熟練した「中核的」労働力と、熟練度が低くきわめて曖昧に定義される「周辺の」労働力に対する必要性とにまとめられる (Atkinson, 1984)。この中核的一周間的というモデルを唯一の参照枠として利用するには、いくつかの深刻な限界がある。労働を分断する多数の要因 (旧来のものであれ新しいものであれ) が、この二元論的モデルでは覆い隠されている。さらに、政府から民間部門あるいは政府から世帯への労働の社会的配分が、この概念枠からは見えてこない。最後に、資本と労働の関係がこのモデルの基盤となっているため、労働内部における権力関係の再調整を解釈することには、本来的に限界がある (Christopherson and Storper, 1989)。

このモデルの限られた範囲内においても、それをサービス業での労働の活用に適用するには問題がある。例えばパートタイム労働力を周間的であると規定するフレキシブルな企業モデルとは対照的に、彼らはしばしば企業に特殊な技能を保有し、長期的雇用契約を結び、最近では職場での技能訓練の機会も持っている。サービス業の「周辺の」労働力には、コンピュータ・プログラミングや広告、グラフィック・デザイン、インテリア・デザインなどの分野のきわめて熟練度の高い専門的で高収入の専門職も含まれている。これら二つの事例は、定着率、賃金、労働時間にみられる労働

者間の違いが、中核的地位か周辺的地位かということ以外の要因の結果であることを示している。

このモデルが製造業を指向しているためにやむを得ないが、産業のリストラクチャリングに伴って再編される空間に関する理解にも限界がある。われわれは、地域における企業の合理化や産業地区の出現、例えば神話化された歴史の中で生き残った地区やイタリアで生き残った地区について非常に多くのことを知っている (Brusco, 1982)。けれどもわれわれは、事業所間や地域間の労働を類似させる生産組織の広汎な体系的変化についてほとんど知らない。差異化の新しい要因を生み出す過程は、われわれの目につきやすい。けれども均質化を引き起こす過程は、きわめて多くの労働者とほとんどすべての消費者に影響を及ぼすにもかかわらず、さほど目につかない。アメリカの大規模サービス企業に特徴的であり、フレキシブルな労働力に対する需要の背後に存在するのは、この後者の過程なのである。

Ⅲ 合理化と専門化：サービス業における補完的パターン

多くの根拠が示すように、製造業は、多様な製品を生産する小企業によって行なわれつつある。けれどもアメリカのサービス業は、生産組織の点でまったく異なった傾向によって特徴付けられる。一つの傾向は、一貫した合理化を目指し、規模の経済を追求する方向である。もう一つの傾向は、サービス商品の専門化をめざす方向である。さらにやっかいなのは、これらのパターンが同一企業の中で併存していることである。

製造業に見られる傾向とは対照的に、急成長しているアメリカのサービス業の雇用は、統括する事業所数を増大させることで事業を拡大した巨大企業に集中している。小規模な組織での生産に向かう全般的な傾向（これは、先進国全体で起きていると指摘されてきた）は、製造業での垂直分業の進展よりもむしろサービス業での小規模事業所数の増大に原因がある (Loveman and Sengenberger, 1988)。サービス業全体を見た場合、従業員数別の企業規模の全カテゴリーで、1社当り事業所数は製造業よりもサービス業の方が多い。500人以上の従業員数を持つ企業について見ると、製造業では1社当り事業所数が17であるのに対して、サービス

業では平均37にも上る (SBA, 1987, p.300)。サービス業の1事業所当り従業員数が11人に対して、製造業の平均は60人である (Granovetter, 1984)。さらに、1976年から1984年におけるサービス業雇用の伸びは、零細企業（従業員数1-19人）では34%だったのに対して、巨大企業（従業員数500人以上）では27%だった。これに対して、産業全体の巨大企業の雇用者数は、20%の伸びだった。いくつかのサービス業（医療サービスなど）では、巨大企業の雇用者数は56%も増大した (SBA, 1987, p.301)。

アメリカで急成長を遂げている成長率の高い産業部門である事業所サービス業と小売業、医療サービス業は、大企業の優位が明瞭である。1984年における小売業従業員の50%以上は、従業員数100人以上の規模の企業に雇用されている。消費者サービス業、医療サービス業、事業所サービス業では、従業員数100人以上の規模の企業が全従業員の66%を、従業員数500人以上の企業が46%を占めている (Small Business Administration, 1987, p.279)。

多数の事業所を展開する大企業に集中するこのパターンは、小売業でもっとも顕著であり、販売額の大きな企業は店舗数をかなり増大させた (US Department of Commerce, Census of Retail Trade 1972, 1977, 1982)。小売業は依然として小規模店舗が多いけれども、販売額の小さい企業の店舗数は、1972年には全体の92%だったものが1982年には85%へと低下した。大きな販売額を示す複数店舗所有企業のこうした成長は、従業員数から明瞭に見取れる。1984年から1986年の間に、従業員数500人以上の企業が雇用する従業員は16%増大した一方、100人未満の企業の雇用はわずか2%しか増えなかった (SBA, 1987)。

医療サービス業では、間接的なデータしか存在しないけれども、同様に明瞭なパターンがみられる。例えば1983年において、28の「営利」病院チェーンは全米で809の病院を経営、所有、リースしており、1984年にはその数は958に増えた。業界誌のModern Healthcareによれば、その期間に利益は30%も増大した。小売業と医療サービス業の両方において、市場の近くに多くの事業所を展開してサービスを生産・供給することで、規模の経済を得ようとする傾向が見られる。

サービスを生産・供給する事業所数を増やすだけで

なく、アメリカの巨大サービス企業は生産を標準化し合理化するために一連の手法を取り入れつつある。第1に、製造業と同様に、労働過程の再編成を目的として、巨額の投資（おもにコンピュータ化）が行なわれてきた（Stanback, 1987）。第2に、定型的（低付加価値）業務と非定型的（高付加価値）業務の間で、労働配分の再調整が行なわれてきた。例えば定型的な介護は、病院から多様な形態の定型的介護サービス施設へと移管された。その結果、病院以外の医療介護施設が1970年代に70%も増大した。こうした新しいタイプの医療介護の供給は、ナーシングホームをチェーン経営しているBeverly社がその典型であり、この会社では、1,200か所の事業所で116,000人を雇用している（クライスラー社の従業員数115,000人を上回る）。

サービス業に出現しつつある空間的パターンは、製造業の空間的パターンとは大きく異なっている。サービス業の特徴は、第1に、よく似た機能を持つ職場（小売店、ナーシングホーム、賃貸オフィス）で働く従業員が、空間的に離れている点にある。第2に、企業本社の内部においてさえ、様々な職場が発生しつつある。医療サービス業では、かつて同じ建物の中で行なわれていた外来患者の治療や検査といった業務が、別の建物に切り離され、別会計にされている。さらに、最近の病院では財務管理や市場開拓が重要性を増しているため、医療従事者に比べて管理スタッフの数が増大している。こうした業務もまた、別個の組織で行なわれる場合が多く、病院の建物から離れた場所にあることも多い（Schoen, 1987）。

消費者サービスと事業所サービスの従業者は大企業に集中しているけれども、いわゆるサービス業に対するサービスと呼ばれる生産者サービス業では、小企業の成長という反対の傾向がみられる。サービス業における垂直分業の事例研究によれば、その成長の多くはサービス合理化過程の一側面である（Noyelle, 1986; Baran, 1986）。例えば大企業では、かつて自社で行なっていた業務（従業員食堂のサービス、製品検査、ビル管理）を外部委託することが多い。他方、大企業が運営する小規模な事業所にはほとんど専門化はみられず、外部委託された企業が専門的サービスを提供している。ビル管理や食堂サービスといったこれら企業もまた、最近では合併により規模が拡大しており、サービス提供先の企業から資本を受け入れていることが多

い。

外部委託企業は、二つの異なった過程——生産の垂直分業と大企業内部での小事業所の増大——から生まれているが、事業所の小規模化と生産活動の空間的分離は、現代アメリカのサービス業雇用でもっとも顕著な特徴である。全就業者の55%は、100人未満の規模の事業所で働いている。認識すべき重要な点は、これら二つの過程のどちらにおいても、大企業が消滅しない点である。大企業はこれまでとは違った役割を担うようになっただけであり、会計と流通に重点を置くようになり、実際のサービスの生産や供給から直接的にも間接的にも離れるようになっていく。サービス供給において規模の経済を追求する方向性は、これらの産業におけるフレキシブルな労働力の活用の増大が主として合理化やコスト削減と結びついていることを示している。多様なサービス商品を生産する必要性の結果であるのは、ほんのわずかに過ぎない。この推測は、アメリカにおけるフレキシブルな労働力の産業部門間の分布や社会的特徴、およびアメリカの労働パターンの重要な発展を検討することで裏付けられる。

IV アメリカにおけるフレキシブルな労働力

1973年から1979年の間に、アメリカ経済は1,250万の新規雇用を生み出した。1980年代には、さらに1,450万の雇用が生み出された。これら雇用のほぼ4分の1がパートタイムであり、約66%が女性で占められていた。アメリカの雇用のうち、6分の1すなわち1,900万人はパートタイムである。けれどもこの年平均の数字は、パートタイム労働を過小推定している。なぜなら、それよりもっと多くの労働力が、1年のうちのある時期にパートタイムとして雇用されているからである。例えば1985年には、1年のうちのある期間にパートタイムとして雇用されていた人数は、年平均パートタイム労働者数の倍にも上る（Tilly, 1988）。パートタイム労働者の89%はサービス業に雇用されている。サービス業の中でパートタイム労働者のもっとも重要な雇用先は卸売業と小売業であり、その30%はパートタイム労働者で占められている。

パートタイム職は全雇用のかかなりの部分を占めるだけでなく、フルタイム職よりも伸びが著しい。1980年以降に生み出された1,000万人の新規雇用のうち、4

分の1はパートタイムだった。パートタイム労働は二つのグループに分けられ、それは自発的にパートとして働くグループと、フルタイム職が得られないために非自発的に働くグループである。1,350万が自発的なパートタイム労働者であり、560万人が非自発的なパートタイム労働者である。パートタイム労働力に占める後者の割合は、次第に高まっている。

1950年代以降、アメリカのパートタイム労働は二つの傾向を示している。それは、時系列的に安定した増大傾向と、景気変動により敏感に変動する傾向である。全労働力に占めるパートタイム労働の割合の伸びは、非常にゆっくりとしていた(1950年代には16%だった)。こうした長期的に安定した増大傾向は、景気循環による変動と長期的な変動とを切り分ける研究によって明らかにされた(Ichniowski and Preston, 1985; Ehrenberg, Rosenberg and Li, 1986)。パートタイム労働の増大が景気循環に敏感に反応するようになったことは、非自発的パートタイム労働力の割合が増大したことに起因する。1970年代中葉には、自発的パートタイム雇用の伸び率は低下し始め、非自発的パートタイム労働力の伸び率が上昇し始めた。1969年から1987年の間におけるパートタイム雇用の伸び率は2.9%であったが、そのうち2.4%は非自発的パートタイム雇用の伸びに起因している(Tilly, 1988)。

1940年代には、男性のパートタイム労働者の人数は女性のパートタイム労働者の人数よりも多かった。なぜなら、パートタイム労働は第1次産業に集中していたからであった(Leon and Bednarzik, 1978; Morse, 1969)。(現在、農業就業者の24%はパートタイムであるが、雇用全体に占める農業の比重はかなり低下してしまった)。現代のアメリカのパートタイム労働力は、労働力全体に比べて、高齢層と若年層の占める割合が高く、また女性の占める割合も高い。パートタイム労働力の45%は、既婚世帯の妻か子どもである。

パートタイム職はフレキシブルな雇用のなかで量的に最大であるが、それ以外の形態のフレキシブルな雇用は伸びがさらに著しく、とくに臨時雇用はそうである。臨時雇用の活用は、一般事務職、データ入力といった業務でとくに盛んである。これらの業務では、業務の需要を予想することは難しく、企業に特殊な技能よりも一般的技能が必要とされる。臨時雇用の契約には、以下のように様々な形態がある。

(1) 短期雇用

(2) 長期雇用で、雇用継続の保障がなく、低賃金で付加給付もない

(3) 恒常的な臨時雇用労働者の組織内プール(典型的には、大学や病院のような大きな公的組織にみられる)

多くの場合、臨時雇用労働力の募集と雇用は、常雇労働者の雇用と無関係に行なわれる。臨時雇用労働者は、二つの重要な点でパートタイム労働者と異なる。第1に、パートタイム労働者は、(臨時雇用労働者が全般にフルタイム労働時間の勤務であるのとは違い)勤務時間に変動があり、業務のピーク時には勤務時間が増える。第2に、臨時雇用労働者とは対照的に、パートタイム労働者は、企業に特殊な規則や手続きの知識を持つことが必要であり、一方臨時雇用労働者には産業に特殊な技能は求められない。

アメリカの人材派遣「産業」では、1年のある時期に約100万人の労働者がテンポ・スタッフとして雇用されているが、さらに重要なのは、年間に少なくとも300万人が雇用されていることにある。人材派遣業の年間平均雇用者数は、1978年の34万人から1987年には94万4千人へと増加した。人材派遣業は、サービス業の3倍のスピードで成長を遂げており、農業を除く全産業の8倍で成長している(Carre, 1988)。1988年から1995年の間に、人材派遣業は年率5%のスピードで成長を遂げると推定されており、これと比べて全産業の伸びは1.3%にすぎない。

職業別に見ると、人材派遣会社の労働者の52%は技術支援職、販売支援職、管理支援職に雇用されており、そのほとんどが事務職である。事務職への集中の度合いは、全産業に比べて2.5倍にも達している。事務職の人材派遣労働者の66%はフルタイム勤務である。2番目に人材派遣の多い職種は、オペレーター、製造業従業者、肉体労働者である。これら労働者は、男性、黒人、パートタイム勤務が多い(Plewes, 1988; Carre, 1988)。さらに、事務職以外の派遣労働者は、事務職の派遣労働者よりも急速に増大している。非事務職の人材派遣を専門とする企業は、1972年には人材派遣労働者全体のわずか3分の1しか雇用していなかったが、1982年には45%にまで増大した(Abraham, 1988)。

人材派遣業が雇用しているのは、臨時雇用労働者のうちのごく一部にすぎない。大部分は、大企業が必要な時にのみ働く労働者として「直接雇用」されており、政府部門でも次第に増えている。アメリカ連邦政府は、臨時雇用労働者の最大の雇用先であり、法改正によって、付加給付や雇用継続保障なしに最高4年まで臨時雇用労働者を雇用することができる。現在約30万人の労働者が、郵便業務を含む現業部門に臨時雇用労働者として雇用されている。「社内」人材派遣サービス部門を持つ企業には、Standard Oil, Hunt-Wesson, Beatrice Foods, Hewlett Packard, Atlantic Richfield (ARCO)がある。

人材派遣業と臨時雇用労働者の役割は、時代とともに変化してきた。人材派遣会社が労働市場の機構として確固としたものになるにつれて、より多くの企業が業務を見直し、いくつかの職種をこなす労働力として「恒常的に」臨時雇用労働者を活用するようになっていく。臨時雇用労働者は、短期間ではなく、数週間から数か月間という長期にわたって雇用されることが多くなった (Pleues, 1987)。臨時雇用労働者を恒常的に活用している法律コンサルティング会社の重役は、こうした傾向を次のように述べている。

われわれの結論は、従業員を仕事量の最低ラインに合わせる事が経営向上につながるというものだった。短期的な仕事量の増大は、人材派遣で対処することができる。この方法はコスト削減にもなるし、経営安定にもつながる。

また、大手人材派遣会社の社長は次のように述べている。

われわれの事業は、業務代替サービス・業務支援サービスから、労働コスト削減のための有効な手段へと変化した (Oates, 1985)。

1982年以降にアメリカで生み出されたフルタイム職の多くは、実際には臨時雇用であることを裏付ける根拠が少なからずある (Uchitelle, 1987)。これらの臨時雇用に関する情報は、きわめて限られている。なぜならこれまでのところ、臨時雇用と常雇のフルタイム就業者を区別した労働力統計を収集している公的機関は存在しないからである。つまり、入手可能な情報は、そのほとんどが断片的なものか、企業を対象とした調

査しかないのである (Bureau of National Affairs, 1986; Mayall and Nelson)。臨時雇用に焦点を当てている企業を対象とした数少ない調査のうちで、442社を対象にした1986年の国務省の調査は、そのうち90%の企業が短期契約の労働力、企業の必要な時にのみ働く労働力を活用していることを明らかにしている。この調査データを使って Abraham (1988) が試算した結果では、臨時雇用労働者の実数は、人材派遣業者に登録されている人数の約2倍にも上る。

人材派遣企業を通さずに直接的に臨時雇用労働者を雇い入れる理由のひとつは、そのコストにある。短期雇用・待機労働者を雇用する企業の多くは、彼らの時給が同じ業務をしている常雇労働者よりも低いと述べている。対照的に、(人材派遣企業を通じて派遣される) テンポ・スタッフの時間当たり単価は、常雇労働者よりも高い (Bureau of National Affairs, 1986)。

臨時雇用労働者とは、どういった人たちなのだろうか。臨時雇用労働者は、パートタイム労働者とよく似ている。すなわち、若年層、女性が多い。臨時雇用労働者の属性に関する入手可能な最良のデータである1985年5月の最新人口調査 Current Population Survey によれば、臨時雇用労働者の64%は女性であり、3分の1は16~24歳の年齢である。臨時雇用労働力に占める黒人の割合も高く、全産業に占める黒人の比率が10%なのに比べて、臨時雇用労働力に占める比率は20%にも上る。

臨時雇用労働力とパートタイム労働力は、コスト削減のための緩衝 (バッファー) 労働力として大規模小売企業・卸売企業に雇われている。こうした人材活用は、製造業のフレキシブルな専門化というモデルで考えられているフレキシビリティとは無関係であり、業務を合理化・標準化して必要なだけの時間労働を活用しようとするサービス企業の能力を示しているのである。フレキシブルな労働のもうひとつの重要な形態である独立下請は、もっと曖昧な役割を果たしている。独立下請は、そのサービスを購入する企業に、コスト削減をもたらすこともあるし、専門的サービスを提供することもある。

アメリカの就業者の約7.5%は非法人自営業であり、さらに2.6%は法人自営業である。フルタイム就業に加えて事業を行なっている人は、労働力の2~3%に上り、自営業主の4%以上が複数の事業を行なっている (US

Department of Commerce, Current Population Survey, 1983)。アメリカ経済における自営労働者の役割の変化は、過去 15~18 年間のサービス化経済の発展と密接に関係している。自営業は、小売業の衰退によって 1950 年~1970 年の間に一貫して減少してきた。農業に占める自営業はどの時期にも高かったが、それでも減少傾向にあった(1950 年にはフルタイム労働者換算で全就業者の 67%だったものが、1986 年には 50.1%に低下)。自営が主要な雇用形態である農業などの部門が衰退し続けているにもかかわらず、自営業は 1970 年以降拡大し始め、とくにサービス業で著しかった。

自営独立下請は、短期に専門的サービスを必要とする産業にとって、高熟練の専門職労働者の重要な供給源となっている。独立下請は、電子産業、化学産業、事業所サービスなどの産業や、グラフィック・デザイン、エンジニアリング、技術文書作成、システム分析、プログラミングなどの専門職に多い。これらの職業は、独立下請を容易にするいくつかの共通した特徴を持っている。それらの職は、きわめて高い熟練を持つが、その技能は産業に特殊ではない。自営業者は、非定型的で期間が限られたプロジェクトに従事することが多い。自営業者の活用の増加は、新製品の市場調査や特殊なアプリケーション・ソフト開発のために専門チームを臨時に雇うといったように、企業におけるプロジェクト指向の強化とおそらく関係しているだろう。

自営独立下請は、直接および間接的労働コストを削減するためにも活用されている。このタイプの契約は、労働条件や「帳簿外賃金」の濫用によって行なわれることもあり、電子産業やアパレル産業で典型的に見られるが、在宅勤務者によるサービス業の事務仕事にも見られる。事務職の「独立下請」は、アメリカ全体で 5 千人から 1 万人に上ると推測されている。けれども、この形態の労働が今後拡大すると信ずるに十分な根拠がある。New York Telephone, American Express, Walgreens, Invector Diversified Services, Blue Cross-Blue Shield といった在宅勤務制度を持つ企業は、多数の事務系労働者を雇用する巨大企業である。在宅勤務制度を有する約 250 社のうち、20~30 社が在宅事務の制度を導入しつつある (Appelbaum, 1985)。現在進行中のこの制度は、基本的には試行的なものにすぎず、在宅勤務の生産性や管理を維持する

ために現行の制度が評価され、手直しされるだろう。企業にとって在宅勤務労働の魅力は大きい。その魅力には、生産性の増大、賃金以外の付加給付コストの削減、離職の防止、閑散時のコンピュータ利用によるコスト軽減、オフィス・スペースの節約などが含まれる。在宅勤務の下請のうち、わずか約 10%だけがフルタイムの就業者である。

新たに登場したその他の雇用形態と同様に、自営労働力にも性別・人種ごとかなりの違いが見られる。例えば自営業では、男性よりも女性の方が 1 人単独自営業者の割合が高い (男性が 60%に対して女性は 70%)。フルタイム就業の他に自分で副業をしている割合は、女性よりも男性の方が高く (女性が 15%に対して男性は 17%)、副業をしている人数は、男性よりも女性の方が多い。副業は、その総収入に関して定義されるが (1983 年には平均 1,224 ドル)、副業をしている人の 37%はフルタイムでそれを行っている。こうした分布の結果、自営の女性は年間収入が 1983 年に 3,767 ドルであったのに対して、男性の年間収入は 13,520 ドルであった (この数字は、女性の賃金雇用者の 12,079 ドルよりも高い) (Haber, Lamas and Lichtenstein, 1987)。男性の自営法人事業所従業者の収入のメジアンは 35,114 ドルであり、女性は 16,669 ドルだった (1987 年の CPS のデータによる)。非法人事業所の自営業従業者では、男性のメジアンは 17,942 ドルに対して、女性は 7,930 ドルだった (Applebaum and Albin, 1988)。こうした格差にもかかわらず、女性は自営業労働力の中で伸びが著しい。1979 年から 1983 年の間に、非法人自営女性は男性に比べて 5 倍の伸びを示し、賃金雇用の女性よりも 3 倍の伸びを示した。アメリカの就業女性の 9%以上が事業を営んでいる。

こうしたフレキシブルな労働パターンは、労働の構造的転換とアメリカの人口における労働時間の再分配をもっとも明瞭に示している。こうした転換の規模は、アメリカの労働の再配分に関するさらに広汎な資料から裏付けられる。例えば、1950 年から 1985 年の間における 1 人当たり労働時間数と生産年齢人口 1 人当たり労働時間数との関係を調べると、1986 年の 1 人当たり労働時間数は 1965 年に比べて 14%増大したが、同じ期間に生産年齢人口 (16~65 歳) 1 人当たり労働時間は 4%減少した。労働時間における増加分のほとんどは、女性の労働時間の増大に起因している。すべての年齢層

において、女性の労働時間は 1975 年から 1985 年の間に週当たり 6 時間増えた。全体として見ればこの資料は、1 人当たり GNP の増大が、労働力人口の増大によってもたらされたことを示している (Office of Technology Assessment, 1988)。

アメリカの労働力における労働再配分の別の側面は、雇用人口において失業率の低下がみられる一方、「失意の労働者 *discouraged workers*」という中核的な人々が依然として存在することも示している。彼らは、働くことを望んでいると表明するけれども、求職活動をしなかったり、年間のうち半年以下しか働かず、あるいは年収 10,000 ドル以下しか稼いでいない人たちである。このグループは、健康や教育、高齢のために労働力人口に含まれない大多数の人々を除けば、1000 万人から 2,000 万人いると推定されている (Uchitelle, 1987)。アメリカの失業率は、1983 年の 9.5% から 1988 年には 6% 以下に低下したが、この数字は労働力人口に含まれる人たちに関するものである。明らかな労働力不足と失業率の低下にもかかわらず、「失意の労働者」の数は依然として大きく、1980 年代初頭の不況以降変わっていない。

雇用労働力の中においても、労働のパターンと労働時間の分布は変化しつつある。週当たり 40 時間労働は、アメリカでは一般的ではなくなりつつあり、それよりも長時間労働と短時間労働がかなり増えつつある。例えば、週当たり 49 時間以上働く女性の数は、1979 年 5 月から 1985 年 5 月の間に 50% 増大した (Office of Technology Assessment, 1988)。

年間労働時間の年変動も増大しつつある。1970 年代には年間労働時間の年変動はおよそ 320 時間だった (男性労働者の平均値)。労働時間の年変動は、白人女性労働者の 280 時間から黒人労働者の 350 時間まで幅があった (Duncan, 1984)。つまり、安定したフルタイムの職業に就いて、週当たり 40 時間の賃金を得ているアメリカ成人の数は減っているのである。

ほぼすべての指標から見て、アメリカの労働力は他の先進国よりもフレキシブルであり、つまり労働市場の需要と供給の変動に敏感である。職歴が 2 年未満の就業者の割合として定義される転職率は、OECD 調査で比較対象となっている他の先進 13 か国よりもアメリカの方が高い (OECD, 1986, p.51)。産業部門内での賃金のばらつきとして定義される賃金のフレキシビ

リティも、先進国全般と比べてアメリカの方が大きい (OECD, 1986)。アメリカは、パートタイム就業者の割合がイギリスやスウェーデンに比べると低けれども、労働投入全体に占めるパートタイム労働者の割合 (時間数でみた場合) は、アメリカの方が高い。パートタイム労働は、他の先進国の方が急速に増大しているが、労働力を特徴づけている多様な形態を持ったフレキシビリティやその規模の点で、アメリカはユニークである。

サービス業における低い生産性や女性労働の高まりといったアメリカ経済に見られる傾向に関して、多くの理由が推測されてきた。フレキシブルな労働形態とくにパートタイム労働の増大に対するもっとも一般的な説明は、労働力に参入する大多数の女性がパートタイム労働に就くことを望んでいるというものである。つまり、パートタイムの増大は女子労働力率の上昇の関数である。こうした相関——女子労働力率が上昇するにつれて、パートタイム労働が上昇する——は一見したところ説得力があるように思われるが、明瞭な関連性のパターンは認められない。女子労働力率が近年に上昇したイギリス、フランス、アメリカ、ドイツを例に取ると、これらすべての国では、年齢階級別女子労働力や女性の就業する産業分野、女性就業者のうちのフルタイムとパートタイムの割合などすべてにおいて、異なるパターンが見られる (Beechey and Perkins, 1987; de Neubourg, 1985)。女子労働力率が急速に高まったアメリカを含む先進国は、サービス雇用の増大という特徴を持っているが、これらの国々では 1960 年時点で女子労働力率が最低だった。女子労働力率の上昇が小さい国々は、製造業従業者に占める女性の割合が高く、第二次大戦後の時期に比較的高い女子労働力率を示していた国々である (Noyelle and Stanback, 1988)。

2 番目に多い説明は、労働力の活用と労働パターンの変化の原因を企業の要求に求めるものである。この説明は、フレキシブルな労働に対する需要の増大の原因を、企業間競争を激化させた近年の短期的な景気循環に求めている。企業は、競争力を維持するために、労働力の質と量の迅速な調整を妨げる国民経済の規制構造をいかくならなければならない。雇用保障制度の枠外に置かれたパートタイムや臨時雇用といった労働形態の増加は、その結果なのである (OECD, 1986,

p.112)。こうした硬直性は、高い雇用水準と結びついている。この説明には、明らかに基本的矛盾がある。経済構造におけるフレキシブルな労働者の割合は、(アメリカの場合のように)素早い調整能力の尺度にもなり得るし、給与外給付の形で硬直性を回避するために利用されるので、硬直性の尺度ともなり得る。もし、構造的硬直性がより多くのパートタイム労働や臨時雇用労働を生み出すのなら、アメリカの事例はその例外となる。アメリカは、「硬直的」な雇用保障制度の点でまったくと言ってよいほど「硬直性」に乏しく、フレキシブルな労働力を大量に抱えている。経営側が労働者をフレキシブルに活用することを可能にしているのは、被雇用者の保護と交渉力の欠如——とくにサービス業における女性労働者および人種マイノリティ労働者——なのである。こうした弱い立場を理解するためには、フレキシブルな労働の大きさと性質に関する幅広い政治経済的説明が必要である。この説明の一つの側面は、アメリカにおける労使関係の歴史に見ることができる。

V 労働時間のポリティクス

第二次大戦後の時期に、アメリカの組合加盟労働者は、賃金と労働時間の一連の重要な交渉において、強い交渉力を持っていた。そうした交渉には、生産性上昇に連動した賃上げ (Block and Burns, 1988)、週5日労働の交渉、週末に休暇をまとめるのと引き換えに1日の労働時間を長くすること、超過勤務手当などがあった。こうした交渉上の立場は、すでに雇用されている大量生産ライン労働者の雇用条件の改善をとくに目標としていた。労働時間や労働週の基準を厳格に定める組合加盟労働者の能力は、経営者側に対するかなり独自の交渉上の立場に原因があった。北アメリカと西ヨーロッパの大量生産の技術構造は、生産過程の点で大量の労働者を類似した立場に押し込んだ。内部労働市場を持つ垂直的に統合された大企業で働くこのような「大衆集団的労働者 mass-collective workers」は、高い水準の労働力の連帯を誇示し、闘争的な労働運動を生み出し、西ヨーロッパでは全国的な政治運動の基盤形成に寄与した (Murray, 1983)。

西ヨーロッパとアメリカの労働組合には、交渉上の地位や経済的役割、労働運動の戦略において多くの共

通した特徴がみられるにもかかわらず、組合が運動を繰り広げた社会的・政治的状况にはいくつかの重要な違いがみられた。これらの違いは、労働のフレキシビリティに関してアメリカ労働組合が現在では弱い交渉力しか持たないことの背後に存在する。西ヨーロッパの大量生産製造業労働者の組合は、その組織が全国的であり、具体的な問題を指向し、国民が比較的均質なため、幅広い層の社会・政治的利害を代表することができた。例えばドイツでは、広汎な社会・政治的利害を代表する能力を組合が持っているため、連邦法では、経営者に許容されるフレキシブルな労働の活用が厳しく制限されている (Hinrichs, 1989)。けれどもこの種の立法のために、女性が労働市場に参入するのも困難となった。フレキシブルな労働の規制は、家庭と国家、企業の間で労働を配分する国全体の社会的調整制度のひとつの側面となった。依然として製造業労働力の割合が高い現代のドイツでは、この社会的・政治的調整体制 (これには低い女子労働力率も含まれる) が依然として機能している。

アメリカでは、製造業の労働力は人種的に多様であり、産業別、職業別に分断されている。その政治指向は、全国的というよりもむしろローカルである (Clark, 1986)。この多様性は、産業ごとの組合組織率や各労働者集団の交渉力に明確に見られるし、組合加盟者の枠決めやその方法をめぐる労働者間の深刻な対立にも反映されている。アメリカでは、職能組合が昔から労働組合を支配し、産別組織に対して消極的だったため、ほとんどのサービス業労働者は労使関係制度の周辺部に置かれてきた (Galenson, 1960)。

アメリカの大量生産労働組合 (大労働組合 'big labour) は、アメリカ労働者の全階層の経済的・政治的利害を代表しようとしたことは一度もなかった。とはいえ、その代表性や政治権力は時代によって異なっていたが、アメリカの自動車、鉄鋼、化学産業の労働組合が連邦労働法を提案した際、それら労働組合の関心は、おもに組合員の利害に向けられていた。それゆえアメリカでは、一部の労働力とくに女性と人種マイノリティが、「大衆集団的」労働力によって行なわれた賃金労働時間の交渉からは排除された。

1950年代と1960年代に行なわれた大量生産労働者組合による賃金労働時間交渉によって、家事労働と賃金労働の間に特殊な性別分業が生み出され、その分業

の下では、賃金に恵まれた男性大量生産労働者が扶養者である妻を含む家族を支えた。けれどもドイツの状況とは対照的に、アメリカの性別分業は法的に調整されておらず、そのときに女性が就くことができた仕事の種類によって規定されていた。労働協約の性質のため、フルタイムの仕事をしたり残業をしないかぎり、女性の就業は困難となった。選択の余地があったので、男性は1日当り労働時間を増やし週当り労働日数を減らすことで労働時間を削減し、余暇を楽しんだり、別の副収入を得るために休日をまるごと獲得するのを好む傾向があった。一方女性は、家事労働や育児の責任のために、1日当りの労働時間は短めを好んだ。労働協約は男性の大量生産労働力によって交渉が行なわれたため、労働時間の配分に関して男性の利害が優先された。その結果、1950年代のアメリカの女子労働力率はヨーロッパよりも低かった。労働時間だけでなく潜在的所得（訳注：もし仕事に就いた場合に得られるであろう所得）に関して、アメリカでは女性の賃金労働にとっても大きな負のインセンティブが存在していたのだ。それに加えて、世帯所得は1人の就業で維持でき、労働力不足だった多くのヨーロッパ諸国とは対照的に、アメリカ製造業の女子労働に対する需要はだぶついていた。

けれども1960年代には、アメリカの労働力に占める女性の比率は増加し始めた。新たに参入した女子就業者は、「規制された」製造業ではなく、成長しつつあったサービス業や事務のパートタイム職に就いた。これらの新しい職は、経営者と被雇用者の間で基準外の労働時間を取り決めることができた産業部門や職種にあった。労働市場に参入した第1波の既婚女子労働力の多くは、フルタイム就業する男性の妻であり、消費支出の増大をまかなうためのパートタイム労働は、短期的にはあるが（1970年代初頭まで）、世帯間の所得格差を縮小させた。

アメリカの大量生産経済を支えた社会的・政治的「装置」は、1970年代初頭にほころび始めた。周知のように、危機を引き起こした要因は様々であるが、その中には国際競争の激化、世界経済のリストラクチャリング、アメリカ労働力の急速な拡大があった。法で保護された男性労働力の早期退職を促したり、「ベビーブーム」世代の教育年数を延長したりして、労働供給を規制しようとする努力にもかかわらず、1970年代

にアメリカ労働力は年率3%の割合で拡大した。労働力が拡大し多様化するにつれて、組合労働者は、「大衆集団労働者」の獲得した賃金および賃金外給付の一部を、女性と人種マイノリティを含む労働力全般に拡大するための援助を支援せざるを得なかった。例えば、差別是正策 *affirmative action* を通じたこうした給付の強制的拡大は、最低賃金や社会保障水準を上げ、全般的なインフレによる経済危機をもたらした（Alliez and Feher, 1987）。交渉力を持っていた産業部門で雇用が低下し、規制を受けていないサービス業や労働組合にとって魅力に乏しい投資と見なされていた一部の労働力の雇用が急激に増大すると、これまで大量生産労働力によって行なわれてその一部が労働力全体に拡大されてきた一連の賃金労働時間交渉は、悪化し始めた。

こうした危機の初期には、サービス職の需要が拡大するにつれ、若い多くの既婚女性が労働市場に参入した。25～44歳の年齢層の女子労働力率は、1970年の48%から1985年には71%へと上昇した。幼児を持つ母親の労働力率は、1970年の40%から1984年には59%へと高まった。1985年には、6歳未満の子どもを持つ女性の53%が就業していた（Joint Economic Committee, 1986）。パートタイム労働力や臨時雇用労働力のプールを拡大させたのは、こうした若い比較的高学歴の母親である。単身雇用者世帯の増加と男性の稼得能力の低下があいまって、女性の雇用パターンを変化させた。現在、アメリカ女性の多くは、たとえ「フレキシブル」な仕事であることが多くとも、生涯を通じて賃金労働者として働いている。最近のデータによれば、生産年齢人口の女性の66%は現在就業しているか、求職活動をしている。女性の大卒者では、この数字は81%にも上る。それと同時に、人口に占める男性就業者の割合は低下を続けている。

1980年代には新しい展開がみられたが、それは脆弱でおそらく不安定だった。第1に、労働組合は労働力の一部しか代表していなかったので、組合員の利害や労働力全体の利害を護る力が弱かった。全般的に見れば、組合のない規制を受けない産業部門で雇用が生まれ出され、「フレキシブル」な労働に編成されるようになったため、労働時間を規制する労働側の交渉力が低下した。個人と家族は、賃金労働時間を増やすことによって新しい経済条件に対処した。増大した労働時間の

最大の重荷は、賃金労働に費やす時間が増えたけれども、育児と家事の時間はほとんど減らなかつた女性にのしかかった。女性は平均すると、男性に比べて週当りの自由時間が5~6時間少なく、教育に費やす時間も男性より少なかった (Office of Technology Assessment, 1988)。それゆえ、フレキシブルな経済のコストは、労働組合によって歴史的に無視されてきた女子労働力、つまり「組合」社会のなかの目に見えないメンバーがとりわけ大きな負担を被った。フレキシブル・スペシャリゼーションという夢がこれら労働者には当てはまらないとしても、驚くには当たらない。

こうした歴史的経緯の短い考察から、アメリカにおけるフレキシブルな形態の労働が、労働需要あるいは個人の行動だけでは説明できないことを示している。より適切に説明するためには、人種やジェンダーのポリティクスだけでなく、資本蓄積の新しい方法の追求といった点も考慮しなければならない。フレキシブルな形態の資本蓄積の出現とそれに付随した労働需要を完全に理解するために、われわれは、資本主義社会が再生産される媒体となるすべての社会関係における連続性と変化に注目しなければならない。

VI 空間的分業にとっての若干の含意

本稿で概述したような政治にも目配りした分析は、新たに出現しつつある労働パターンの国際比較をわれわれが試みる方法に潜在的な影響を及ぼすだろう。例えばそれは、パートタイム労働者の比率の上昇やサービス部門の雇用の増大といった先進国に共通した傾向の再考を促す。先進国では全般に、パートタイム労働がかなり増加し、この形態の労働力として多くの既婚女性が雇用される傾向が存在するものの、パートタイム労働者の年齢やジェンダーの構成や、パートタイム労働の活用方法、その給与水準、国家によるパートタイム労働の規制方法は、依然として国によってかなり異なっている (de Neubourg, 1985; Standing, 1986)。こうした差異は、資本と労働の間、および労働力と潜在労働力の間政治過程を通じて形成される。

労働の配分が政治的に決定されるのなら、企業サービスだけでなく育児や食事の準備、医療などのサービスも、すべての社会で同じやり方で供給されると考えることはできない。この点で Urry は、現代社会にお

いてサービス業雇用がつねに増大傾向を示すような自然な発展の方向性は存在しない、という重要な指摘を行なっている。例えばアメリカでは、20世紀全般を通して多くのヨーロッパ諸国よりもサービス業の雇用が大きく、20世紀後半には製造業ではなく第1次産業を犠牲にしてサービス業が成長した (Urry, 1988)。それゆえ、各国における様々なタイプのサービスの配分は、未解決の問題であり政治的な問題である (Warde, 1988)。先進国では民間による供給に向かう全般的傾向がみられるものの、家庭と国家、民間企業間の配分には様々な形態があるとわれわれは考えることができる。

空間的分業に対する二つめの含意は、労使関係という狭い領域から引き出される。Clark (1986) は、アメリカにおける労働組合の限定的な影響力が、自動車や鉄鋼などの「主導的」産業の地理的な集中、およびローカルなコミュニティを指向した労使関係の帰結として、どのように形成されたのかを明らかにした。地域ごとに分散した労使交渉は、のちにはアメリカの労働法に成文化された (Stone, 1981)。こうした背景の中で形成された労働組合は、フレキシブルなサービス職における労働者の要求に対処できないだろう。新しい形態の労働と新しい労働力は、「大量生産」に従事し続けるアメリカの大労働組合から排除され、労働組合は、パートタイム労働者を組織化するのではなく、パートタイム労働者の雇用に反対した。女性と人種マイノリティを排除する伝統とローカルな労使交渉の歴史が絡み合っ、多くの分散した小事業所を有する全国企業で行なわれるフレキシブルな労働を規制するのを困難にした。アメリカにおけるフレキシブルな雇用形態の成長の原因となっているのは、少なくとも部分的には、こうした「伝統」なのである。

アメリカのサービス業の傾向はまた、空間的パターンの変化に影響を及ぼす過程を地理学者が考察する方法にも疑問を投げかける。サービスの標準化と合理化は、生産と消費の地域差を縮小しつつある。より多くの人々が同じことをするようになってきている。場所に違いを生み出すものに伝統的に関心を寄せてきた地理学者にとって、このことは興味を引くのだろうか？。もし、空間的差違への関心の背後に、場所内部および場所間の空間的パターンの変化への根本的な関心が存在するのなら、その答えはイエスである。サービス業

が重要となっているいくつかの国では、小売業、医療、保険、金融業の企業における生産と流通の体系的な合理化は、地域経済と地域雇用に変化をもたらし、それらを場所ごとに似通ったものにする可能性がある。それゆえ地理学者は、新しい形態の地域差を生み出す生産の合理化過程だけでなく、地域差を縮小させる過程も調査する必要がある。体系的な合理化は、製造業における地域的要因による変化を含む地域分化の新旧の要因と関連しているのである。場所が新たに形作られるのは、こうした関連なのである。

VII 結論

新しく加わった二つの要素が、新しい空間的分業の出現に対するわれわれのアプローチ方法を変化させる。ひとつは、変化の過程における労働の役割、例えば、「フレキシブル」な労働などの新しい労働パターンによって提起される問題への対応が形成される際に大量生産労働組合の伝統が果たす役割への関心である。二つめは、製造業以外の分野における生産形態の変化への注目である。先進国において多くの労働者が就業しているサービス業の生産組織を調べると、製造業指向のフレキシビリティ・モデルに描かれているものとはかなり異なったパターンが出現していることがわかる。新しい労働活用のパターンを理解するためには、サービス業の生産組織が製造業のモデルとどのように異なるのかを調べることが必要である。そして、大部分のサービス業労働者は伝統的な賃金労働時間交渉の枠外で働いているので、そうした差異がサービス業のフレキシビリティに及ぼす影響を調べなければならぬ。経済変動に関する幅広い視点を持つこと、すなわち、サービス業の生産や労使関係への理解を含んだ視点を持つことによって、われわれは、新たに出現しつつある空間的分業を適切に解釈することができるだろう。

謝辞 本稿は、1988年にロウバラで開催されたイギリス地理学会で発表した内容を修正したものである。わたしは、イギリス地理学会の「女性と地理学研究グループ Women and Geography Study Group」に対してその支援に感謝し、また調査を補助してくれた Gillian Court にも感謝する。本稿の調査に際して、US National Science Foundation から助成を受けた。

参考文献

- Abraham, K. (1988): Flexible staffing arrangements and employer's short term adjustment strategies. Working paper 2169, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA
- Alliez, E. and Feher, M. (1987): The luster of capital. *Zone* 1/2:314-59
- Appelbaum, E. (1985): Alternative work schedules of women. Paper prepared for the panel on technology and women's employment and related social issues, National Research Council, Washington, D. C.
- Appelbaum, E. and Albin, P. (1988): Employment, occupational structure and educational attainment in the United States, 1973, 1979 and 1987. A report to the Organization for Economic Cooperation and Development, Commission on Services, Paris
- Atkinson, J. (1984): Flexibility, uncertainty and manpower management. Report No. 89, Institute of Manpower Studies, Univ. of Sussex
- Baran, B. (1986): The technological transformation of white-collar work: a case study of the insurance industry. In Hartmann, H., Kraut, R. and Tilly, L. (eds): *Technology and women's employment* Volume II. National Academy Press, Washington, D. C.
- Beechey, V. and Perkins, T. (1987): *A matter of hours, women, part-time work and the labour market*. University of Minnesota Press, Minneapolis
- Block, F. and Burns, G. (1988): Productivity as a social problem: the uses and misuses of social indicators. *Am. Sociological Rev.* 51:767-80
- Brusco, S. (1982): The Emilian model: productive decentralization and social integration. *Cambridge J. of Econ.* 6:167-84
- Bureau Of National Affairs(1986): *The changing work-place: new directions in staffing and scheduling*. Bureau of National Affairs, Washington, D. C.
- Carre, F. (1988): *Temporary and contingent employment in the eighties, review of the evidence*. Economic Policy Institute, Washington, D. C.
- Christopherson, S. and Storper, M.(1989): Industrial politics and flexible production. *Industrial and Labour Relations Rev.* (forthcoming)

- Clark, G. (1986): The crisis of the Midwest auto industry, In Scott, A. and Storper, M. (eds): *Production, work and territory*, Allen & Unwin, Hemel Hempstead
- Daniels, P. W. (1985): *Service industries, a geographical appraisal*. Methuen, London
- De Neubourg, G. (1985): Part-time work: an international quantitative comparison. *Int. Labour Rev.* 124:559-76
- Duncan, G. (1984): *Years of poverty, years of plenty*. Survey Research Center, University of Michigan, Ann Arbor
- Ehrenberg, R. , Rosenberg, P. and LI, J. (1986): Part-time employment in the United States. Paper presented at a conference on Employment, Unemployment and Hours of Work, Berlin, Germany, September
- Galenson, W. (1960): *The CIO challenge to the AFL: a history of the American labour movement 1935-41*. Harvard University Press, Cambridge, MA
- Gershuny, J. and Miles, I. (1983): *The new service economy*. France Pinter, London
- Gertler, M. S. (1987): Capital technology and industry dynamics in regional development. *Urb. Geogr.* 8: 251-63
- Gertler, M. S. (1988): The limits to flexibility: comments on the post-Fordist vision of production and its geography. *Trans. Inst. Br. Geogr. N. S.* 13:419-32
- Granovetter, M. (1984): Small is bountiful: labor markets and establishment size. *Am. Soc. Rev.* 49:323-34
- Hinrichs, K. (1989): Working time development in West Germany, departure for a new stage, in Sirianni, C. (ed): *The politics of worktime*. Temple University Press, Philadelphia
- Holmes, J. (1986): The organization and locational structure of production subcontracting. in Scott, A. J. and Storper, M. (eds): *Production, work territory*. Allen & Unwin, Hemel Hempstead
- Ichnowski, B. and Preston, A. (1985): New trends in part-time employment, *Proceedings*, 38th Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association
- Joint Economic Committee, Congress of the United States (1986): *Working Mothers*. Report of the JEC, May
- Leon, C. and Bednarzik, R. (1978): A profile of women on part-time schedules. *Monthly Labor Rev.* 101:13-12
- Loveman, G. and Sengenberger, W. (1988): *The re-emergence of smaller units of employment developments of the small and medium-sized enterprise sector in industrialized countries*. International Labour Organization, Geneva
- Mayall, D. and Nelson, K. (1982): The temporary help supply service and the temporary labor market. A report submitted to the Office of Research and Development, Employment and Training Administration, U. S. Department of Labor, Washington, D. C.
- Morse, D. (1969): *The peripheral worker*. Columbia University Press, New York
- Murray, F. (1983): The decentralization of production—the decline of the mass collective worker? *Capital and Class* 19:74-99
- Noyelle, T. (1986): *Beyond industrial dualism: market and job segmentation in the new economy*. Westview Press, Boulder
- Noyelle, T. and Stanback, T. (1984): *The economic transformation of American cities*. Rowman & Allenheld, Totowa, New Jersey
- Noyelle, T. and Stanback, T. (1988): The post war growth of services in developed economies. A report to the United Nations Commission on Trade and Development Geneva, April
- Oates, S. (1985): Temporary employment industry booming, *San Francisco Chronicle*, Wednesday, August 7, Section F, p. 6
- Office Of Technology Assessment, Congress of the United States (1988): *Technology and the American economic transition*. U. S. G. P. O. , Washington, D. C.
- Organization For Economic Cooperation and Development (1986): *Flexibility in the labour market: a technical report*. OECD, Paris
- Pinch, S. P. , Mason, C and Witt, S. (1989): The impact of industrial restructuring in the U. K. "Sunbelt" : the case of Southampton. *Trans Inst. Br. Geogr.* (forthcoming)
- Riore, M. and Sabel, C. (1984): *The second industrial divide*. Basic Books New York
- Plewes, T. (1987): Understanding the data on part-time and temporary employment. Paper presented at a conference on 'Women and the contingent workforce'

- sponsored by the U. S. Department of Labor, Women's Bureau, New York, February
- Pollert, A. (1988): Dismantling flexibility. *Capital and Class* 34:42-75
- Schoen, C. (1987): Testimony before a hearing of the U. S. National Labor Relations board in relation to Healthcare Bargaining Units, October 14
- Schoenberger, E. (1987): Technological and organization change in automobile production: spatial implications. *Reg. Stud.* 21:199-214.
- Scott, A. J. (1986): Industrial organization and location: division of labor, the firm and spatial process, *Econ. Geogr.* 63:215-31
- Scott, A. J. and Storper, M. (eds)(1986): *Production, work and territory*. Allen & Unwin, Hemel Hempstead
- Small Business Administration(1987): *The state of small business :a report of president*. U. S. G. P. O. Washington, D. C.
- Stanback, T. (1987): *Computerization and the transformation of employment*. Westview Press, Boulder
- Standing, G. (1986): *Unemployment and labour market flexibility: the United Kingdom*. International Labour Organization, Geneva
- Stone, K. (1981): The post war paradigm in American labor law. *Yale Law Journal* 90:1509-80
- Storper, M. and Christopherson, S. (1987): Flexible specialization and regional industrial agglomeration: the case of U. S. motion picture industry. *Ann. Ass. Am. Geogr.* 77:104-117
- Tilly, C. (1988): *Short hours, short shrift, understanding part-time employment*. Economic Policy Institute, Washington. D. C.
- Uchitelle, L. (1987): America's army of non-workers. *New York Times*, September 27, Section 3, p. 1
- U. S. Department of Commerce(1972): *Census of Retail Trade*. U. S. G. P. O. Washington, D. C.
- U. S. Department of Commerce(1977): *Census of Retail Trade*. U. S. G. P. O. Washington, D. C.
- U. S. Department of Commerce(1982): *Census of Retail Trade*. U. S. G. P. O. Washington, D. C.
- U. S. Department of Commerce, Bureau of the Census(1983): *Current Population Survey*
- Urry, J. (1987): Some social and spatial aspects of services. *Environ. Plan. D Soc. and Space* 5:5-26
- Walker, R. (1985): Is there a service economy? The changing capitalist division of labor. *Science and Society* 49:42-83
- Warde, A. (1986): Industrial restructuring, local politics and the reproduction of labour power: some theoretical considerations, *Environ. and Plann. D, Soc. and Space* 6:75-96
- Williams, K. , Cutler, T. , Williams, J. and Haslam, C. (1987): The end of mass production? *Economy and Society* 16:406-39
- Zuboff, S. (1988): *In the age of the smart machine, the future of work and power*. Basic Books, New York