

第4章 米国における非正規雇用

はじめに

米国の非正規雇用に関する調査では、テンポラリー、パートタイム、コンティンジェント (contingent)、フレキシブル、不安定、短期、インフォーマル、日雇い労働、呼び出し (on-call) といったさまざまな用語が使用されている。こうした用語はどれも、急速に変化している経済や労働力需要に対応した非正規雇用形態の多面的性質を把握しようとする取り組みの中で用いられている。こうしている間にも変化し続け、再構成される労働形態を明確に定義するのは難しいが、これらの形態を調査するためには、まず非正規雇用を、一時的な労働として構築され、職務遂行能力もしくは経済状況にかかわらず継続の可能性のないものと考えられている (Edwards & Grobar 2002)、フルタイム賃金や給与に関連しない非規範的労働 (Polivka 1996) として把握することから始める。Kalleberg (2000) によれば、「1970年代に始まった改革により、諸外国、諸組織、労働者がさらなる雇用の柔軟性を求める状況が創出され」、結果的に、労働とはフルタイムで行われ、無制限に継続し、事業主の指示に基づいて事業主の職場で行われるものと一般に考えられていた「標準的な」雇用形態からの転換が進んだ (341-2)。

米国の民間部門と公共部門の企業および事業主は、パートタイマー、テンポラリー労働者、その他の非正規労働者を大いに活用することで柔軟性を増大させコストを削減しようとしている。労働者の中には、より大きな自律性と柔軟性を好む者は特にそうだが、この種の雇用を選好する者 (学生または母親など) もいるだろう。しかし、ほとんどの非正規労働者は、厳しい労働市場に直面し、不本意ながらこうした仕事に就くか、または請求書の支払いをするために副業に就いている。明確に述べるなら、非正規労働の利点は、不安定雇用、低賃金、福利厚生への欠如、さらにはより危険性の高い仕事によって相殺される。結果として非正規雇用は不平等にさらされがちであり、安定した正規労働者と非正規労働者 (移民、マイノリティ、女性が多い) の間の労働市場における不平等に寄与している。

米国では、経済の再編、しばしばコンティンジェント労働と呼ばれるフレキシブルな労働形態の出現とその増加など、複数の関連する変化が、今日の非正規雇用の拡大を説明するうえで助けになる。加えて、米国の歴史上最も多いこの30年間の移民 (INS 1999) も、非正規雇用およびその他の非正規雇用形態に寄与している。グローバリゼーションと地域経済の再編および大量の移民流入の結果、パートタイム労働、非熟練労働、日雇い労働などのフレキシブルな労働を求める独特の労働市場が構築された。

経済の再編は、働く人、働き方、労働の報酬に多大な影響を与えている。近年の米国経済の変化と、その不均等な影響は十分に立証されている (Bluestone and Harrison 1986; Harrison and Bluestone 1988; Loveman and Tilly 1988; Noyelle 1987; Osterman 1988)。米国に

における経済の再編は、要約すれば2つの根本的な変化で説明することができる。第一の変化は、一般に成長または衰退で示される経時的な産業の変化である。第二の変化は、第一の変化に関連しており、産業の再編と産業変化の結果生じている新しい、または再構成された仕事（パートタイム、人材派遣会社、コンサルタント、ホームオフィスを持つ個人事業主、日雇い労働者など）である。若干の例外はあるものの、この2つの変化が、労働市場の変化、特に、米国における非正規雇用に関連した変化を把握するための枠組みを提供している。

都市部における雇用の産業構成は、圧倒的多数を占めていた製造業からサービス、金融、貿易、非耐久財製造を含む産業へと変化している。この再編を促進する理由の1つとして、観光およびビジネス（金融、銀行、保険など）取引を拡大しているロサンゼルス、ニューヨーク、東京などの「巨大」都市または国際都市の出現があるが、主に、この取引により、ホテル、娯楽産業、清掃業、食品産業のサービスを含む層経済（*tiered economy*）が創出されている。同様に、サンノゼやボストンのような多数の小都市ではハイテク産業が大きく成長しており、またほぼ同等の効果をサービス産業にもたらして、ハイテク産業労働者を満足させるとともに、家庭用サービスやその他のサービスを提供する低技能労働者を雇用している。

こうした変化により、砂時計型職務階層または分岐職務階層が生成されている。最上位の職は、高給でより安定しており、強力な社内昇進機構があり、労働者に医療給付、法定給付、退職手当などの慣行的給付を提供するという特徴がある。その他の職は、通常不安定で、頻繁な労働移動の傾向があり、低賃金、（労働組合に加入しない限り）めったに給付を受けないといった特徴がある。こうした広範な歴史的・現代的背景から、非正規雇用の増加と発展についての理解を始めることができる。

次節では、まず、非正規雇用形態の類型について述べ、非正規雇用形態の定義について検討するが、最初に、非正規雇用の大半を占めている、広く受け入れられているコンティンジェント労働（*contingent work*）のカテゴリーから説明を始める。第1節では、コンティンジェント雇用について述べた後、パートタイム、人材派遣会社、短期労働者または呼び出し労働者、独立請負人、インフォーマル労働の日雇い労働者を含むさまざまな非正規労働形態の定義と説明の考察を行う。次に、第2節、非正規雇用の増加理由、第3節、非正規雇用就業する被用者の意志、第4節、常用雇用への転換のシナリオ、第5節、均等待遇の問題、第6節、雇用の安定、第7節、現在の経済危機と非正規労働、第8節、非正規雇用に関連した社会・政治問題—など、主要な問題に回答し、またその背景を提示するつもりである。本論は、広範な文献のレビュー¹と、サービス（ホテル）、

¹ 本論で引用された文献は、2009年および2010年初頭に収集された。文献内容のほとんどは大学研究者が行った調査によるものであるが、報告書、ジャーナル記事、政府機関や労働省、労働統計局、その他の類似機関などの政府機関で働く専門家のデータも含まれている。このレビューでは、リサーチ・シンクタン

小売業（デパート）、製造（電機機械）産業²を代表する 3 社のキーパーソンに対する詳細なインタビューに基づいている。

第 1 節 非正規雇用形態

1. コンティンジェント雇用（contingent employment）

上記の雇用形態はその運用において時間的な計画性をもつ。コンティンジェント雇用は、一時的性格との関係の特徴とするよりも、むしろ需要に条件付けられており、かつ「労働者と雇用主間の連結の欠如」が明白な形態である点に最も特徴がある（Polivka & Nardone 1989）。多くの代替的労働形態は、条件付きの需要を伴い、アウトソーシングを意味しているため、人材派遣会社のような場所を介して得た仕事は代替的労働形態およびコンティンジェント労働形態とみなされる。1989 年、労働統計局は、コンティンジェント雇用の定義を「個人が長期雇用に係る明示的または暗黙の契約を締結していない仕事」（Polivka 1996）としている。Kalleberg（2008）によれば、増加する米国事業所件数が増加する中でのコンティンジェント雇用への移行は、アウトソーシング現象が産業の領域を越え、ある種の不安、つまり、労働市場において労働者が感じる雇用の不安定さに寄与していることを示唆している。アウトソーシング現象は、国内や海外の飲食サービスや清掃業務に見られる。「イラクにおけるブラックウォーター社の従業員などの傭兵の利用」は、コンティンジェント雇用の制度化の拡大を示しており、雇用への不安を増大させている。「なぜなら、コンティンジェント雇用は、われわれ全員を潜在的に代替可能とするからである」（Ibid.）。

コンティンジェント雇用形態は、工業の大量生産型企業における標準の中核的雇用関係が、圧倒的に安定している労働（単一事業主で無期限のフルタイム雇用）から不安定な労働（自営、パートタイム、派遣、下請）へと変化している主要プロセスで説明されている。Portes and Benton（1984）および Portes and Sassen-Koob（1987）による本主題に関する初期調査では、第二次世界大戦後から 1980 年まで、ラテンアメリカはインフォー

クおよび労働者の権利組織により公表された記事や報告書のデータも収集した。私は、不安定な労働、コンティンジェント労働、フレキシブルな労働、テンポラリー労働、契約労働、自営請負業者、不安定な雇用、パートタイム、非典型、非正規、経済改革、情報化などのキーワードを利用してインターネット検索も行った。本報告書は、主に、労働政策研究・研修機構が提供した「欧州および米国における非正規雇用に関する調査：概要」のアウトラインに沿ったものである。

² 2009 年 10 月から、大規模電機会社、大規模デパート、有名ホテル会社の主要な経営陣に対して一連のインタビューを行った。3 事業所はいずれも組合によって組織化されていなかった。私は、前ホテル組合長の組合リーダーに対してもインタビューを行った。ほとんどのインタビューは一対一で行われたが、電話でのインタビューも行われ、また補足的な聴取の一部は電子メールで行われた。インタビューは録音されず、金銭的なインセンティブは提供されなかった。インタビューは 1 時間から数時間までまちまちであり、現地で行われた。インタビューの間、本報告書に使用された引用文の記録を含む、詳細なメモを取った。

マルな自営も含む産業発展の急速かつ持続したプロセスを経験した。Tilly (1996:13) は、労働力におけるパートタイマーの増加についても明確に立証している（前節を参照のこと）。最後に、コスト削減を図ろうとしている事業主は、人材派遣業者や請負会社などの雇用仲介業者をますます利用しており、呼び出し労働者や独立請負人などの代替人材派遣形態にますます頼るようになっていく（Polivka 1996; Henson 1996）。

このような、フルタイムや、単一事業主、長期労働における認識された³または実際の変化、同時に「使い捨ての」または「オン・デマンド雇用」のテンポラリー労働者の増加に伴い、コンティンジェント労働者（contingent workers）と呼ばれる新たな労働者カテゴリーが出現した。この用語は、一時解雇または特定製品に対する需要の急騰など、サービスに対する当面の直接的需要がある場合のみ労働者を雇用するという管理方法を表すため、1985年⁴に作られた。同用語の最初の使用以降、パートタイム、人材派遣業、従業員リース（employee leasing）、自営、アウトソーシング、ビジネスサービス部門の雇用、在宅勤務を含む広範な雇用慣行に適用されている。また、インフォーマル経済における日雇い労働または企業家的労働などの、フルタイム賃金・給与に係る労働とは異なる非伝統的労働形態を表すためにしばしば使用されている。

この新規雇用カテゴリーの意味を理解し、予想される規模と影響に関する具体性を提供するため、米国労働統計局（BLS）は1989年、コンティンジェント労働について次の概念上の定義を行った。

コンティンジェント労働とは、個人が長期雇用に係る明示的または暗黙の契約を締結していない仕事、あるいは、最低労働時間が非体系的に変わる可能性がある仕事をいう。

（Polivka and Nardone 1989; Polivka 1996）

ここでの焦点は、明らかに雇用保障と予測不能な労働時間に当てられている。BLSによれば、労働者と使用者の間の長期雇用に係る明示的または暗黙の契約を含まない労働形態をコンティンジェント雇用とみなす必要がある。また、BLSは、コンティンジェンシーという広範な範疇の下に、「代替的労働形態における労働者」という別のカテゴリーも追加した。代替的労働形態における労働者とは、独立請負人、呼び出し労働者、派遣労働者、請負会社からの供給された労働者、日雇い労働者一である。対照的に、こうした労働者は、現行の雇用に対して明示的または暗黙の契約を締結している場合と締結していない場合がある。このように、非正規形態または代替的労働形態の労働者は、2つの

³ 大半の研究で、労働者の全在職期間についていかなる変化も確認されていないとしても、法人の規模縮小、生産の合理化、テンポラリー労働者の利用増加が報告されており、事業主の長期間の安定した雇用関係に係る姿勢に多くの者が疑問を投げかけている（Polivka, 1996）。

⁴ コンティンジェント労働は、米国議会下院政府運営委員会雇用住宅小委員会の証人喚問で、Audrey Freedman が最初に使用した。

別個のカテゴリーに入るが、必ずしも相互排他的なカテゴリーではない。

BLS は、米国のコンティンジェント労働者の状況と人数をより適切に評価するために各定義を操作化し、1995年、1997年、1999年の人口動態調査補足調査から労働者数のデータを収集した。結果的に、BLS は、各非正規労働形態間の重要な相違点、労働者の特性、および非正規労働形態と伝統的労働形態間の相違点を初めて浮き彫りにした、この種の労働力に関する最も広範で詳細なデータを有している。

Cohany (1998) と Hipple (1998) は、各種非正規労働者間および伝統的労働形態の労働者間に重要な差異を見出した。例えば、独立請負人と、請負会社により送り込まれた労働者は、コンティンジェント労働階層のトップにおいて、サービス業と建設業に集中している。ハイレベルの幹部職、管理職、専門職を求めている事業主は、独立請負人を好む可能性がある。独立請負人および請負会社により送り込まれた労働者はより高い週収入中央値を示し、貧困ライン以下の労働者は最も低いパーセンテージとなった。これに対し、呼び出し労働者と派遣労働者はサービス業、建設業、製造業に集中し、最も低い週収入中央値を示し、貧困ライン以下の労働者のパーセンテージは最大だった。おそらく、非正規労働者の最も共通する特性は、伝統的なフルタイム労働形態の類似労働者よりも低収入である可能性が高いということである。

その他の研究者も非正規雇用労働者の定義に係る論議に加わっている。Spalter-Roth and Hartmann (1998) は、コンティンジェント労働を3つの側面から定義している。すなわち、1)労働時間や就業期間に関して一時的または予測不能な労働スケジュール、2)しばしば低賃金（全体として、またフルタイムの常用労働者と比較して）で、福利厚生は与えられないか、または不十分である、3)条件付きで恒久性のない雇用関係——の3点である。Theodore and Mehta (1999) は、他の2つの非典型雇用形態またはコンティンジェント雇用形態を含めている。すなわち、1)会社に雇用され、毎週フルタイム以下の労働時間であり、短期雇用ではない正規パートタイマー。パートタイマーの中には、恒久的にパートタイムの仕事に就いていることからコンティンジェント雇用とはみなしてはならない労働者もいるが、条件付で雇用され、コンティンジェント労働の定義に含める必要があるパートタイム労働者もいる。2)短期雇用の労働者で、限定された期間企業に直接雇用され、かつ、支払いを受けており、その企業の作業場で労働し、企業により労働の指示を受けている労働者。下表4-1は、本節に記載した定義に基づくコンティンジェント労働の可能性を示すものである。また、定義に応じて、米国におけるコンティンジェント労働力の予想される規模に係る数値も示している。

第4-1表 非正規雇用およびコンティンジェント雇用

雇用の種類	労働の解説	1999年総労働力に対する比率 ^A	2005年総労働力に対する比率 ^B
BLS カテゴリー			
派遣労働者	人材派遣会社のために働き、当該人材派遣会社により他社で働くために配属される個人。	0.9	0.9
呼び出し労働者および日雇い労働者	必要に応じてのみ労働を求められる個人、または事業主が当日の労働を確保するために車で迎えに行く場所で待機して仕事を得る個人(代理教師および建設労働者)。	1.7	2.0
請負会社の労働者	契約に基づき、他社にサービスを提供する会社で働く個人(警備、造園または人材派遣サービス)。	0.6	0.6
独立請負人	自身の顧客を得ており、商品またはサービスを提供し、他の労働者を当該商品またはサービスに取り組みさせている個人(メイド、リアルター、児童保育提供者、経営コンサルタント)。	6.3	7.4
その他のカテゴリー			
直接雇用テンポラリー労働者	特定期間の労働を確保するために会社が直接雇用するテンポラリー労働者(季節労働者、特別プロジェクトのために雇用された労働者)。	2.5	2.1
自営業者および企業家	独立請負人ではない自営業者(医師およびレストランや店を所有している個人)。	4.8	4.4
標準パートタイマー	特定の事業主のために週35時間未満の正規労働を行い、賃金および給与労働者である個人。	13.2	13.2
条件付パートタイマー	条件付でパートタイムの職に就いており、短期雇用ではない個人。	データなし	データなし
短期労働者	限られた期間、企業により直接雇用され、かつ、支払いを受け、その企業の仕事場で労働し、当該企業により労働の指示を受ける個人。	データなし	データなし
請負会社の労働者(leased workers)	労働者派遣先の会社のために、通常、給与支払い名簿、従業員福利厚生プログラム、その他の人的資源機能を取り扱う請負会社(leasing company)(その中には「専門雇用主組織(professional employer organizations)」と呼ばれているものもある)に勤務する個人。	データなし	データなし
その他の雇用の種類			
Spalter-Roth & Hartmann(1998)	1) 労働時間・週に関して、労働スケジュールが一時的または予測できない。 2) (全体として、またフルタイムの常用労働者と比較して)低賃金の傾向にあり、福利厚生は与えられないか、または不十分である。 3) 労働者と使用者の関係が条件付きで恒久性がない。	データなし	データなし
Theodore and Mehta(1999)	1) 会社に雇用され、毎週フルタイム以下の労働時間であり、短期雇用ではない正規パートタイマー。パートタイマーの中には、恒久的にパートタイムの仕事に就いていることからコンティンジェント雇用とはみなしてはならない労働者もいるが、条件付で雇用され、テンポラリー労働の定義に含める必要があるパートタイマーもいる。 2) 短期雇用の労働者で、限定期間、企業に直接雇用され、かつ、支払いを受けており、その企業の作業場で労働し、その企業により労働の指示を受ける労働者。	データなし	データなし

^A 出典：1999年2月のBLSコンティンジェント労働補遺のGAOデータ分析(2000年)

^B 出典：2005年2月のBLSコンティンジェント労働補遺のGAOデータ分析(2006年)

定義の違いから、当該労働力の規模と影響に関してさまざまな数値が出されている。極端なものでは、派遣労働が1984年から現在までに創出された新規職の約25%を占めており（Cappelli et al. 1997）、人材派遣会社数は1982年以降500%を超え著しく増加している（Hirshman 1998）とする。Belous（1989）は、コンティンジェント労働者が労働力の25%~30%を占めていると推定している。他方、Cohany et al.（1998）は、コンティンジェントの派遣形態により雇用されている労働者は2.2%~4.9%であると述べている。BLSによる「代替的労働形態」の定義を用いて、Polivka（1996）は、被用者全体の9.9%がコンティンジェント労働形態に入ると推定している。こうした2つの隔たりによって、コンティンジェント労働が米国労働市場の中心的構成要素であり、伝統的な就業形態に挑むものであるとも、コンティンジェント労働は労働市場に緩やかに影響を及ぼしているだけであるとも考えられることになる。

事業主は様々な理由でコンティンジェント労働者を使用している。Houseman（1996）は、事業主がコンティンジェント労働者を雇用する主立った理由は、作業量の継続的な変動に対処するため、一時的な欠員を埋めるため、従業員のパートタイム就業の要求に応じるため、常用雇用する労働者の選別を行うため、賃金および福利厚生費を削減するため一などであることを明らかにしている。その他にも、事業主は、手当の支払いを回避し、労働災害の補償費を削減し、労働組合を組織することを防止し、より簡単に一時解雇できることなどの理由で、コンティンジェント労働者を使用することもある。最後に、容易かつ柔軟に雇用できることが、コンティンジェント労働者による労働供給を特に魅力的なものにしている。面倒な人事上の手続きは、派遣会社を介して、または単に仕事斡旋所に車で立ち寄って、労働者を確保することで回避される。

労働者もまたさまざまな理由でコンティンジェント労働に参加している。労働者の中には、学校、家族またはその他の義務を理由としてフレキシブルなスケジュールを选好し、この種の労働で与えられる柔軟性を確保するために、高額賃金ではあるが柔軟性のない労働を控えようとする者もいる。また、労働者の中には、追加収入を得るためにこの市場に参加し、他所でのフルタイム雇用またはパートタイム雇用を補完している者もいる。しかし、依然として、安定した仕事を得られずにこの市場の労働によって常用雇用に繋がることを希望している者もいる。

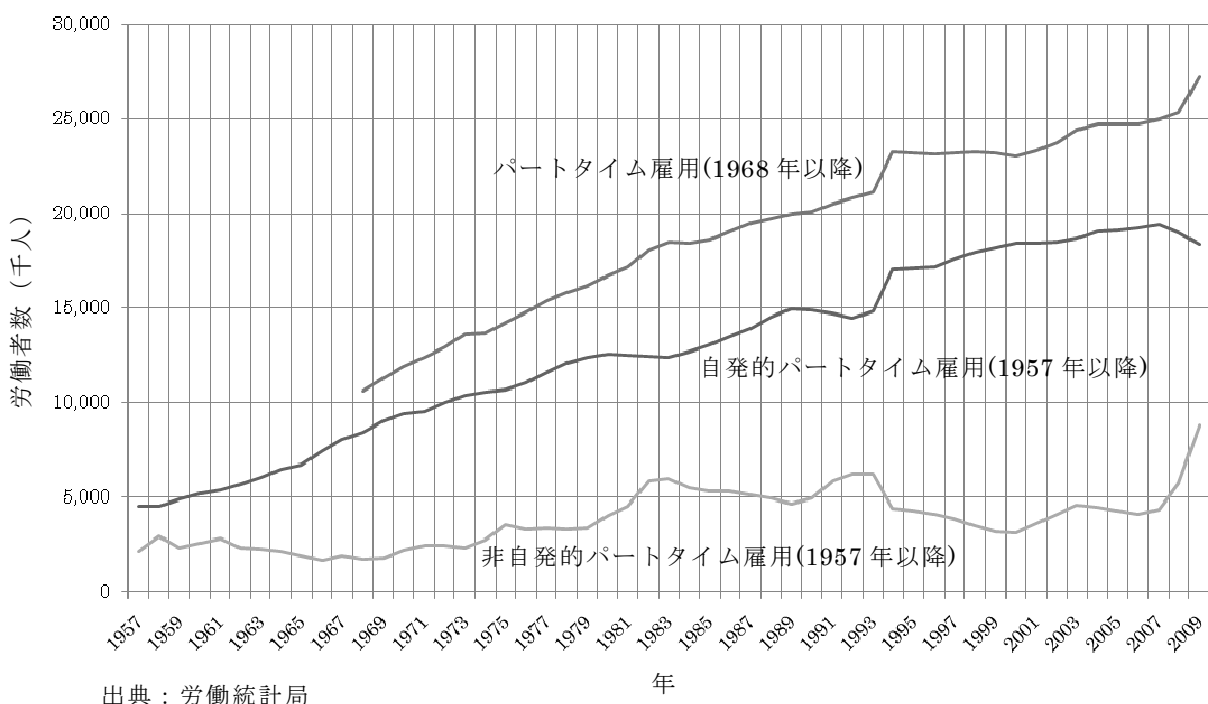
2. パートタイム雇用

かつて、米国のパートタイム労働は多くの者にとってフルタイムの安定雇用への通過儀礼だったが、この数十年間のパートタイム労働の永続性と増加により、パートタイムからフルタイムへの転換がますます難しくなっている。通常、テンポラリー労働者とみなされている米国労働力の四分の一のうち、パートタイマーが80%、すなわち五分の四を占めている。加えて、テンポラリー労働者の40%がパートタイム時間労働を行ってい

る (Plewes 1988)。パートタイム労働は、非正規労働の中で最も一般的な形態である。米国のパートタイム労働の歴史は長い。例えば、1950年代中期には、労働力の12%がパートタイム労働だったが、1990年代初期には18%になっていた。20世紀後半になるとパートタイマーが徐々に増加し、労働力全体のかなりの部分を占めるようになった。短期的には、不況時にパートタイム雇用が増加し、景気拡大時に減少している。長期的には、増加が減少を超過しているため、平均するとパートタイムの労働力の割合は1950年代以降、毎年ほぼ0.19%上昇傾向にある。パートタイム雇用の比率の長期的増加は、1970年代に最も急速であった (Tilly 1991)。

パートタイム雇用に関して使用されるデータの大部分は、パートタイム雇用の個人ベースの定義を使用した世帯データを基盤としている。米国労働統計局 (BLS) は「パートタイム・スケジュール」で労働する者を、非経済的理由 (法定休日または宗教上の休日、休暇、一時的な病気、悪天候、労働争議、または、正規のフルタイム時間が週35時間未満の職務を含む) でパートタイム労働を行っている通常のフルタイム労働者を除く、通常週35時間未満の労働を行っている者としている。米国労働統計局 (労働省) のデータを用いた下記のグラフは、これに関するデータ収集を開始した1957年以降の非自発的雇用および自発的雇用を含む米国パートタイム労働を示している。

第4-1図 米国パートタイム労働：非自発的雇用および自発的雇用 (1957年～至現在)



BLSは1994年まで「なぜ週に35時間未満の労働をしているのか」という質問に対するパートタイマーの回答により、自発または非自発に分類していた。その理由として、

不景気などによる労働時間の削減、材料不足または修理、調査実施週内に開始または終了した仕事、あるいはフルタイム労働を見つけられないためと回答している者は、非自発的または「経済的理由によるパートタイム」とみなされ、それ以外は全て自発的とみなされた。1994年、BLSは、フルタイム労働を望んでいない、またはフルタイム労働が有効でないと回答した者も自発的として算入し始めた（こうした質問は過去には行われなかった）。BLSは、現況においてフルタイム労働を選好する者を非自発的なパートタイマーとして算入している。例えば、デイケアを見つけられないためにパートタイムでしか労働することができない女性は、この基準では自発的パートタイマーである。

米国では、多くの米国人にパートタイマーの経験があり、中学・高校ではモールドパートタイムの仕事をしている可能性があり、大学でフルタイム課程を取りながらパートタイム職に就いていることもある。実際に、1970年頃までパートタイムの増加傾向は自発的パートタイム雇用の拡大によって推進された。その理由として、パートタイムを望んでいる若い女性（母親）とベビーブーム世代のティーンエージャーが労働力に流れ込んだことが挙げられる。それ以降は、自発的パートタイム雇用の比率は停滞し、非自発的パートタイム労働の比率が増加して上昇傾向となった（Tilly 1996）。パートタイム雇用が、職種、柔軟性の程度、会社により提供される福利厚生に応じて、利益をもたらしたり、その逆になったりすることは疑う余地がない。

「パートタイム」という言葉だけでも国によって異なるため、パートタイム雇用は狭義の定義には向かない。例えば、35時間未満の雇用は米国ではパートタイムとみなされているが、英国では30時間の基準を用いている（Kalleberg 2000）。1970年代以降の20年間にパートタイム雇用が再び拡大したが、拡大理由は、主にそのニーズと労働力の需要の一致から、低コストと柔軟な人材を求める事業主の選好の達成へと移行した（Kalleberg 2000）。フルタイム労働者には、十分な福利厚生、高給、常用職が確保されていることは広く知られているが、会社は、フルタイム労働者数を削減することで、パートタイム労働力と低賃金を増大させ、福利厚生を削減することができるほか、多くの会社で、労働者に対する医療保障を排除し、雇用の柔軟性レベルを拡大することができる（Carre & Tilly 1998）。パートタイム労働は、景気後退時に増加する傾向があり一やり繰りに苦慮している会社にとって必然の動きである一、より多くの者が「非自発的に」こうした職を奪い合う。つまり、労働者はフルタイム雇用の確保を大いに好むが、理想とは言いがたいが収入を生み出す労働形態で妥協する。Tilly（1996）は、非自発的パートタイム雇用を、労働者が望んでいる仕事の半分に過ぎないという意味で半分の仕事と評している。また、米国のパートタイム労働者の約四分の一は非自発的パートタイム労働を行っており、そのほとんどがフルタイムの仕事を見つけられないことを理由としている。同時に、数百万人のフルタイム労働者はパートタイム時間を好むものの、パートタイム時間を確保することができず、一方で、パートタイムの仕事を探しているために無

職状態となっている者も数百万人いる。

従業員向け福利厚生レベルは低下しているものの、パートタイム雇用は本質的にコンティンジェント労働とはみなされない。その理由として、パートタイム労働の大半が正規であり安定していることが挙げられる。コンティンジェント雇用とは異なり、この形態に必ずしも常に雇用の不安定さが存在するわけではない。このことは「1991年1月には、25歳以上の全パートタイム労働者の半数が少なくとも3.3年間事業主に雇用されていたが、1995年2月時点の25歳以上パートタイム労働者の平均在職年数は6.8年だった」（Polivka 1996）という事実から明らかである。労働時間や福利厚生は制限されていても、パートタイム雇用は長きにわたり、多くの労働者にとって継続的で安定した仕事であった。

過去50年にわたるパートタイム雇用の増加は、3つの主要な要因に関連している。1)労働供給の人口動態的变化。労働力の大部分を占める女性とティーンエージャー数の大幅な増加を含む。2)労働需要の要因、すなわち例えば製造業から多数のパートタイマーやフレキシブルな労働者を雇用する商業・サービス業などへのシフト。こうした産業が非常に多くのパートタイム労働者を使用するのは、低賃金、低技能、高離職率の二次的労働市場を利用している企業によって構成されているためである（Tilly 1996）。二次的労働市場におけるパートタイムの仕事は、二次的パートタイム雇用の形態をとる。二次的パートタイム雇用は、低技能、低賃金・福利厚生、低生産性、高離職率といった特徴を有する。経営者は、低補償と柔軟なスケジュール調整を主な利点として挙げている。

3. 人材派遣

パートタイム雇用と派遣雇用は両方とも時間的な削減・制限を伴うが、派遣雇用は、派遣先企業のニーズによりフルタイム労働にもパートタイム労働にもなり、正規パートタイム雇用よりも予測不可能である（Carre & Tilly 1998）。派遣労働者は、伝統的労働者と同様にフルタイムで雇用されることが多く（Peck & Theodore 2001）、時間給である。人材派遣会社は、派遣労働者の雇用、配置、賃金支払い、管理、終了に責任を負うことから、社内管理に関連した経費削減への取り組みの中、多くの会社がますます人材派遣会社に頼るようになってきている。人材派遣会社は、多くの産業の労働需要を満たす上でより効率的で効果的になっており、「意欲的で、有能で、柔軟で、なによりも利用可能な労働者の『適正なコンティンジェント』労働力供給へのアクセスを確保している」という言葉でうまく表現されている（Peck & Theodore 2001）。人材派遣会社は、本質的に、労働者の取り扱い、給与支払い問題の対応、労災保険の支払い、企業が直面する可能性のある労働者関連の障害への対処に係るリスクからの解放を請負う業務を行っている。加えて、こうした雇用形態は、「伝統的労働者よりもコンティンジェント労働者の方が、より大きな怪我、病気、死亡事故の危険度の高い仕事のアウトソーシング」となりうる

(Cummings & Kreiss 2008)。人材派遣会社を利用している企業は、被用者を評価することが可能となり、結果として労働者の再雇用もしくは契約終了、また職場の労働者の増員あるいは削減ができる。この種の労働形態により、派遣先企業と労働仲介人としての人材派遣会社の双方が、人材派遣を介して与えられる自由と柔軟性から多くを得ている。

一方、労働者にとっては必ずしもフレキシブルまたは有益というわけではない。労働者は、斡旋された仕事を拒否する権利を有するものの、雇用機会を拒否できる経済的状況ではない可能性がある。この場合、フレキシブルな派遣雇用は、経済的、社会的、政治的脆弱性により、生活賃金や福利厚生に対する権利が抑制されている労働者にとってそれほど有益なものではない。ラテンアメリカ系人、アフリカ系アメリカ人および不法滞在者は特に弱い立場であるため、人材派遣会社は低収入層に目をつけ始めた。人材派遣会社は、シカゴのような都市における非正規雇用の求人を埋めるための豊富な労働源を見つけ (Peck & Theodore 2001)、1960年代以降、20倍の雇用拡大を図った (Carre & Tilly 1998)。

人材派遣会社は主として労働者にほぼ最低賃金の現場労働を割当てている。人材派遣会社は、軽作業や工場労働、荷物の積み下ろし、倉庫労働を含め、ホワイトカラー、ピンクカラー、ブルーカラーの職種にますます多様化している (Theodore 2000; Kerr & Dole 2001; Roberts & Bartley 2002; Southern Regional Council 1988)。人材派遣会社は、板張り窓付きの建物内の仕事斡旋所または近隣の事務所に設置されている (Peck & Theodore 2001)。事務所の立地や派遣労働の種類によるが、参加者の多くは不法滞在者、最近移住した者、教育水準の低い者である。しかし、参加者には移民以外の者、女性および相当数のホームレスも含まれている。この労働市場への参加者は立場の弱い人々で、搾取されている (Southern Regional Council 1988; Theodore 2000; Kerr & Dole 2001; Roberts & Bartley 2002; Tolchin 2001)。米国では、人材派遣会社 (すなわち Kelly Girls) は少なくとも第二次世界大戦時から存在しており (Rogers 2000)、現在、米国で大量の派遣労働力を提供している。

人材派遣会社は、この20年間に都市部で急増しており、低所得層の多い地域に引き寄せられている。その理由は、廉価かつフレキシブルで容易に利用可能な大量の労働供給である。例えば、シカゴの都心部近辺の人材派遣産業は、ラテンアメリカ系人とアフリカ系アメリカ人コミュニティーに浸透しており、柔軟な労働力の活用を強く望んでおり、最大の「現地事業主」となることも多い。人材派遣会社は、ホームレス施設や福祉事務所など、低賃金労働者を確保できる場所の近くに会社を設置する (Theodore 2000; Peck & Theodore 2001; Parker 1994; Oehlson)。利用可能な大量の余剰労働と臨時の日雇い労働需要にもかかわらず、人材派遣会社を介して参加している労働者の多くは毎日の仕事を確保しておらず、最低賃金程度のみを稼いでいる。この産業は、長時間、低賃金、過酷な仕事を典型的な特徴としている。労働者は通常夜明け前の午前4時または午前5時に地

域の人材派遣会社に到着し、仕事の斡旋を待ち始める。仕事斡旋所の中には、3交代制を組織して、1日24時間労働者を派遣しているところもある。多くの労働者は需要に応じてクライアント先に派遣されるまで、数時間待機することが多い。結果的に、雇用は不安定となり、この市場の参加者が定期的な仕事を確保するのはまれである。斡旋を受けたければ、仕事斡旋所 (hiring site) で待機しなければならない。労働者はいくつかの異なる基準に基づいて派遣される。すなわち、人材派遣会社と仕事割当のシステム、労働者の経験、派遣担当者の裁量 (労働者は困難な反復労働の斡旋を受け入れることで、事業主から信頼され、好ましい評価を受けることにより、この裁量に影響を及ぼすことができる) である (Peck & Theodore 2001; Roberts & Bartely 2002)。

人材派遣会社での求職は、優遇される参加者や、この種の労働に求められる特性要件に関する明確な規則によって高度に構造化されている。例えば、人材派遣会社の中には、書類によって労働者を優遇するところもあれば、不正書類にはほとんど留意しないか、または書類を全く必要としないところもある。多くの人材派遣会社は、特定の階層、技能、社会的背景、民族集団から労働者を採用するという明確な理由で対象地域に設置されており、シカゴでは外国生まれのラテンアメリカ系人 (Peck & Theodore 2001)、南部では地方・都市のアフリカ系アメリカ人が選好され (Southern Regional Council 1996)、ツーソンおよびシカゴでは立場の弱いホームレス労働者が好まれる (Roberts & Bartely 2002; Theodore 2000)。一部の熟練労働者は、他の労働者よりも熟練労働の確保に有利である場合もあるが、ほとんどの求職者は、製造部門や倉庫部門の組み立て労働、手作業の包装、材料の移動、その他の熟練を必要としない現場労働を行っている。人材派遣会社を介して仕事を求める日雇い労働者の大量供給、比較的低い熟練要件の仕事、日々の仕事の確保の難しさなどから、この市場の労働者は代替可能であり、このためこうした仕事をめぐって盛んに競争する。

人材派遣会社は、経済的に停滞しているスラム街の板張り窓付きのうらぶれた店舗を占有することが多い。事務所は狭く、広い部屋が1室あるだけで、その四分之三が労働者用の席で満たされており、四分の一は労働者と分離され、派遣担当者用の事務所となっている。粗末で手入れされていないことが多い仕事斡旋所は、大勢の底辺労働者やすぐにも働ける労働者で、人材派遣会社によって確保される仕事に望んで従事する者が居住するコミュニティーに多数存在している。人種による居住地域の分断が多くの論文から明らかになっている (Massey & Denton 1993) シカゴでは、人材派遣会社は広範に設置されており、非常に目立っている。Peck と Theodore (2001) は、シカゴ市の人材派遣業の場所を示した地図を作り、人材派遣会社は立地戦略から、意図的に大多数のアフリカ系アメリカ人の住む地域を回避して大勢のラテンアメリカ系人の住むエリアを選択していると主張している。その結果、人材派遣会社は、事実上非ラテンアメリカ系人に対して差別を行っており、事業主が求めている人種的・出生的選択を確保すべくおおざっぱ

な予備選別と斡旋を行っている (Peck & Theodore 2001)。人材派遣会社がラテンアメリカ系人の住む地域に位置していることは、労働市場の不平等の反映であるとともに、これを推し進めている。こうした場所は、「いかなる手段」によっても働き口を求めるラテンアメリカ系の移民労働者を好ましい予備労働力 (hiring pool) として強化する役割を果たす。人材派遣会社は、アフリカ系アメリカ人男性は雇用に適さない、または働きたがらないというステレオタイプを強めているほか、複数の地域でラテンアメリカ系人の雇用の機会を改善しているため、ヒスパニック地区、スラム街、郊外間の空間的ミスマッチが悪化している。

また、人材派遣会社は多様であり、大規模な全国企業のフランチャイズ事務所、地方のより小規模な民間営利事務所、および、通常はホームレスまたは移民の権利支援組織によって運営される非営利組織がある。それぞれの規模、目的、場所は、労働者に向けてさまざまな組織的慣行や待遇を行っていることを示唆している。例えば、非営利組織は、仕事斡旋所からの移動、設備の使用または設備の賃貸、小切手の現金化などのサービスに対する「就業経費」(cost-of-working) 手数料や、一般に事業主に対して請求され、人材派遣会社に係る諸経費として割引かれる規定の手数料 (standing fee) として、小額、定額の徴収、もしくはまったく徴収をしない。こうした組織は、支援組織または救済組織が運営しているため、事業主に請求される手数料の大部分が労働者に割り当てられる。従って、1時間あたりの平均賃金が他の営利的な仕事斡旋所よりも高くなる。

全国および地域の営利的仕事斡旋所は、労働者に対して非常に搾取的な雇用関係にあり、労働者の日々の小切手について現金化手数料を定期的に請求し、仕事斡旋所までの送迎に料金を要求し、設備の利用に対する前金と手数料を要求し、一般に、最低賃金のみを支払う (Southern Regional Council 1988; Kerr & Dole 2001; Roberts & Bartley 2002; Tolchin 2001)。アリゾナ州ツーソンでは、正規の日雇い労働の仕事斡旋所のクライアント (事業主) に対して請求される典型的な手数料は、最低賃金またはほぼ最低賃金の労働者に支払われる賃金の 100% である (Roberts & Bartley 2002)。同論文はまた、人材派遣会社の組織形態により、実質賃金として得られる所得が部分的に影響を受けており、非営利の仕事斡旋所を通じて仕事に就く場合に大きなプラスの効果をもつことを明らかにしている。これに対して、(この結果は、統計的に有意ではなかったが) 企業系列の人材派遣会社の仕事は実質賃金を減少させるとみられる (Roberts & Bartley 2002)。

人材派遣会社発祥の地シカゴ (Moore 1965) では、仕事斡旋所間の競争が激化しており、利益幅の圧縮やコスト削減圧力の要因となっている (Peck & Theodore 2001)。ツーソンの寡占的人材派遣業とは異なり、100% までの利幅率は存在しない。シカゴでは、文字通り数百の人材派遣会社が都市や郊外に点在しているため、完全な競争産業となっており、人材派遣会社がお互いに反応し競争するにつれ、利益幅が縮小している。その結果、賃金は予想に違わず低く、ホームレス労働者の圧倒的多数 (82%) の時間給は 5.50

ドル以下で、定期的に労働している者の所得も年間 9,000 ドル以下である (Theodore 2000)。Kerr and Dole (2001) および Roberts and Bartley (2002) は、類似の賃金を報告、「勤務」手数料 ("duty" fees) と税金が実質賃金を下げる要因であると述べている。

正規の仕事斡旋所で仕事を得る労働者の賃金は、屋外の日雇い労働市場における労働者よりも低い (この種の非正規雇用に関する説明は下記の参照のこと)。しかし、労働者が人材派遣会社を介して契約する仕事の頻度、すなわち男女の労働者が典型的な週当たりどの程度頻繁に派遣されるかは不明である。Roberts and Bartley (2002) が示しているように、人材派遣会社の組織構造は実質賃金に影響を及ぼしている。しかし、地域または都市の賃金格差、また都市内部での人材派遣会社の空間的・地域的分布による賃金格差についてはほとんど知られていない。

4. 短期雇用および呼び出し雇用

Kalleberg (2000) によれば、短期雇用は、労働者と企業間の有期契約を含み、また呼び出しに基づく雇用関係もこれに含めることができる。この形態は、直接的な雇用関係に基づいており、人材派遣会社の形態における、企業、労働仲介人、労働者間の三角関係とは異なる。短期雇用または呼び出し雇用形態は、主に季節的雇用、またはプロジェクト完遂を目的として実施されるものである (Kalleberg 2000)。呼び出し雇用は代理教師からケータリング、ベビーシッター、看護に至る。こうした雇用は、事業主またはクライアントによる労働者の直接雇用に関連しているが、Polivka (1996b) によれば、人材派遣会社はますます広範な産業に対して労働とサービスを提供しているため、会社が直接短期労働者を募集せずに、徐々に労働仲介業者を選択していくという移行が起こっていることは容易に想像される。

5. 独立請負人

独立請負人が提供するサービスが臨時 (contingent) であり、仕事を依頼している雇用主または依頼者および要求レベルに応じて業務を変更しなければならないため、コンティンジェント労働者とみなすことができる。但し、ほとんどの独立請負人は企業家の性格を有し、自営で、代替的労働形態を維持しているとみなされている。したがって、「コンティンジェント労働者とは対照的に、代替的形態を有する者は、現行の雇用に係る明示的もしくは暗黙の契約を締結している場合と、締結していない場合がある」(Copeland, Frostin, Ostuw & Yakoboski 1999)。独立請負人は、コンティンジェント労働形態やその他の代替的労働形態の労働者に比べ 50,000 ドル以上の家族収入を得ている可能性が高く、かつ、大学院の学位を有している可能性が高い (Ibid.)。

日雇い労働者のようなインフォーマル労働者は、「独立請負人」に誤分類されることが多い。これは搾取的な目的にかない、また公正かつ十分な賃金、雇用の確保、安全保護

に係る労働者の権利を否定する誤った分類である。このことは、コンティンジェント雇用の流動的定義、雇用の不安定さを利用しようとする事業主の意欲、労働者の脆弱性、「独立請負人」という肩書きを明確に定義しようとする明示的かつ一貫した政策の欠如に関連していると筆者は考える。「独立請負人」は、明確に定義されていないため、誤分類された労働者の保護の確立を求める者は、真の独立請負人と契約社員とを区別するための「被用者」(employee)の定義に関心を寄せている。つまり、基本的に社員とは「事業主が仕事の指示または管理を行い、賃金に関する詳細な申告と社会保険料負担の義務を有する者」(Simmons)である一納税義務は事業主が社員を誤分類するもう1つのインセンティブである。事業主の38%は、労働者の補償保険および/または福利厚生費を回避するために「社員を独立請負人に誤分類している」と推定される(Kalleberg 2000)。

6. 日雇い労働雇用

日雇い労働はおそらく、最も不安定なコンティンジェント雇用形態のひとつである。Valenzuela (2003)によれば、「日雇い労働の正式な定義はないが、同用語はおおむね、労働の危険度・不快さ、手当やその他の一般的な職場における福利厚生への欠如、毎日の求職によって区別されるテンポラリー雇用の一種を示唆する際に使用される」(308ページ)。この労働形態は、不法滞在のラテンアメリカ系男性がしばしばその多くを占め、いずれの場合も非合法であるが、フォーマルまたはインフォーマルの形をとる。多数の人材派遣会社が、日雇い労働の仕事斡旋所としてスラム街に進出し、主に建築仕事や塗装といった現場の重労働において、日雇い労働者とクライアントをマッチングさせている(Valenzuela 2003)。不法滞在者であることや、教育水準の低さ、米国に移住して日が浅いことなどから、日雇い労働者は極めて立場が弱く、低賃金、賃金不払い(wage theft)、虐待、現場での置き去り、その他様々な形でしばしば搾取を受けている(Peck & Theodore 1998, Theodore 2000, Valenzuela 2003, Cummings & Kreiss 2008)。

さらに具体的にいえば、日雇い労働は、男性(および若干の女性)が街角、空き地、ホームセンターの駐車場、レンタルトラック店、ペンキ屋に集合して、臨時の日雇い労働を求める産業である。この種の労働は、低収入労働者やラテンアメリカ系移民が多く集まっている米国各都市で増加しており、その傾向はますます如実に現れている。日雇い労働は不安定で低賃金であり、ほとんどの労働者は、週に1日か2日の仕事しか得られず、賃金は1時間あたり8~10ドルである。日雇い労働者が行う労働は、危険で汚い場合が多く、ほとんどが建設、造園、引越し、解体、塗装の仕事である。若干の調査を除き、この労働市場についてはほとんど把握されていない。調査が難しい理由として、日雇い労働者が自由に出入りすること、連邦機関が日雇い労働を十分に定義していないために正確な数がわからないこと、こうした労働者の大部分が外国生まれで、滞在許可のないラテンアメリカ系人であることが挙げられる。

男女が公共の場に集まり仕事を探すという慣習は、少なくとも封建的都市が本来商業の場であった中世まで遡る。12世紀のイギリスでは、労働者は雇用されることを目的として日々の市場や週に1度の市場に集まった。法律により、商人の町での公設市場の開放は制限され、農業労働者（現場監督、農作業、荷馬車の御者、羊飼、豚飼、牛乳屋、草刈り）に対し、「プライベートではなく公の場で」雇用されるためには道具を持参して現れるべき旨が定められた。19世紀初期から中期の米国では、建設作業員から募った日雇労働者が、鉄道会社の線路補修作業員として働いた。（しばしば建設の仕事から離職した）臨時雇労働者（casual workers）は、高い技術を必要としないさまざまな職位の仕事を行った（車掌助手、線路補修作業員、補給所作業員、非常時の消防員、除雪作業員、機械工助手）。こうした作業員の中には、最近移住した移民もいた。西部では中国人やメキシコ人、東部ではドイツ人やアイルランド人がいる。1788年から1830年まで、多数の日雇労働者（当時はスタンドアップと呼ばれていた）は波止場地区で働き、ニューヨーク市のアイルランド人男性労働者の半数以上が日雇労働者だった。1834年、「仕事を求めている者が、労働者を求めている者と会うことができる場所が、ニューヨークの市道脇に設置された」。この労働交換は男女共に行われ、女性の雇用（主にアフリカ系アメリカ人）は、家事労働市場部門に集中した。

少なくとも19世紀中葉のニューヨークおよびその他の北東港湾における労働者選定場所では、男性の集まりの中から任意と思われる選択により1日または半日（最低4時間）の港湾労働者を雇用するシステムが取られた。このシステムに基づき、仕事を求めている港湾労働者が毎朝強制的に港湾に集められ、一般に、1日労働または4時間交代制労働に係る労働者選択時に、円形またはU字形になって周りに集まるよう合図され、雇用主任からの「労働者の選定」呼び出しを待った。仕事を求める男性の人数は、概して就くことのできる仕事の数を超えていた。

（少なくとも1970年代初頭以降の）現代の日雇労働は、過去の日雇労働と大した違いはない。参加者のほとんどが最近移住した男性であり、仕事は主に建設業である。女性が参加している範囲での日雇労働は、主に家政婦である。数千の労働者や労働者の事業主にとって、米国およびそれ以外の場所での日雇労働の増加と発展には極めて現実的な意味がある。伝統的な雇用形態を差し控えたいと考えており、かつ「正規」の雇入れのための時間と費用のかかる活動を好まない事業主に対して、最も単純な形態の日雇労働者は明確なサービスを提供する。日雇労働者の雇用による利益は明白である。日雇労働者は容易に見つかり、豊富に存在し、比較的廉価に雇用することができる。事業主は責任とお役所的な書類作成作業を回避できる。プロジェクトを完遂させるための支援が必要な下請業者は、数時間または数日間、日雇労働者を容易に雇用し、整理、破片・がれきの除去、検査に備えた現場の清掃、その他の技能の不要な作業や技能を要する作業を行わせる。通常、日雇労働者以外の労働者であれば高給を支払わな

ければならないであろう仕事またはプロジェクトは、この市場を介して容易に回避される。同様に、別の家に引っ越したいと考えている自宅所有者や、裏庭の木を引き抜きたいと考えている自宅所有者は、この単純に見えるが大きな労働力を必要とする仕事に対し高額な請負業者を雇用する必要はない。日雇い労働者は、もし、それ以外の方法で雇用されないとしても、この種の労働市場から利益を得られることも分かっている。加えて、日雇い労働者は、(通常課税されない) 現金での支払いを受け、仕事が危険であったり特に汚い場合には、その仕事から立ち去ることができ、1日の労働にみあった賃金を交渉することができる。最後に、複数の日雇い労働者にとって、この仕事は定期的に日程を組まれた仕事から離れた柔軟性や、厄介な事業主の自律性、さまざまな技術を学ぶ機会を得ることができる。

日雇い労働者の全国調査 (Valenzuela et. al. 2006) に基づき、この種の労働を行う男性 (および若干の女性) についてわれわれはいくつかの重要な事実を認識している。例えば、任意の1日あたり、約117,600人の労働者が日雇い仕事を探しているか、日雇い労働者として雇用されている。ほとんどの日雇い労働者は、ホームセンター前やガソリンスタンド前、交通量の多い幹線道路沿い、高速道路の進入車線付近、公園内、その他の公共の場などに形成されているインフォーマルな仕事斡旋所に集まる。労働者センターは少数のため (全国で64箇所)、日雇い労働者と事業主が当日の雇用条件を取り交わす正規の仕事斡旋所で仕事を探す労働者はわずかである。日雇い労働の仕事斡旋所は、規模と特徴が季節、週、日、時間によって変わるダイナミックな労働市場である。ある仕事斡旋所を通じた日々の労働者の流れは劇的に変わることがある。それは、労働者が同斡旋所で仕事を割り当てられるとその場を離れ、新たな求職者が斡旋所に連れて来られるためである。

仕事斡旋所と日雇い労働者の最も集中している地域は西部であり、中西部は、仕事斡旋所と労働者数が最も少ない地域である。米国の日雇い労働力は、圧倒的に男性であり (2%は女性)、大部分がメキシコや中米の移民である。日雇い労働者の半数以上 (59%) がメキシコ生まれで、14%がグアテマラ、8%がホンジュラス生まれである。米国生まれの労働者は日雇い労働力全体の7%であるが、米国南部地域では日雇い労働者のほぼ5人に1人が米国生まれである。日雇い労働力の四分之三は不法移民である。但し、こうした不法日雇い労働力の約11%は、在留資格の変更を申請中である。実際に、何人の日雇い労働者に臨時もしくは永続的移民救済 (immigration relief) の資格があるかを判断することはできなかった。

全体としてみると、日雇い労働者は比較的最近の移民である傾向がある。ほぼ5人に1人 (19%) が、インタビュー時点で米国に移住してから1年を経っておらず、また40%が1~5年間米国に居住していた。6年~20年米国に住んでいた日雇い労働者は3分の1未満 (29%)、20年以上は11%であった。

日雇い労働者は、職場での怪我率が高い。日雇い労働者の5人に1人が仕事に怪我している。労働関連の怪我率は中西部で最も高く、日雇い労働者の3分の1が仕事に怪我したことがある。ほとんどの日雇い労働者は、自分たちの仕事が危険であることを認識しているが、雇用の必要性に迫られ、仕事を探すためにこの市場に戻ってくる。全国の日雇い労働者の約4分の3が自身の仕事が危険であることを把握しているが、他の地域よりもきわめて高い比率で屋根の作業が行われている中西部では、約92パーセントが自身の仕事が危険であることを認識している。

事業主による日雇い労働者の権利の侵害および基本的労働基準の侵害は、日雇い労働市場では日常茶飯事である。賃金不払いは、日雇い労働者が経験する最も一般的な虐待である。日雇い労働者全体のほぼ半数（49%）が、調査対象となる2カ月前に完遂した労働に対して、事業主から賃金の支払いを完全に拒否されている。同様に、日雇い労働者の48%が事業主から同期間の労働に対して不十分な額の賃金しか受け取っていない。

米国全土で急増している数百のインフォーマルな仕事斡旋所のほかに、64カ所の日雇い労働者センターまたは正規の仕事斡旋所が、コミュニティ組織、地方自治体、宗教奉仕活動組織、その他地方のステークホルダーによって、賃金不払い、虐待、危険な労働条件を抑制するために設置されている。日雇い労働者センターの設置は、比較的最近の現象であり、ほとんどが2000年以降に設置されている。労働者センターは、一般に、正規の日雇い労働の仕事斡旋所付近にあり、労働者と企業の双方に対して、街角や駐車場にある野放し状態の仕事斡旋所の代替的サービスを提供している。実際に、設置場所がセンターの成功の重要な決定要因となる可能性があり、こうした仕事斡旋所は、労働者と雇用主が共に容易に利用できる地域に設置されていることが多い。

ほとんどの日雇い労働者センターは、労働者と事業主に公平に基本的な便宜を図る。全てのセンターが、事業主と日雇い労働者がその日の労働について合意することができる仕事斡旋所として機能している。利用可能な備品やサービスには一般に、トイレ、飲料水、座席、電話、教室、事業主への働きかけ、駐車施設などがある。しかし、このような単純な備品やサービスの提供であっても、インフォーマルの仕事斡旋所に比べて著しい改善である。さらに、それらは日雇い労働市場における労働者センターの存在を確立することに役立っている。日雇い労働者センターの主な目的は、日雇い労働市場に介入して、求職と求人を統制するルールを確立することである。こうした中核的活動を介して、労働者センターは日雇い労働市場の諸条件に下限を設けることができるだけでなく、虐待や職場での怪我を抑制することができる。

7. インフォーマル雇用

インフォーマル経済またはインフォーマル雇用は、闇経済、地下セクター、地下経済、陰の経済または隠れた経済（hidden economy）と呼ばれることが多い。インフォーマル雇

用は法的雇用範囲外の賃金労働であり、税金、社会保障および／または労働法上の理由から州に対して登録されない、または隠されている—しかしその他の側面においては合法的な一賃金支払いを伴う生産および商品・サービスの販売である。インフォーマルの賃金労働には、個人が受け取る給与が当局に申告されていないあらゆる合法的活動のほか、売春、違法商品の製造と販売、麻薬販売などの不法活動も含まれている。したがって、インフォーマル雇用は次の3種で構成されている。すなわち、直接・間接税の脱税、公式には失業者として給付を申請しながら働く社会保障詐欺、事業主の保険負担金や最低賃金協定または職場での特定の安全基準およびその他の基準などの労働法の適用の回避—帳簿外の雇用や、小規模企業や自営業者に最低賃金以下で下請労働を依頼するなど—である (Williams and Windebank 1998: 4)。この種の雇用に関しては、多くの神話—特に、米国など先進国において増加していること、またこうした雇用の担い手はしばしば、失業者、貧困者、女性、移民、低収入コミュニティのマイノリティなどにより特徴づけられること—がみられる。

Castells and Portes (1989:12) は、代替的またはインフォーマルな所得活動は1つの中心的特性「法的および社会的環境において、社会の諸制度で規制されていないこと」を特徴とすると論じている。制度的規制がない結果、さまざまな労働プロセスが無視、変更、または修正されている。例えばこうした労働は、秘密裏に行われ、申告されず、最低賃金未満で、あるいは通常であれば社会の規範が許容しない状況下で雇用される。労働条件も制度的規制の管理下にあり、これには土地利用規制、安全基準、職場での有害物質の投棄およびその他の健康関連の労働問題などが含まれる。インフォーマル雇用は、この種の制度的規制を順守しないことが多い。3つの主要な論議がインフォーマル雇用に関する大半の研究で行われており、それらにより、この代替経済活動の起源と、移民、民族的・人種のマイノリティ、女性、その他の社会的に無視されている集団のこの雇用形態への参加を理解することができる。3つの主要な論議とは、フォーマル化、インフォーマル化、周縁性のテーゼである。

フォーマル化説は、経済がより発展または進展するにつれ、インフォーマル雇用は減少し、ついには消滅すると主張する。この概念は、「第一と第三」世界の二分法に基づいており、後進の第三世界諸国を発展途上国と定義し、第一世界を先進国と定義している。インフォーマル性は発展途上国に存在し、経済が進展し近代化が進むにつれ最終的に消滅する「後進性」の部分である。移民、特に第三世界や低開発国からの移民は、インフォーマル雇用を含む経済活動を輸出している。この主張の支持者は、米国、カナダ、その他の先進諸国などでの圧倒的規模のインフォーマル活動について説明する上で、この根拠を活用している。

一方、インフォーマル化説では、先進諸国は、経済構造改革とグローバリゼーションに関連した理由で、インフォーマル経済活動の拡大に立ち会っていると主張している。

例えば、Sassen (2000) は、先進国と発展途上国が経験しているその進展が、明らかにインフォーマル化の拡大を促進したと主張している。都市経済のさまざまな部門における収入の不均衡の拡大と収益の不均衡の拡大が結びついたことで、経済活動のインフォーマル化が一気に進んでいる。Sassen は、インフォーマル雇用が、先進国の現在の傾向の明確な結果であると主張している (Sassen 2000:7)。改革およびその他の経済的、社会的、政治的亀裂により、インフォーマル雇用の規模、参加者とも明らかに増加している。Sassen は、インフォーマル化は、われわれの現在の経済システムに組み込まれており、特に大都市において明白であるが、そこでは収入および収益を上げる能力の不均衡の拡大を背景に、個人、会社、消費者、生産者が利用する柔軟性の最大化戦略として、インフォーマル化が出現している。

最後に、周縁性説では、移民、女性、民族的マイノリティ、その他の立場の弱いグループのステータスが、周縁的であり、不利な状態にあり、フォーマル経済活動の範囲外にあるため、高い比率でインフォーマル雇用に参加していると主張されている。移民（および人種的・民族的マイノリティ）は、インフォーマル雇用に向かう傾向が高いか？ インフォーマル雇用に関する文献の広範なレビュー (Williams and Windebank 1998) によれば、そのとおりである。但し、この結論は、ほとんどが同じ論題に関する米国調査に基づいており、その大部分が移民とマイノリティがインフォーマル雇用に参加している範囲および有給のインフォーマル活動の種類に関連している。この論題に関するほとんどの調査が、移民かマイノリティ、またはその両方が集中している貧困地域の低賃金で、大きな労働力を要し、労働組合によって組織化されない搾取的仕事に焦点を当てている (Fernandez-Kelly and Garcia 1989; Portes 1994; Sassen 1989; Stepick 1989 を参照のこと)。結果として、インフォーマル雇用が、移民およびマイノリティと密接に関連していることになる。

移民およびエスニック・マイノリティのインフォーマル雇用への参加についてさらに正しく評価するためには、2つのグループの輪郭をより詳細に描く必要がある。例えば、雇用の機会を評価する際に、出身地と法的資格の異なる移民を区別することが重要である。米国市場において、帰化した合法移民は、検閲を受けずに入国した不法移民および学生ビザや観光ビザが切れて不法滞在している者とは質的に異なる経験をしている。米国の不法移民は弱い立場にあるため、合法移民よりも高い比率でインフォーマル雇用に参加している。

適正な書類の提出によって得られるフォーマル雇用から除外されると、非合法移民は、収入を得る手段としてインフォーマル雇用に参加する以外に選択肢がほとんどない。結果的に、インフォーマル経済活動の最も目立った雇用形態は、名目上、適正な書類（滞在資格）を持たない移民とされる移民の参加者で満ち溢れている。しかしながら、すべての非合法移民がインフォーマルの仕事に加わるわけではない。フォーマルセクターに

おける多くの事業主は、移民であれ移民以外であれ、全労働者の雇用契約を規制している連邦規則にほとんど注意を払っていない。そのため、新規従業員の雇用や、雇用を成立させる上で必要な所定の書類に関連する厳しい規則を順守していない場合がある。また、不法移民は、フォーマル雇用を確保するために、偽造書類を探し求めたり、他人の書類を利用する可能性がある。2009年（米国国勢調査局が不法滞在者の規模を推定した最新の結果）には、米国での不法移民は1,200万人と推定されており、およそ半数がメキシコ移民で、その半数弱がカリフォルニアに集中していた。彼らの多くは明らかにインフォーマル雇用形態で労働しており、またその他の多くの移民は就労していなかった。移民は明らかに他のグループよりもインフォーマル活動に参加しているが、周縁的な他の形態、つまり、柔軟的な労働やコンティンジェント労働などのフォーマルセクターでの雇用にも参加している。また、全てまたは大多数のインフォーマル雇用を移民および人種的マイノリティや民族的マイノリティに帰することには注意が必要である。インフォーマル雇用には、非マイノリティおよび非移民グループが多数参加しているホワイトカラー、ピンクカラー、ブルーカラー産業も含まれている。

貧困者、特に失業者は、インフォーマル雇用活動に参加する傾向が高いか？貧困者とインフォーマル雇用との主たる関係は、給付の不正受給による給付詐欺事件を介したものである（給付を申請している男女が、一方で、収入と税金が政府機関に申告されないよう秘密裏に雇用されている）。これに関連して、不況など構造的経済変動により仕事を失っている者は、失業の緩衝または代替としてインフォーマル雇用に向かう場合がある。インフォーマル雇用に参加している貧困者に関するほとんどの分析では、公の失業者のうちかなりの比率が、実際には「帳簿外（off-the-books）」の労働をしており、税金のかからない現金での支払いを受けている。Williams and Windebank（1998:50）によれば、インフォーマル雇用参加者は必ずしも無職であるわけではなく、経済的疎外または失業の結果としての生き残り戦略としてインフォーマル雇用に参加しているわけでもない。この分野の調査結果に関する彼らのレビューは、失業者が、就業者よりもインフォーマル雇用を介して収入を増やすことが難しいと考えていることを示している。むしろインフォーマル労働は、主として、すでに仕事を持っている者が追加的な金銭を得るための戦略である。大多数の調査で、就業者は、日常的な、低賃金の、搾取的で単調なインフォーマル労働を行う失業者よりも自主的で、日常的ではなく、報酬のよい仕事に従事する傾向があることが分かっている（Williams and Windebank 1998: 52）。彼らの調査は、就業者はより良好なインフォーマルの仕事を確保するが、失業者はより条件の悪いインフォーマルの仕事しか得られないというセグメント化されたインフォーマル市場を示唆している。

したがって、インフォーマル雇用に参加している失業者または貧困者に関する文献は、インフォーマル雇用が、すでにフォーマルな雇用の就業者および比較的高給なインフォ

一マル雇用就業者で満たされていることを示唆している。こうした労働者は、例えば建設業で働いており、隣人が、家の修理や改修作業を行う「週末の」仕事に、当該労働者の技術力を買い雇用したいと考える場合に、副業を得る。その他の例としては、市場以下の手数料で「副業」を行う修理工がいるが、明らかに利益があり、また自営で行うことが多い。一方、失業者や貧困者は一般に比較的低賃金の組織化されたインフォーマル雇用に参加するが、こうしたインフォーマル雇用はより搾取的で、より危険で、低賃金となる傾向がある。その結果、失業者と貧困者は、極端に多くがインフォーマル雇用に参加しているわけではなく、また、インフォーマル雇用からそれほどの収入を得ることはなため、必ずしも生き残り戦略とみなすべきではない。

貧困の女性化は、明らかに女性が貧困に関連した公共政策（すなわち福祉改革）の（良かれ悪しかれ）主たる受益人であり、米国や他の世界各地の最大の貧困者層でもあることを示している。貧困者が相当数であることを考慮すると、インフォーマル雇用に参加する可能性は高いだろうか？インフォーマル雇用の性別分割はどうなっているか？Williams and Windebank（1998:66）によれば、インフォーマル雇用に関する調査では、女性がより多く参加している状況はみられず、インフォーマル労働力の大多数は男性が占めている。当然、この一般ルールの例外は存在し、多くの地域や職業で男性よりも女性が多数を占め、家庭内労働などのインフォーマル雇用に参加している。女性がインフォーマル雇用に参加する場合は、特に搾取的な仕事に集中し、低賃金の可能性が高いことが明らかである。逆に、男性は、建築、修理、造園など、高賃金でより自主的な形態のインフォーマル雇用に参加する傾向がある（Williams and Windebank 1998: 80）。その他の重要な性別要因による、男女のインフォーマル雇用への参加の抑制・支援の効果はそれぞれほぼ同等である。

例えば、女性はほとんどパートタイムでインフォーマル雇用に参加しているが、これは、女性の家庭内の役割と家庭の責任という制約があるためである。さらに、女性の動機はより経済的であり、不景気に家族がなんとか生きていけるよう余分の収入を生み出したいという願望に基づいている。Williams and Windebank（1998: 80）によれば、男性にとって、インフォーマル雇用は、より不定期であるがフルタイムであり、社交のためあるいは家庭領域や女性からの差別化のため、余分の現金を稼ぐ目的で行われることが多い。したがって、インフォーマル労働市場においては男女間の仕事の種類、同期、賃金やこうした仕事に就く男女のタイプに関して、明確な分断がある。

第2節 コンティンジェント労働形態および代替的労働形態への転換

非正規雇用形態はパートタイム雇用という形で1950年代から1960年代に増加した。当時、ベビーブーム世代のティーンエイジャーとその母親が収入を得るためにパートタイム雇用を求めた。この時期は、求職者からの柔軟な雇用の需要が特徴だったが、1970年代から1980年代は、事業主が柔軟な労働と従業員を求める方向へと変化した。Kalleberg (2000, 2008)によれば、1970年代中期のオイルショックによるグローバルな価格競争が、「会社が直面する競争を増大させ、低賃金諸国に仕事を外注する機会を増やし、移民により新たな予備労働力が拡大し、新自由主義的なグローバリゼーションの過程に向かわせた」。不活発な経済成長により、フルタイム雇用が利用可能でなくなり、企業はパートタイム雇用を提供するようになった。このことが、不況期にパートタイム雇用が増加した理由である (Kalleberg 2000; Carre & Tilly 1998)。Copeland et al. (1999)は、コンティンジェント雇用が1995年の2.2~4.9%から1997年の1.9~4.4%に落ち込んだ理由は強力な経済にあるとした(代替的労働形態は両年とも9.9%であった)。経済は、経済状態とコンティンジェント雇用の増減間で逆相関を可能にすることによって、代替形態よりもコンティンジェント労働形態により大きな影響を及ぼしているように思われる。そのため、現在の米国の経済不況は、非正規雇用が増加するであろうことを示唆している。

コンティンジェント労働形態および代替的労働形態の制度化を介した労働市場のグローバリゼーション、技術の進歩、工業化、現在の米国の不況、規制撤廃により、非正規雇用は最近ますます増加している。今日の技術の進歩により、国内外での通信が可能となった結果、廉価な労働力による効率、効果、経済利益を約束する地域への労働とサービスのアウトソーシングが可能となった。この移転プロセスまたはアウトソーシングプロセスは、事業主を「従来の時間的・空間的制約から」解放しているといわれる (Kalleberg, 2008)。Kallebergは、サービス部門が重要性を増すにつれ、伝統的に家庭内で行っていた活動(子育てや掃除を含む)を民間企業が請け負うようになった(privatization)とも記している。こうしたサービスは現在、人材派遣会社や仕事斡旋所を介して提供されている。また、日雇い労働者がインフォーマル労働力の重要な構成要素であることは言うまでもない。加えて、一時解雇のような雇用の亀裂が、非自発的な契約打ち切りから事業再編のための戦略へと変化し、雇用の不安定性が経済の全部門に広がったが、この不安定性が米国人に与える心理的影響にはあまり関心が払われていない (Ibid.)。

第3節 労働者の雇用選好

1999年に公表された福利厚生研究所 (Employee Benefit Research Institute) による報告

要旨は、コンティンジェント労働者および代替的労働者は「所定労働時間の柔軟性、補助収入、自己開発」から利益を得ることができるが、この種の労働形態における雇用は明らかに非自発的であり、伝統的な雇用を探すことが出来ないという諦めからきていると報告している。例えば、2000年に公表されたシカゴのホームレス日雇い労働者に関する調査では、家計をやりくりしようとする強い意欲、人材派遣会社や仕事斡旋所での持続的求職活動が証明され、95.6%が通常の労働時間の仕事を選好していると報告されている。加えて、2005年、BLSは、コンティンジェント労働者の半数以上（55%）が常用の仕事を選好していると報告しており、2001年の40%から一気に上昇している。この数字は注目すべき傾向を提示しているが、真に驚くのは、これらの数字がフォーマルの非正規雇用形態における申告されていない労働者についてや、ましてインフォーマル形態における労働者については、説明していないことである。

公的政策調査組織であるエコノミック・ラウンドテーブルの報告書によれば、2000年には、ロサンゼルス郡だけで推定647,500人のインフォーマル労働者がいたが、この数字には、全産業の合法・不法労働者が含まれている（Flaming, Haydamack & Joassart 2005）。Flamingらは、フォーマル労働を、「地方、州、連邦機関により定められた合法的境界内に存在する仕事であり、事業主が労働法および税法を認識し、かつ、尊重している仕事である」（4）として区別している。インフォーマル雇用は、「帳簿外（off-the-books）」であり、労働者の基本的権利を尊重しない事業主が酷使することができるものとして特徴付けられている（Ibid.）。同報告書では、労働年齢にいる人々が得られる仕事の割合のばらつきに言及し、労働者のインフォーマル雇用への主な参加理由として経済的な必死さ（desperation）を指摘している。同報告書で提示された数字と、労働統計局で提示された数字とを正確に比較するのはいくつかの理由から難しい。まず、エコノミック・ラウンドテーブル報告書の「インフォーマル」雇用の数字は概算であり、ロサンゼルスに限定されているが、BLSのデータはサンプルから抽出されたものであり、「フォーマル」雇用または報告された雇用に対する全国レベルの推計で構成されている。入手可能な情報の評価でとりわけ興味深いのは、他のコストにもまして、経済的必要性の増大と景気後退期の労働市場からなる雇用形態の規制緩和の帰結である。

第4節 常用雇用への転換のシナリオ

非正規労働者の雇用で雇用主側が使用する主要な戦略は、非正規労働者の常用雇用への選択的転換だった。これを実施するための戦略は、私がインタビューを行った3事業所間で異なるものだった。例えば、ホテル産業では、常用労働者の雇用のみに戻りうる可能性はないとの報告を受けた。ホテル産業の人材派遣会社または下請会社への依存

は、管理戦略に深く埋め込まれていた。にもかかわらず、私がインタビューを行った人事担当責任者は、派遣労働者から、通常「派遣労働者らが行うべき仕事をしていただくかを確認する」低レベルの管理職または監督者としての常用労働者への転換の例を2、3挙げた。派遣労働者の使用は、経営者側が常用労働者となる可能性がある労働者を選別する際に重要である。派遣労働者を使用することで、労働者の能力、技術、その他の属性を数カ月間観察することができる。同担当責任者によれば、「労働者を観察することは、当社と労働者の双方にとって有益である。われわれは労働者をチェックし、労働者はわれわれをチェックする。われわれが彼らを好まない場合、あるいは彼らがわれわれを好まない場合、決別することになり、この決別に係る取引費用は最低限のものとなる。われわれは、いかなる研修費も失わず、解雇手当も失わず、いずれにしても失うものは何もない」。

インタビュー回答者に対し、派遣労働者で常用労働者に転換された者の人数を質問した際、彼ははっきりとした人数を挙げるができなかった。このことは恐らく、人数が非常に少数であったことを示している。確かに、全労働者のうちの大半が常用労働者（回答者は70%と推定）であるが、この数字は、経営者側が、予約、施設、用地管理、食品調理、料理などの仕事を含め、常用労働者の外部委託を常に検討していると考えられる場合に、変わる可能性がある。実際に、この大規模ホテルチェーンの回答者は、これらの仕事を補充する上で、上層部経営陣が人材派遣会社にますます頼る傾向にある、と述べた。

私がインタビューを行った電機機器会社は、上述のホテルチェーンの場合と同じ理由で、同様に派遣労働者を常用労働者に転換する方向に向かっている。但し、労働者の職種の基盤（仕事の種類）はそれほど多様ではなく、このためより多くの労働者が常用ではなかった。例えば、組立ラインでの労働のほとんどは、会社の成功やマーケットシェアに応じて1カ月から数カ月の間働く派遣労働者が行っている。私がインタビューを行った管理者は、現在の不況の結果、この方向に一層積極的に移行せざるを得ない旨を詳細に述べた。「私たちに選択肢はない。消費者が電機製品の購入をやめれば、われわれの企業に影響を及ぼし、生産が停滞すれば、正規の（常用）労働力を維持することはできない。損失が増し、倒産を余儀なくされるからだ。その結果、ニーズを満たすためにますます人材派遣会社に依存するようになっていく。また、パートタイム労働者も雇用しているが、彼らはしばらくすると、常用労働や福利厚生、より多くの給与を要求するようになる。しかし、当社は要求に応じられない。そのため、パートタイマーの代わりとして、派遣社員に頼ることになる。というのも、当社は派遣社員を長期間雇用しない、あるいはすぐに辞めさせるために、派遣社員は当社に満足しすぎることがないのだ」。

私がインタビューを行ったデパートは、それほど人材派遣会社に依存してはならず、

ブランドや評判の代表として頼ることのできるパートタイマーに依存していた。例えば、主要な休暇や行事の際には、労働力需要を満たすためにパートタイマーを雇用して労働時間を増やすことができた。「常用」パートタイムスタッフからより多くの労働者を確保できない場合、人材派遣会社に頼ることになる。パートタイマーは、派遣社員よりも安定した、知識の豊富なスタッフである。例えば、私がインタビューを行った管理者は、「派遣社員には当デパートの従業員（販売員）ほど商品知識がない。これは我々の成功にとって重大事である」と派遣社員の問題について不満を述べた。小売店は、学生、女性、若者、その他のパートタイム求職者に頼っている。その理由として、彼らは、現在の不況による販売の循環的変動を含む、その日および季節のピーク時の柔軟な労働需要を満たしてくれるためである。「学生は頭がよく商品についての学習も早い上、福利厚生や賃金などには無頓着であるため、特に学生が良い。彼らは歩合から収入を得ることができるため、これも販売を推進する誘因となる」。パートタイマーからフルタイムへの転換は、それほど重要な戦略ではなかったが、この管理者は、年月を経れば、また特に経済が回復してより多くの消費者が消費するようになれば、パートタイムからフルタイムへの転換が生じる可能性があることを示唆した。

全国日雇い労働調査（National Day Labor Survey）データ（Valenzuela 2006）は、日雇い労働者がテンポラリー労働より常用労働を望んでいることを明確に示している。同データによれば、75%を超える圧倒的多数が、仕事が安定している限り日雇い労働を辞め低賃金の仕事を取ると述べている。実際、日雇い労働の仕事の頻度の低さに関するデータを、高い確率で起こる賃金不払いや仕事上のリスク、その他の職場における虐待を考慮に入れて分析すると、日雇い労働者がテンポラリー労働よりも常用労働を選好することが驚くにはあたらないことがわかる。日雇い労働者が現場で就労する頻度は、7日間の求職中に平均 2.6 回である。

大半の日雇い労働には時給 10 ドル以上が支払われているが、ほとんどの日雇い労働者の月収および年収はワーキング・プアの範囲内である。ほとんどの日雇い労働者にとって、仕事が比較的豊富にあるピーク時でさえ仕事が安定しない上、時給が安いと、月収は低くなる。加えて、仕事に関連した怪我や病気による就業日の損失や、事業主による不当な低賃金の支払いが、日雇い労働者の月当たりの収入額が低いという問題の一因となっている。そのため、日雇い労働者の圧倒的多数が常用労働を選好している。私は、ほとんどの非自発的パートタイマーやその他のコンティンジェント労働者および非正規労働者は、安定した正規労働を選好すると主張する。

私が行ったインタビューによれば、常用労働者と非正規労働者間の移動は流動的だった。例えば、デパートの管理者は、経済が好調で商品需要が明らかな場合、労働者は労働時間の増減を要求することができ、会社側は彼らに対応しようとする。このことは特に、ピーク時または休日の買物期間についていうことができるが、消費者の購買が落ち

込む時期はそれほどでもなく、その場合の移動は下方に、つまり常用からパートタイムへの移動となる。この移動に伴う人件費（福利厚生など）の増加は、あるにはあるものの、移動の障害とはならない。この問題に関する私の質問に対して、回答者は、労働者をパートタイムからフルタイムに転換するのは比較的容易であり、正規労働者を増やすべきとの指示または増やす必要がある場合にはコストは考慮しないと述べた。

このシナリオは、健全な経済または景気の悪さの結果として、生産の循環的な変動が、テンポラリーからフルタイムへの移動およびフルタイムからテンポラリーへの移動を難しくする電機機器会社と対照的である。実際、経営者側はコスト削減が重要であることから、フルタイムからテンポラリーへの移動でない限りこの種の移動を奨励しなかった。経営者側は、現在の不況が改善し、製品需要が正常な上昇軌道で増加する場合でも、会社が常用労働者の増加を志向する可能性は複数の理由からないと述べた。第一に、更なる常用労働力への転換があまりに早すぎると、会社はテンポラリー労働力を十分に活用することができない。第二に、会社はテンポラリー労働力の管理に慣れてきており、管理方法を学びつつあるため、パートタイマーまたはテンポラリー労働者でやっていた場合、なぜ費用のかさむ常用労働力に逆戻りしなければならないのか？最後に、会社の法的管理と責任がないことが、派遣社員を継続して使用するための強力なインセンティブとなっている。

第5節 同じ仕事に対する同じ待遇

非正規雇用に関する文献レビューと主要なインタビューの実施を通して、データは、非正規労働者が、同じ会社または事務所の同じ職場内で「同種の」仕事をしている労働者を含む正規労働者と違う待遇を受けていることを示している。例えば、フルタイムまたは常用労働者と類似の仕事をしている電機機器会社やホテル会社に雇用された派遣社員は、同様のレベルの難度または同じ業務（範囲）であるにもかかわらず異なる待遇を受けていた。資格と権限・責任に応じて、賃金額は接近する傾向にはあったが、いずれにしる同等の資格を持つ労働者であっても、派遣社員の場合、ある管理者がいうところの、「ファミリー」とはみなされないため、賃金およびその他の特典—有給休暇、週労働時間のスケジュール（常用労働者が優先される）、能力開発の機会（派遣労働者またはパートタイマーとして受ける訓練以上の）、および当然ながら派遣労働者やパートタイマーには適用されない福利厚生などの社会保険および失業保険—における格差が正当化された。おそらく、1つの例外は昇進の機会または常用雇用の機会であろう。

回答者全員が口をそろえて、派遣労働者またはパートタイマーが優れており、かつ勤勉である場合には、特に彼らが管理的役割もしくは低レベルの監視的役割を果たす潜在

的能力を示している場合に、昇進の機会があると明確に述べた。ひとりの回答者によれば、「経営者側は、常に派遣労働者のなかで才能のある者を探している。優れた労働者を見出した場合、チェックして、機会があれば常用労働に昇進させ、監督的役割さえ与えることもある」。私は、こうしたことは頻繁に発生しているのかと訊ねたが、ホテル会社の回答者のみが、ほぼ頻繁に発生していると述べた。電気関連会社と小売店の回答者は、常用の機会または昇進の機会はあるが、それほど頻繁ではないと述べた。また、ホテル会社の回答者は、派遣労働者の中で優れた労働者を識別し、常用雇用に向けて育成することは知らせているとはするものの、こうした転換に関する公式な方針や戦略はないことも認めている。

実際、私がインタビューを行った管理者は、人材派遣会社を適性審査機関 (job screener)、つまり、労働者が「派遣労働者として時間を割き、自身の価値を証明することができれば、常用労働者となる可能性がある」正式な試用プロセスとみている。このホテルチェーンでは派遣労働者を雇用することで、こうした労働者の価値を評価することができたほか、今後の重要な財産となり得る者を識別することができた。同社は、派遣社員を福利厚生なしの低賃金で雇用することで、常用労働者の雇用に関連した訓練およびその他のコストを回避することができた。この予備労働力から常用労働者を識別し、雇用することができたほか、速やかに「新規の」役割を開始させることができ、監視者の範囲内ではあるが、訓練に資金を投資せずに、常用労働者と同様の責任を負わせることもできた。

米国の労働組合内の利権およびその他の展開の結果、多くの組合員労働者は、一般に年功(勤続年数)やその他の要因(スキルレベル、経験など)に基づく階層システム (tiered system) に属しており、これが非正規労働者(多くはパートタイム)を労働組合の中で正規労働者とは異なる(「第二級」の)ステータスに追いやっている。福利厚生は明確にあるものの、こうした階層システムへの移行傾向によって、若者などのより最近雇用された者が、例えば相対的に高い保険料を払わなければならなかったり、異なる給与体系や毎年もしくは隔年の実績評価・昇給が適用されることに従わなければならなくなってきた。

組合の他に、非正規労働力の一部が伝統的な労働組合の手段の幾つかを用いて独自の組織を作っているが、組合労働者とは明確に一線を引いている。例えば、日雇い労働者は、労働生活を改善するために特定の運動を組織し、目的を達成している。日雇い労働者は、極めて困難な状況一人々の移民排斥主義的言説、反移民的な反発、懲罰的と呼ぶのがせいぜいの悪意ある移民法の脅威、特に不法移民労働者などスキルの低い移民労働者に不利なように再編成された労働市場、事業主が日常的に労働者の権利を侵害する産業一が交差するところで活動を行っている。彼らは、いわゆる労働者センターを通じて組織している (Fine 2006 を参照のこと)。

労働者センターは、日雇い労働者やその他の非正規労働者が受ける職場における虐待に対する最も包括的な対応策として出現した。私が紹介する事例は、私が熟知しており、日雇い労働に関する私自身の調査に基づくものである。日雇い労働向け労働者センターの出現は、比較的最近のことで、ほとんどの労働者センターがこの10年間に設置されている。労働者センターは、日雇い労働者が住宅地や店先、交通量の多い幹線道路付近に集まる結果生じるコミュニティの不安への対応を含め、日雇い労働者のためにさまざまな役割を果たしている。米国全土で65カ所以上の日雇い労働者向け労働センターが、15の州で稼働している。こうした安全な場所では、労働者は手間のかからない、協力的かつ友好的な環境で仕事を探すことができる。ほとんどの労働者センターは、椅子またはベンチを配置しただけの、囲いのある、または屋外の場所にすぎないことが多いが、自治体の支援を受けて、地域、コミュニティベースの組織または教会グループが運営している。より発展した形では、日雇い労働者の労働生活の改善を主たる目的として、仕事斡旋所を運営し、労働者の権利活動（賃金訴訟、OSHA（労働安全保健局）訓練）を調整し、サービス（外国人向け英語（ESL）コース、市民リーダーシップ）を提供し、コミュニティイベント（ごみ清掃日、サッカートーナメント、オープンハウス）を後援するなど、全般的なサービスを行うコミュニティ組織がある。

労働者センターの価値の基盤となるのは、日雇い労働市場の需要側と供給側の両方に対する介入能力である。需要側では、労働者センターは事業主の行動を監視し、雇用プロセスの透明性を増大させ、事業主に職場における虐待行為の責任を取らせるための制度的基盤を提供する。

供給側では、日雇い労働者の雇用を組織、標準化（normalize）し、労働者の質を監視し、雇用支援を介して経済の本流に組み込まれる機会を提供し、場合によっては、技能訓練の機会を提供する。労働者センターの貢献は、日雇い労働市場そのものの範囲を超えている。日雇い労働者が働き生活するコミュニティでは、こうした労働者センターは主要な利害関係者として日雇い労働をめぐる地域の紛争処理に当たっている。しかし、コミュニティ組織として、労働者センターは、移民の日雇い労働者の労働生活改善に向けた広範な組織運動の一戦略にすぎない。

全国日雇い労働者組織化ネットワーク（National Day Laborer Organizing Network）（NDLON; www.ndlon.org を参照） - 労働者の権利擁護者、労働者センター、コミュニティ・オーガナイザーの連合体 - の取り組みを通じて、日雇い労働者は自ら事態に対処している。NDLONは2000年に設置され、米国全土の都市日雇い労働者を動員する33のコミュニティを基盤とする組織で構成されている。NDLONのリーダーのほとんどが元日雇い労働者である。NDLONは、労働者の権利の保護、移民権の保護、人権の擁護という一般目標を達成するために、定期的な戦略電話会議を開催し、全国会議および地域会議を招集する。NDLONのメンバー組織は、集団で作戦を練り、計画を立て、全国活動

を主導し、ベストプラクティスを分かち合い、コミュニティに根ざした、地域の連合体および全国の連合体を構築するための全国ネットワークとして団結している。

NDLON の活動は、重要な結果を生んでいる。それらの結果には、米国全土の地域での労働者センターの開設、街角の労働者のための組織化・教育キャンペーン、一般教育を介したリーダーシップ開発、移民労働者の労働基本権と市民権を推進・擁護する法的サービスを含む各種サービスの提供—がある。このネットワークの見事な点は、伝統的な組合が伝統的に回避してきた労働市場の一部である住宅建設労働者に働きかけて組織化に成功したことである。NDLON が成功した理由は、それ自体を強力な全国ネットワークに組み込み、労働運動との主要な連携を確立し、連邦および地方レベルで公共政策に影響を及ぼし、極端な保守主義からの攻撃に対抗すべく法的領域と有力メディアで戦いをを行ったためである。

数十億ドルの卸売り・小売建築支出、数十万人の建設労働者および野放しの職場虐待と不当な労働慣行の中で、AFL-CIO や Laborers、その他の傘下組合は、NDLON に対して、このセクターを組織化する方法の教授を依頼した。相互の利益は明白である。おそらく、さらに重要なことであろうが、NDLON は組合労働者を保護し、労働組合の利点を採り入れて主流労働組合に加入している。つまり、民主的にコントロールされた議会、そして、場合によってはオバマが勝利したホワイトハウスにおいてプラスの結果を生む可能性が高い連合体である。移民改革が浸透を続けるにつれ、より共感的でリベラルな、民主的にコントロールされた議会では、日雇い労働者の懸念を含む労働の懸念事項を検討する可能性が高い。

AFL-CIO の広範囲にわたる政治的結びつきや手段は、NDLON の働きを、一般市民、日雇い労働者および日雇い労働者を搾取する産業へ伝える際に違いをもたらす可能性がある。日雇い労働者の一般組合員への昇進は、日雇い労働者の労働生活を改善し、人権、市民権、移民権を保護し拡大する上で大きな役割を果たす。日雇い労働者のための正義を確保する促進剤は機能している。日雇い労働者は、数年の間に NDLON のカリスマ的指導者を介して知名度を上げ、現地での運動を組織・実施する能力を改善してきた。

例えば、ロサンゼルスの日雇い労働者は、12カ所ほどの労働者センターに対する市の運営支援を目的としてロサンゼルス市と交渉を行った。市が提供した資金は少額であるが、年間合計は100万ドルを超えている。NDLON は現在、労働者センターの設置・運営の資金に割り当てるためのホームセンター店に係る税金優遇措置の創出に向けて、前市議会議員と協力しており、最終的には市からの資金提供を完全になくすことを目標としている。一方、ニューヨーク市はようやく最近になって（2006年）市の財源により労働者センターを開設する効果について評価を行うための委員会を設置した。

最後に、ACLU、MALDEF、全国労働法プロジェクトとのパートナーシップを介して、NDLON は、労働者の勧誘を凍結する一方で嫌がらせ、自警団による私的正義の執行、法

律執行に関する資源の浪費を促す地方条例に対して、連邦裁判所、州裁判所、地方裁判所がいかにか裁定をするかという点で全国的な判例となる主要な法廷闘争を行っている。集団訴訟が悪質な事業主に対して行われ、賃上げ要求、嫌がらせ、その他の侵害に対するその他の法廷闘争では、日雇い労働者に、正義のための法廷闘争における重要な発言権を与えている。

闘いは始まったばかりだが、労働者センター、組織者、日雇い労働者一寄せ集めの比較的新しい集団一が、選出された主導者や一般市民の移民労働者に対する捉え方を変えさせる能力は驚異的である。さらに印象的なのは彼らが手にした勝利であり、結果的に労働者の生活が改善されたことである。しかし、こうした動きは難題に直面しており、最も致命的なのは、不法労働者の法的身分を合法化することができない点である。

第6節 雇用の安定

非正規労働者とフルタイムの正規労働者を比較すると、明らかに非正規労働者の雇用は不安定である。不安定雇用の範囲は、日雇い労働者の場合の数時間労働から、テンポラリー労働者、呼び出し労働者または短期労働者の場合の数週間もしくは数カ月間の労働にわたるが、彼らもまた数日のみの雇用となることもありうる。非正規労働者市場の不安定雇用は流動的であり、雇用期間という意味での安定または常用の形態はほとんど存在しない。

契約更新の条件は、合意された義務の完遂から、契約解除、解雇にわたっている。契約解除は、事業主が提案することがあるが、人材派遣会社から提示されることもある。契約解除は、一般に、製品の需要、消費者の好み、またはより重要である消費者の購買力の低下という景気循環的変動に対する会社側の調整結果である。解雇は、会社側の調整に基づいている可能性があるが、出来の悪い労働者、遅刻もしくはその他の類似の業務命令違反行為、または所定の一連の技術に基づいて効率的に仕事を行うことができないことを理由とする可能性が高い。私がインタビューを行った回答者は、「派遣労働者を雇用するメリットは、契約を容易に解除できることだった。もしも事業主と労働者との契約を簡単に解除できない場合、人材派遣会社のサービスを受ける必要はほとんどない」と即座に答えた。

契約更新頻度に関しては、各企業が自らの雇用ニーズに合致する短期および長期契約を選好しているという以外には、多くの情報を取得することはできなかった。すなわち、回答者は、派遣社員との雇用契約の確保は会社側が求めている労働の種類に左右され、ある場合には短期契約を求めることもあれば、長期または中期契約が必要なこともあると述べた。私には、労働者は、然るべく金銭計画を立てられるよう、かつ、労働市場が

ますます不安定になる中で、安定した就労を確保できるよう、長期契約を好むように思える。

「解雇自由の原則」(fire at will) という規則を有するカリフォルニア州および他の多くの州では、雇用契約はほとんど形式的であり、それほど的重要性はない場合がある。すなわち、事業主は法的理由を示さずに、あるいは解雇手当や延長給付などの法的保護を提供せずに、任意に労働者を解雇することが合法とされている。実際、解雇自由の原則により、事業主はなんの説明もなく労働者を解雇することができる。つまり、契約終了時、契約終了前、契約途中、契約開始直後に解雇することができるのである。それでは何故契約を締結するのか？ 派遣社員に対する契約は、賃金額、仕事の種類、労働時間数、その他の雇用上の問題を規定するが、解雇は規制しない。

第7節 経済危機および非正規労働者の雇用調整

表面下で悪化していた経済危機が、2008年9月のリーマン・ブラザーズの突然の経営破たんによりアメリカ全土を襲った。当年の第2四半期が始まる今になって、雇用を含め、いくつかの部門でかすかな回復の兆しが見え始めている。明らかに雇用の損失は続いているが、その割合は昨年および一昨年よりもはるかに小さい。他の部門以上に打撃が大きかった金融業、小売業、自動車産業、また特に賃貸バブル崩壊や新規住宅購入のための貸付、新規・改築の仕事などがほとんどなくなった建設業など、ほぼ全ての部門がもの危機に直面し。その結果、場合によって相当な部分の雇用調整や賃金カットが事業主によって行われ、非正規労働者が打撃を受けた。注目すべき例外は、パートタイマーに依存するという昔からの慣行を継続したウォールマートやターゲットなどの大型小売店であった。

一般紙の論評によれば、この不況の中、パートタイマーのうちで最も大きな打撃を被っているのは非自発的パートタイマー (IVPT) のようである。ニューヨークタイムズ紙によれば、「これは機会の平等な不況ではない」(Leonhardt 2009)。失業の増加に伴い、IVPTが増加している。その理由は、(過去の不況の教訓として) 事業主が労働者を整理せずに、むしろ労働時間を削減して維持することを学んだことにある。イギリスのパートタイム労働に関する論文によれば (Butterworth 2009)、株式市場の落ち込みにより年金が打撃を受けたため、非自発的パートタイマーは退職年齢を過ぎても労働している。「5月までの3カ月間に、136万人の年金受給年齢層が労働しており、昨年(2008年)比45,000人増である」。別の例を挙げるなら、労働者全体に占める非自発的パートタイマーの比率は拡大しており、2006年4月から2008年11月の間に2.4パーセント増加して5.1パーセントとなっている (BLS 2008)。

同様に重要なことは、「全国失業率が 9.5 パーセントに上昇し、四半世紀以上で最も高いレベルである。それでもこの数字は、求職を諦めた者や、フルタイムで働きたいと考えているパートタイマー（IVPT）を除外したものである。彼らを含めた場合、一労働省が、雇用市場の最も広範な評価尺度を計算する際にそうするようにオレゴン州の失業率は 23.5%に達し、ミシガン州とロードアイランド州では 21.5%、カリフォルニア州では 20.3%になった。テネシー州、ネバダ州およびその他複数の州では、今春（2009 年）に 20%弱であったが、それ以降、20%を上回った可能性がある」。非自発的パートタイマーは、全く失業しているともいえないが完全に雇用されているわけでもなく、こうした人々の雇用の不安定さに関連して、その心理的影響が論じられるようになっている。「58 歳の Smith 氏は、依然としてフルタイム雇用を見つけられずにいるが、週に数日ゴルフ店で働き、クラブを修理して時給 9.50 ドルを稼いでいる。『当然落ち込む』とスミス氏は言った」（Leonhardt 2009）。

ハーバード大学の経済学者 Lawrence Katz によれば（ワシントンポストの記事で引用されていた）、「短時間労働者（潜在失業者または非自発的パートタイマー）は、非公式失業率と公式失業率間の差である 6.9 パーセントのうち 5.6 パーセント分を占めており、ドロップアウトした者（職探しを諦めた労働者や、その他の職探しをしていない労働者）の比率は 1.3 パーセントにとどまる（Ahrens 2009）。

最後に、Shaefer（2010）は、米国の非典型労働者に関する主要データから、現在の経済危機時の非正規雇用増加に関する予測を立てている。彼の分析では、非自発的パートタイム労働力がかなり増加するものの、一時的であることを示唆しているほか、パートタイマーとしての主な稼ぎ手が引き続き長期にわたって増加することを示唆している。また、独立請負人の継続した長期的増加とは対照的に、人材派遣雇用の循環的衰退（不況の結果）の可能性があると主張している。Shaefer は、既存の調査は、非典型労働スケジュールの普及拡大を示唆していないと主張している。

第 8 節 社会・政治問題としての非正規雇用

非正規雇用に関連した社会・政治問題に関する文献のほとんどが、この問題に関連した法的論争および立法命令に集中している。例えば、パートタイマーとテンポラリー労働者に対しては、連邦同一賃金法に基づき、同じ仕事を行っている男女は等しく賃金を支払われなければならないという厳しい規則の対象とはならない。また、連邦育児介護休業法（FMLA）に基づく福利厚生を労働者に提供したとらない多くの会社は、十分な人数のテンポラリー労働者、契約労働者またはパートタイマー（法律上の定義は週当たり労働時間が 25 時間以下）を雇用し、フルタイム従業員を 50 人未満に削減する場合、法

律の適用除外となる。

2008年12月、Kennedy 上院議員（マサチューセッツ州・民主党）と Maloney 上院議員（ニューヨーク州・民主党）は、「勤労世帯フレキシビリティ法」(Working Family Flexibility Act) を導入した。本法は、労働者に対し、労働時間の削減または代替的労働スケジュールを請求する権利を付与するものである。この法案が可決すれば、州および連邦当局は、賃金・労働時間領域での複数の労働・雇用法を明確にしなければならない。「勤労世帯フレキシビリティ法は、労働者の雇用条件に関して事業主に変更を請求することを認めている。但し、この請求が（1）労働者が働かなければならない時間、（2）労働者が働かなければならない期間、（3）労働者が働かなければならない場所に関連している場合とする。また本法は、この請求に関連した事業主の特定義務を定めている。

本法は、本法に基づき労働者に提供されるいかなる権利の事業主による妨害も不法であるとしている。本法は、労働者が、労働省労働基準局賃金労働時間部の監督官（Administrator）に対してこの権利の侵害に対する苦情を申し立てることを認め、かつ、連邦控訴裁判所における当該監督官命令の審査を含む、民事刑罰の調査と評価、または申し立てられた侵害に対する救済裁定を規定している。また、労働大臣に対し、事業主、労働組合および一般市民のための本法順守に係る調査、教育、技術支援プログラムを実施する旨も定めている。最後に、本法では、本法要件を、米国会計検査院（GAO）および米国議会図書館の職員を含む、特定のクラスの被用者に適用する。」

Workplace Flexibility 2010 レポートの一部として、ジョージタウン・ロースクール都市研究所が公表した「低賃金労働者およびフレキシブルな労働形態」では、低賃金労働者と非典型労働者に係る雇用の柔軟性の複雑さについて述べている。多くの研究で、専門職部門でのより効果的な FWA（フレキシブルな労働形態）の必要性について述べているが、本研究では、労働者が一時解雇および労働時間の短縮から得るものおよび失うものが少なくない低賃金・低スキル部門において、FWA を確立・保護する政策の必要性を訴えている。こうした労働者にとって、労働時間と労働スケジュールが予測不可能なことから金銭的な不安定さが生じ、これが住居の不安定さ、育児形態や子供の学校に関する変更、労働者が支援を求める親族や友人に対する借金などを招きかねないことから、より賃金の高い労働者とは対照的に、一時解雇と労働時間の短縮は歓迎されない。この場合、低賃金労働者は「フレキシブルな労働時間」の必要性よりも予測可能なスケジュール、事前のスケジュール通知、および/またはスケジュール選択などの労働形態から利益を得るであろう。」(Richman et al. 2006)。

事業主による悪用を助長する意図的な労働者の誤分類への取り組みを求める継続的論議が存在する (Fisher et al. 2005)。これには、通常の従業員を人材派遣会社からの派遣社員としておくとといった誤分類が含まれる。「公共部門の事業主が、正規の常用労働者を「派遣社員」として誤分類しないよう、ワシントン州は最近、非典型雇用に関する州法を明

確にする法律を可決した。本法律は、公共部門の事業主が雇用に基づく福利厚生を提供を回避するために労働者を誤分類すること、または労働者に対し雇用に基づく福利厚生をあきらめるよう求める文言を労働契約に含めることを違法としている」。

[参考文献]

- Belous, Richard S. 1989. *The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part Time and Subcontracted Workforce*. Washington, DC: National Planning Association.
- Bluestone, Barry, and Bennett Harrison. 1986 *The Great American Jobs Machine: The Proliferation of Low-Wage Employment in the U.S. Economy*. Washington, DC: U.S. Congress, joint Economic Committee, December.
- Cappelli, P., Bassi, L., Katz, H., Knoke, D., Osterman, P. and Useem, M. 1997. *Change at Work*. New York: Oxford University Press.
- Castells, M. and A. Portes (1989) 'World Underneath: The Origins, Dynamics, and Effects of the Informal Economy', in A. Portes, M. Castells, and L. A. Benton (ed.), *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Maryland, Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Carre, F., & Tilly, C. (1998). Part-time and Temporary Work: Flexibility for Whom? *Dollars and Sense*, 1-6.
- Cohany, S.R. 1998. "Workers in Alternative Employment Arrangement: A Second Look." *Monthly Labor Review* (November):3-21.
- Copeland, C., Fronstin, P., Ostuw, P., Yakoboski, P., & EBRI (1999). *Contingent Workers and Workers in Alternative Work Arrangements* (Brief): Employee Benefit Research Institute.
- Cummings, K. J., & Kreiss, K. (2008). Contingent Workers and Contingent Health: Risks of a Modern Economy. *JAMA*. 229(4), 448-450.
- Edwards, A. C., & Grobar, L. M. (2002). Contingent Workers in California, *California Policy Options* (pp. 155-176): UCLA School of Public Affairs.
- Fine, Janice. 2006. *Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Flaming, D., Haydamack, B., & Joassart, P. (2005). *Hopeful Workers, Marginal Jobs: LA's Off-The-Books Labor Force* (report). Los Angeles: Economic Rountable.
- Fernandez-Kelly, M. P. and A.M. Garcia (1989) 'Informalisation at the Core: Hispanic Women, Homework, and the Advanced Capitalist State,' *Environment and Planning*, D8, 459-83.
- Harrison, Bennett, and Barry Bluestone. 1986. *The Great U-Turn: Corporate Restructuring and the Polarization of America*. New York: Basic Books.

- Henson, Kevin D. 1995. *Just a Temp.* Philadelphia: Temple University Press.
- Hipple, S. 1998. "Contingent Work: Results From the Second Survey." *Monthly Labor Review* (November):22-35.
- Hirschman, C. 1998. "Time for a Change." *HR Magazine* 42(9):80-87.
- Houseman, Susan. 1996. (Revised June 1997). "Temporary, Part-Time, and Contract Employment in the United States: A report on the W.E. Upjohn Institute's Employer Survey on Flexible Staffing Policies. Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Immigration and Naturalization Service. 1997. U.S. Department of Justice. Legal Immigration, Fiscal Year 1998. Office of Policy and Planning, Statistics Branch, Annual Report.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74, 1-22.
- Kerr D, Dole C. 2001. Challenging exploitation and abuse: a study of the day labor industry in Cleveland. Cleveland City Council Rep. Cleveland, Ohio
- Loveman, Gary and Chris Tilly. 1986. "Good Jobs or Bad Jobs: What Does the Evidence Say?" *New England Economic Review*, January-February: 46-65.
- Massey DS, Denton NA. 1993. *American apartheid: segregation and the making of the underclass.* Cambridge, MA: Harvard Univ. Press.
- Moore MA. 1965. The temporary help service industry: historical development, operation, and scope. *Indust. Labor Rel. Rev.* 18:554-69.
- Noyelle, Thierry. 1987. *Beyond Industrial Dualism: Market and Job Segmentation in the New Economy.* Boulder, CO: Westview Press.
- Oehlsen N. 1997. Caught in the machinery. *Chicago Reader.* 26:1-25
- Osterman, Paul. 1987. *Employment Futures: Reorganization, Dislocation, and Public Policy.* New York: Oxford University Press.
- Parker RE. 1994. *Flesh peddlers and warm bodies: the temporary help industry and its workers.* New Jersey: Rutgers Univ. Press
- Peck J, Theodore N. 2001. Contingent Chicago: restructuring the spaces of temporary labor. *Intl. J. of Urban and Regnl. Res.* 25(3): 471-496
- Peck J, Theodore N. 1998. The business of contingent work: growth and restructuring in Chicago's temporary employment industry. *Work, Employment & Soc.* 12(4):655-674
- Plewes, Thomas J. 1988. "Understanding the Data on Temporary Employment." In Kathleen Christensen and Mary Murphree, eds., *Flexible Workstyles: A Look at Contingent Labor*

- (*Conference Summary*) (Washington, DC: U.S. Department of Labor, Women's Bureau), pp. 9-13.
- Polivka, A., & Nardone, T. (1989). On the Definition of "Contingent Work". *Monthly Labor Review*, 112(12), 9-14.
- Polivka, A. E. (1996). Contingent and Alternative Work Arrangements, Defined. *Monthly Labor Review*, 119(10), 3-9.
- Portes, A. (1994) 'The Informal Economy and its Paradoxes,' in N. J. Smelser and R. Swedberg (ed.), *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Portes, Alejandro and Lauren L. Benton. 1984. "Industrial Development and Labor Absorption: A Reinterpretation." *Population and Development Review*. 10:589-611.
- Portes, Alejandro and Saskia Sassen-Koob. 1984. "Making It Underground: Comparative Material on the Urban Informal Sector in Western Market Economies." *American Journal of Sociology*. 93:30-61.
- Roberts WT, Bartley T. 2002. Structure at the bottom: homeless workers and the day labor industry. Univ. of Arizona, unpublished manuscript.
- Tilly, Chris. 1991. "Reasons for the Continuing Growth of Part-Time Employment." *Monthly Labor Review*, Vol. 114, No. 3 (March), pp. 10-19.
- Tilly, Chris. 1996. *Half a Job: Bad and Good Part-time Jobs in a Changing Labor Market*. Philadelphia, Pennsylvania: Temple University Press.
- Theodore, Nikolas and Chirag, Mehta. 1999. "Contingent Work and the Staffing Industry: A Review of Worker-Centered Policy and Practice." Center for Urban Economic Development, University of Illinois at Chicago.
- Theodore N. 2000. A fair day's pay? Homeless day laborers in Chicago. Center for Urban Economic Development Rep. College of Urban Planning and Public Affairs, Chicago, Ill.
- Tolchin S. 2001. Day laborers in the private market: a comparison of "Labor Ready" workers and traditional day laborers. *Univ. of Calif., Los Angeles*. Unpublished manuscript
- Shaefer, Luke H. 2010. "Nonstandard Work and Economic Crisis: What Changes should We Expect?" *Journal of Poverty*, 14:17-32.
- Sassen, S. (1989) 'New York City's Informal Economy,' in A. Portes, M. Castells and L. A. Benton (ed.), *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*, Baltimore: John Hopkins University Press.
- Sassen, Saskia (2000a) *The Global City: New York, London, Tokyo*, new edn. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Simmons, W. T. *Independent Contractors / Contract Labor*.

- Stepick, A. (1989) 'Miami's Two Informal Sectors,' in A. Portes, M. Castells and L. A. Benton (ed.), *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*, Baltimore: John Hopkins University Press.
- Spalter-Roth, R. and Hartmann, H. 1998. "Gauging the Consequences for Gender Relations, Pay Equity, and the Public Purse." *Contingent Work: American Employment Relations in Transition*. K. Barker and K. Christensen. Ithaca: Cornell University Press.
- Southern Regional Council. 1988. *Hard labor: a report on day labor pools and temporary employment*. So. Reg. Council Rep. Atlanta, GA.
- Valenzuela, Jr. Abel, Nik Theodore, Edwin Melendez, and Ana Luz Gonzalez. 2006. "On the Corner: Day Labor in the United States." Technical Report, UCLA Center for the Study of Urban Poverty.
- Valenzuela Jr., A. (2003). Day Labor Work. *Annual Review of Sociology*, 29, 307-333.
- Richman, Amy, Arlene Johnson, and Lisa Buxbaum. 2006. *Workplace Flexibility for Lower-wage Workers*. Washington DC: Corporate Voices for Working Families.
- Addressing Informality, Reducing Poverty: A Policy Response to the Informal Economy. *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)*.
- Georgetown Law, Workplace Flexibility 2010. (2010, March 22). *Lower-Wage Workers and Flexible Work Arrangements*. Retrieved from Workplace Flexibility 2010 website: <http://www.law.georgetown.edu/workplaceflexibility2010/definition/fwa.cfm>
- Govtrack.us: a civic project to track Congress. (2010, March 22). *H.R. 4301: Working Families Flexibility Act*. Retrieved from Govtrack.us website: <http://www.govtrack.us/congress/bill.xpd?bill=h110-4301&tab=summary>
- Fisher, P.S., Ditsler, E., Gordon, C., West D. (2005, July). Nonstandard Jobs, Substandard Benefits. *The Iowa Policy Project*.
- Report of the Commission on the Future of Worker-Management Relations, U.S. Dept. of Labor, 1995.
- U.S. Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor. (2008). Summary 08-08/December 2008. *Issues in Labor Statistics*.
- Wallop, H., Butterworth, M. (2009, July 19). Recession forces a million to work part-time. *Telegraph*. Retrieved from <http://www.telegraph.co.uk>
- Williams, C. and J. Windebank (1998) *Informal Employment in the Advanced Economies: Implications for Work and Welfare*, New York: Routledge.
- Ahrens, F. (2009, August 13). Recession Pushes More Into Part-Time Work, Discouragement. *The Washington Post*. Retrieved from <http://voices.washingtonpost.com>

Leonhardt, D. (2009, July 15). Part-Time Workers Mask Unemployment Woes. *The New York Times*.

Retrieved from <http://nytimes.com>

