Arbeitsmarktpolitische Aspekte der Teilzeitbeschäftigung in Japan

Bettina Post-Kobayashi

Wie in nahezu allen westlichen Industrieländern haben auch in Japan in den letzten zehn bis zwanzig Jahren sowohl die absoluten Zahlen der Teilzeitbeschäftigten als auch ihr Anteil an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen zugenommen. Während diese Beschäftigungsform zunächst nur einen sehr geringen Anteil ausmachte und Teilzeitarbeitskräfte lediglich als Aushilfen oder Ersatz für regulär Beschäftigte eingesetzt wurden, sind diese Arbeitnehmer längst nicht mehr eine bloß unbedeutende Gruppe auf dem Arbeitsmarkt, sondern stellen einen quantitativ wesentlichen Bestandteil der Belegschaft vieler Betriebe dar. Dies in einem Land, in dem lange Arbeitszeiten vorherrschen und die Arbeitsbeziehungen nach allgemeiner Vorstellung von den oft beschriebenen drei Säulen der Dauerbeschäftigung, der Bezahlung und Beförderung nach Seniorität und der Organisation der Arbeitnehmer in Betriebsgewerkschaften geprägt sind. Die sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Japanforschung hat das Ineinandergreifen von Dauerbeschäftigung, Senioritätslohn, innerbetrieblicher Ausbildung und Beförderung sowie betriebsgewerkschaftlicher Organisation als durchaus effektives System industrieller Beziehungen, das auch zumindest in Teilbereichen außerhalb Japans anzutreffen ist, beschrieben. Daß diese „typisch japanischen" Arbeitsbeziehungen nur auf einen geringen Teil der japanischen Erwerbstätigen, nämlich die Stammbelegschaften der relativ krisensicheren Groß- und Mittelbetriebe (Ernst 1985: 15) zutreffen, wird dabei oft nicht ausreichend berücksichtigt.

Auf die ausgeprägt dualistische Struktur des japanischen Beschäftigungssystems haben japanische Wissenschaftler bereits in den 50er Jahren hingewiesen und verdeutlicht, daß die Existenz eines peripheren Arbeitsmarktes notwendig sei, um die Beschäftigungsgarantie für die Stammbelegschaften auch in Krisenzeiten aufrechterhalten zu können (Nakamura 1981: 167). Diese Komplementarität zwischen den stabilen Stammbelegschaften und fluktuierenden Randbelegschaften sowie die Rigidität der Segmentation der beiden Arbeitsmärkte, zwischen denen es so gut wie keine Mobilität gibt, gelten als Hauptcharakteristika des japanischen Beschäftigungssystems (Ernst 1980: 12).

Im Mittelpunkt der japanischen Diskussion um Beschäftigungssystem und Arbeitsmarkt stehen heute die Flexibilisierung und Diversifizierung

der Beschäftigungsformen. Mit der Verlagerung der Beschäftigung auf den Dienstleistungssektor, der Einführung von Mikroelektronik und der Entwicklung der Informationsindustrie wird erwartet, daß der Anteil der nicht-regulären Beschäftigungsformen weiter zunimmt. Die Zahl der regulär Beschäftigten wächst schon seit geraumer Zeit langsamer als die der flexiblen, nicht-regulär Beschäftigten, zu denen mittelbar Beschäftigte wie Leiharbeiter, Subkontraktarbeiter, befristet Beschäftigte und vor allem Teilzeitbeschäftigte zählen. Hierdurch gewinnt der externe Arbeitsmarkt gegenüber dem internen immer mehr an Gewicht, und die Funktion der flexiblen Beschäftigungsformen scheint weit über die Rolle eines Konjunkturpuffers hinauszugehen. Unter diesen nicht-regulären Beschäftigungsverhältnissen bilden die Teilzeitbeschäftigten die zahlenmäßig größte Gruppe. Seit dem Beginn der ersten Teilzeitbeschäftigungen in den 50er Jahren haben sich der Stellenwert und die Rolle dieser Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt stark verändert. Im folgenden soll dies anhand einer Beschreibung der Charakteristika des Teilzeitarbeitsmarkts, der Arbeitsbedingungen der Teilzeitbeschäftigten und der Entwicklung dieser Beschäftigungsform untersucht werden.

1. Umfang der Teilzeitarbeit

Analysen über die Teilzeitarbeit in Japan werden dadurch erschwert, daß bisher noch keine allgemein gültige Definition darüber existiert, was Teilzeitarbeit bzw. Teilzeitbeschäftigung ausmacht. Das japanische Arbeitsministerium legte im Dezember 1984 ein „Maßnahmenprogramm zur Teilzeitarbeit" vor, in dem Teilzeitarbeitnehmer definiert werden als „Arbeitnehmer, deren tägliche, wöchentliche oder monatliche Regelarbeitszeit erheblich kürzer ist als die Regelarbeitszeit ordentlicher Arbeitnehmer, die im gleichen Betrieb vergleichbare Tätigkeiten verrichten" (Rōdō Hōrei Kyōkai 1985: 126f.). Der Umfang dieser ‚erheblichen' Verkürzung wird in einem erläuternden Erlaß auf etwa zehn bis zwanzig Prozent weniger als die Regelarbeitszeit ordentlicher Arbeitnehmer spezifiziert. Das Maßnahmenprogramm hat allerdings keine gesetzlich verbindliche Wirkung, sondern stellt lediglich eine administrative Anleitung des Vizeministers für Arbeit dar. Am 23. Juni 1989 wurde das Maßnahmenprogramm als „Teilzeit-Leitfaden" zu einem ministeriellen Erlaß aufgewertet und sollte eine Gesetzgebung für Teilzeitarbeitnehmer einleiten, die aber schließlich unter anderem daran scheiterte, daß keine Einigung über eine Definition dieser Arbeitsform zu erzielen war.

In den amtlichen japanischen Lohn- und Arbeitsstatistiken werden, je nach Zielsetzung und Ausrichtung, unterschiedliche Definitionen für Teil-

zeitarbeit benutzt. Daher differieren die Angaben über Umfang und Stellenwert der Teilzeitbeschäftigungen teilweise erheblich. In der folgenden Übersicht 1 sind die wichtigsten amtlichen Arbeitsstatistiken bezogen auf die Teilzeitbeschäftigung aufgeführt.

Übersicht 1: Vergleich der Statistiken[1]

	Teilzeitbesch. (in Mio.) A	Besch. gesamt (in Mio.) B	Teilzeitquote A/B (in %)[2]
*Labour Force Survey**	5,33	44,54	11,97
Männer	1,48	28,19	5,25
Frauen	3,86	16,35	23,61
*Employment Status Survey***	4,677	46,153	10,13
Männer	0,215	29,154	0,74
Frauen	4,462	16,998	26,25
*Special Survey on the Labour Force Survey****	4,14	43,27	9,57
Männer	0,20	27,68	0,72
Frauen	3,94	15,59	25,27

* Statistics Bureau, Management and Coordination Agency, *Annual Report on the Labour Force Survey 1988* (ausgenommen Land- und Forstwirtschaft; Teilzeitbeschäftigte = alle Beschäftigten ohne Beurlaubte, deren wöchentliche Arbeitszeit nach eigenen Angaben weniger als 35 Stunden beträgt)

** Statistics Bureau, Management and Coordination Agency, *1987 Employment Status Survey* (Teilzeitbeschäftigte = Beschäftigte, deren Stellung am Arbeitsplatz nach eigenen Angaben mit *pātotaimā* oder ähnlichem bezeichnet wird)

*** Statistics Bureau, Management and Coordination Agency, *Report on the Special Survey of the Labour Force Survey Feb. 1987* (ausgenommen Land- und Forstwirtschaft; Teilzeitbeschäftigte = Beschäftigte, deren Stellung am Arbeitsplatz nach eigenen Angaben mit *pātotaimā* oder ähnlichem bezeichnet wird)

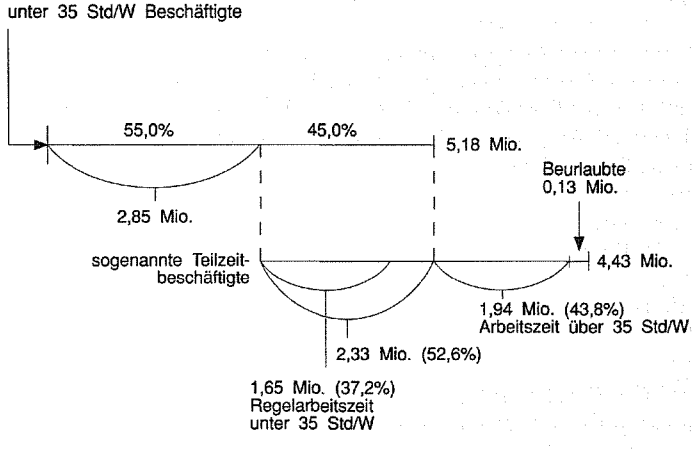
Die Zahl der Beschäftigten, deren tatsächliche Arbeitszeit in der letzten Woche jeden Monats (im Dezember vom 20. bis zum 26.) unter 35 Stunden beträgt, wird nicht nur in der japanischen Fachliteratur als Indikator für den Umfang der Teilzeitbeschäftigung herangezogen (z.B. Hallaire 1968: 15f.; Neubourg 1986). Inwieweit dies allerdings Auskunft über die

[1] Abweichungen in den Spaltensummen beruhen auf Rundung der Einzelwerte.
[2] Teilzeitquote: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl.

Teilzeitbeschäftigung geben kann, ist fraglich. Personen, bei denen sich der Begriff „Teilzeit" nicht auf die wöchentliche, sondern auf die monatliche Arbeitszeit bezieht, werden nicht berücksichtigt. Zudem wird hier nicht differenziert zwischen Teilzeitbeschäftigten und anderen unregelmäßig Beschäftigten wie Saisonarbeitern, Auftragsarbeitern und Tagelöhnern.

Im alle drei Jahre durchgeführten *Employment Status Survey* und dem jährlich durchgeführten *Special Survey on the Labour Force Survey* werden die Arbeitnehmer in Kategorien wie *seiki no shokuin, jūgyōin* (reguläre Stammarbeiter), *pāto* (Teilzeitbeschäftigte), *arubaito* (meist studentische Aushilfskräfte), *shokutaku nado* (Auftragsarbeiter, Subkontraktarbeiter usw.), *hakenshain* (Leiharbeiter) und sonstige eingeteilt, wobei sich die Klassifizierung nicht nach der Arbeitszeit oder ähnlichem, sondern nach der innerbetrieblichen Bezeichnung für diese Beschäftigten richtet. Hier dürfte die Zahl der Teilzeitbeschäftigten unterschätzt sein, da gerade unter den als *arubaito* Bezeichneten und vermutlich auch unter den Leiharbeitern ein wesentlicher Anteil teilzeitbeschäftigt ist.

Abb. 1: Sogenannte Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von unter 35 Stunden (Feb. 1988)



Quelle: Statistics Bureau, Management and Coordination Agency, *Report on the Special Survey of the Labour Force Survey, Feb. 1988* (nach Rōdōshō 1989: 218)

Das quantitative Verhältnis zwischen sogenannten „Teilzeitbeschäftigten" und Arbeitnehmern, die weniger als 35 Stunden wöchentlich tätig sind, zeigt die Fragwürdigkeit sowohl dieser 35-Stunden-Grenze als auch der Bezeichnung als „Teilzeitbeschäftigte" (Abb. 1). So sind von Arbeitneh-

mern mit einer Arbeitszeit von unter 35 Stunden pro Woche 45% als sogenannte „Teilzeitbeschäftigte" (*pāto*) angestellt. Von allen sogenannten „Teilzeitbeschäftigten" allerdings haben nur 52,6% eine Arbeitszeit von unter 35 Stunden pro Woche, wobei diese bei nur 37,2% die Regelarbeitszeit darstellt und nicht aus nur vorübergehenden Gründen wie Urlaub, Krankheit, Witterungsverhältnissen u.ä. verkürzt ist. Die wöchentliche Arbeitszeit eines wesentlichen Anteils der sogenannten „Teilzeitbeschäftigten" ist zwar durchschnittlich kürzer, aber nur bei der Hälfte von ihnen liegt sie unter 35 Stunden pro Woche. Demnach unterscheidet sich die wöchentliche Arbeitszeit vieler sogenannter *pātotaimā* nicht oder nur unwesentlich von der regulär Beschäftigter.

Ausgehend von solchen Überlegungen schätzt das Arbeitsministerium, daß etwa 8 Millionen Arbeitnehmer, also etwa 18% der abhängig beschäftigten Erwerbsbevölkerung, entweder teilzeitarbeiten oder als sogenannte *pāto* und *arubaito* unter ähnlichen Arbeitsbedingungen beschäftigt sind (obwohl sich ihre Arbeitszeit nicht oder nur wenig von der regulärer Arbeitnehmer unterscheidet) (Rōdōshō 1989: 217).

In die folgenden Überlegungen einbezogen werden alle im eigentlichen Sinne des Wortes *Teilzeit*beschäftigten, d.h. Arbeitnehmer, die vereinbarungsgemäß regelmäßig zu einer kürzeren Arbeitszeit als der normal üblichen beschäftigt werden, sowie sogenannte „Teilzeitbeschäftigte", deren Arbeitszeit sich nicht unbedingt von der üblichen unterscheidet, die aber aufgrund ihrer Bezeichnung als *pātotaimā*, *pāto*[3] o.ä. anderen Arbeitsbedingungen unterliegen als regulär Beschäftigte.

2. Besonderheiten des Teilzeitarbeitsmarkts

2.1. Geschlecht und Altersstruktur der Teilzeitbeschäftigten

Der überwiegende Teil japanischer Veröffentlichungen zum Thema Teilzeitarbeit befaßt sich nahezu ausschließlich mit weiblichen Teilzeitbeschäftigten. Tatsächlich sind weibliche Arbeitnehmer besonders betroffen von der Ausweitung der Teilzeitarbeit. Besonders in bestimmten Altersgruppen sind ihre Chancen auf flexible Beschäftigungen, darunter insbesondere auf eine Teilzeitbeschäftigung, weitaus größer als auf ein reguläres Arbeitsverhältnis. So sind unter der Bezeichnung *pātotaimā* o.ä. fast

[3] Der Begriff *pātotaimā*, abgekürzt *pāto*, ist eine Ableitung aus dem engl. „part-timer". Nach Arakawa (1987:928) wurde er in Japan erstmals 1954 verwendet, als das Daimaru Kaufhaus im Bezirk Yaesu in Tōkyō eröffnet wurde und Personal unter dieser Bezeichnung einstellte (vgl. Kōmura 1982:2, Yamaoka 1989).

ausschließlich Frauen beschäftigt, lediglich 4,6% sind Männer. Der Anteil der als sogenannte „Teilzeitbeschäftigte" Tätigen an der Gesamtzahl der männlichen abhängig Beschäftigten (Teilzeitquote) übersteigt lediglich in den Altersgruppen der 15 bis 19jährigen und der über 55jährigen die 1%-Marke. Diese äußerst geringe Verbreitung der Teilzeitarbeit bei Männern und deren Verteilung auf die Altersgruppen zeigt, daß diese Beschäftigungsform für Männer nur bei Personen in Frage kommt, die sich noch in der schulischen oder universitären Ausbildung befinden, die die betriebliche Pensionsaltersgrenze überschritten haben oder aus gesundheitlichen Gründen erwerbsgemindert sind (Tab. 1).

Tabelle 1: Geschlechts- und Altersstruktur der sogenannten „Teilzeitbeschäftigten" (1987)[4]

Geschlecht	Teilzeitbeschäftigte		alle Beschäftigten		Teilzeitquote
Altersgruppe	(Tsd.) A	(%)	(Tsd.) B	(%)	(%) A/B
Männer u. Frauen					
Gesamt	4677	100,0	46153	100,0	10,1
15–19 Jahre	49	1,0	1549	3,4	3,2
20–24	160	3,4	5675	12,3	2,8
25–29	229	4,9	5288	11,6	4,3
30–34	407	8,7	5051	10,9	8,1
35–39	923	19,7	6823	14,8	13,5
40–44	926	19,8	5828	12,6	15,9
45–49	806	17,2	5319	11,5	15,2
50–54	546	11,7	4565	9,9	12,0
55–59	313	6,7	3290	7,1	9,5
60–64	189	4,0	1583	3,4	11,9
> 65	130	2,8	1181	2,6	11,0
Männer					
Gesamt	215	100,0	29154	100,0	0,7
15–19 Jahre	8	3,7	783	2,7	1,0
20–24	16	7,4	2867	9,8	0,6
25–29	11	5,1	3445	11,8	0,3
30–34	10	4,7	3554	12,2	0,3
35–39	12	5,6	4492	15,4	0,3
40–44	7	3,3	3622	12,4	0,2
45–49	11	5,1	3280	11,3	0,3
50–54	19	8,8	2930	10,1	0,6
55–59	30	14,0	2271	7,8	1,3
60–64	47	21,9	1090	3,7	4,3
> 65	44	20,5	821	2,8	5,4

[4] S. Anmerkung 1.

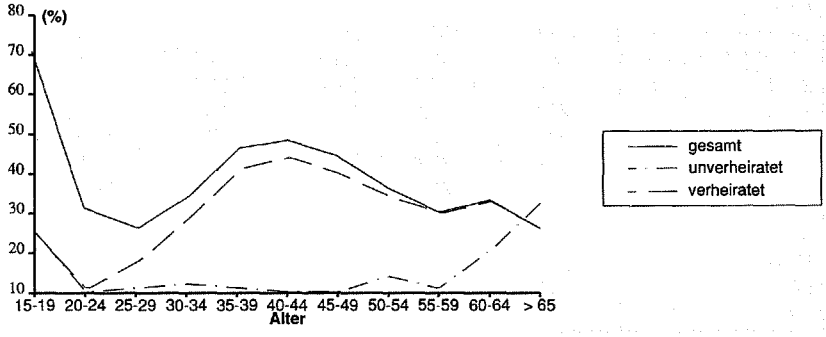
Geschlecht	Teilzeitbeschäftigte		alle Beschäftigten		Teilzeitquote
Altersgruppe	(Tsd.) A	(%)	(Tsd.) B	(%)	(%) A/B
Frauen					
Gesamt	4462	100,0	16998	100,0	26,3
15–19 Jahre	41	0,9	766	4,5	5,4
20–24	144	3,2	2808	16,5	5,1
25–29	218	4,9	1843	10,8	11,8
30–34	397	8,9	1498	8,8	26,5
35–39	911	20,4	2332	13,7	39,1
40–44	919	20,6	2206	13,0	41,7
45–49	795	17,8	2039	12,0	39,0
50–54	528	11,8	1635	9,6	32,3
55–59	282	6,3	1019	6,0	27,7
60–64	141	3,2	493	2,9	28,6
> 65	85	1,9	360	2,1	23,6

Quelle: Statistics Bureau, Management and Coordination Agency, *1987 Employment Status Survey.*

Die weitaus größte Gruppe der sogenannten „Teilzeitbeschäftigten" sind Frauen im Alter von 35 bis 54 Jahren, die 67,4% aller Teilzeitbeschäftigten ausmachen. In diesen Altersgruppen sind 30% bis 40% aller abhängig beschäftigten Frauen als sogenannte „Teilzeitbeschäftigte" tätig. Während über 90% der unter der Bezeichnung *pātotaimā* o.ä. Beschäftigten Frauen sind, beträgt der Frauenanteil bei den Arbeitnehmern mit einer kurzen Arbeitszeit (unter 35 Stunden pro Woche) nur 72,1% (Labour Force Survey 1987). Darüber hinaus weist die Altersstruktur dieser Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zwar ähnliche Polarisierungen auf, die aber nicht ganz so ausgeprägt sind wie bei den sogenannten „Teilzeitbeschäftigten" (Special Survey of the Labour Force Survey 1986: 48–51). Während sich Beschäftigte mit kürzerer Arbeitszeit gleichmäßiger auf alle Altersgruppen verteilen und der Anteil der Männer immerhin 27,9% ausmacht, scheint die Bezeichnung *pāto* oder *pātotaimā* eher Frauen vor allem mittleren und höheren Alters vorbehalten zu sein.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Frauenerwerbstätigkeit, in der ohnehin nicht-reguläre und tendenziell instabile Erwerbsformen einen überdurchschnittlich hohen Anteil einnehmen (Ernst 1986: 229ff.), ist ansteigend. Waren 1960 nur 8,9% aller Arbeitnehmerinnen unter 35 Stunden pro Woche erwerbstätig, so stieg dieser Anteil bis 1987 auf 23% (Labour Force Survey, zitiert nach: Rōdōshō Fujinkyoku 1988: Anhang 34). Bei den männlichen Beschäftigten dagegen schwanken die Anteile nur leicht zwischen vier und fünf Prozent.

Abb. 2: Anteil der sogenannten Teilzeitbeschäftigten und *arubaito* an den Beschäftigten nach Altersgruppen und Familienstand (1987, Frauen)



Quelle: Statistics Bureau, Management and Coordination Agency, *1987 Employment Status Survey.*

Ein weiteres Charakteristikum der weiblichen sogenannten „Teilzeitbeschäftigten" ist der hohe Anteil von verheirateten Personen. So sind 77,2% der als *pāto* oder *arubaito* Beschäftigten verheiratet. Vor allem in den Altersgruppen der 30 bis 50jährigen sind die Teilzeitquoten überdurchschnittlich hoch (Abb. 2). Bei unverheirateten Arbeitnehmern liegen die Teilzeitquoten lediglich bei den unter 19jährigen und den über 65jährigen über 20%, Personen also, die sich noch in der Ausbildung befinden oder nach ihrer Pensionierung weiterarbeiten. Die starke Konzentration der Teilzeitarbeit auf bestimmte Altersgruppen und der hohe Anteil von Verheirateten in den gleichen Altersgruppen spiegelt den Lebenszyklus weiblicher Arbeitnehmer wider. Nach einer Zeit der Erwerbstätigkeit als regulär Beschäftigte schieben Frauen eine Familien- und Kindererziehungsphase ein und kehren erst auf den Arbeitsmarkt zurück, wenn die Kinder älter sind oder in die Schule kommen. Da Frauen aufgrund ihrer traditionellen „Doppelrolle" die Hauptlast der familiären Reproduktionsarbeit tragen müssen, sind sie nur selten in der Lage, einen regulären Vollzeitarbeitsplatz anzunehmen. Die Öffnungszeiten der Kindergärten und -krippen, die langen Arbeitszeiten der (männlichen) Stammarbeiter, die deren Mitarbeit im Haushalt oft gar nicht ermöglichen, verfestigen weiterhin die familiäre Rollenteilung und wirken sich somit indirekt auf die hohe Verbreitung der Teilzeitarbeit bei Frauen aus. Die staatliche Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik wie auch die Beschäftigungspolitik der Betriebe fördert weiterhin diesen „spezifisch weiblichen" Lebenszyklus. Für verheiratete Frauen mittleren und höheren Alters stehen reguläre Arbeitsplätze nach dem Ausscheiden aus einem Dauerbeschäftigungsverhältnis oft von vorneherein nicht mehr zur Verfügung.

2.2. Bildungsstand

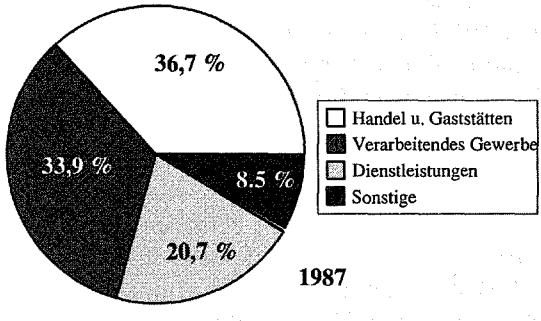
Seit den 60er Jahren ist in Japan sowohl bei Männern als auch bei Frauen ein Trend zu höherer Schulbildung zu beobachten. Der Anteil der Schulabgänger mit lediglich Pflichtschulabschluß (nach neun Schuljahren), die ins Berufsleben eintraten, sank bei Männern von 1960 bis 1985 von 46% auf 8,1% und bei Frauen von 54,4% auf 5,1% (Monbushō: *Gakkō kihon chōsa*, zitiert nach: Rōdōshō Fujinkyoku 1986: Anhang 34). Im Zuge des Bildungsbooms verschob sich der Schwerpunkt der Neuzugänge auf den Arbeitsmarkt bei Männern auf Oberschul- und Hochschulabsolventen und bei Frauen auf Oberschulabsolventinnen und Absolventinnen von Kurzuniversitäten. Die höhere Schulbildung der Frauen wirkt sich auf deren Erwerbsneigung aus. So ergab eine Meinungsumfrage des Office of the Prime Minister, daß die Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit mit steigendem Bildungsniveau zunimmt (Ōmori 1987: 155).

Nur wenige Untersuchungen über Teilzeitbeschäftigte erheben Daten über deren Bildungsstand. Dies mag darin begründet sein, daß es sich bei Teilzeitbeschäftigten meist nicht um Personen handelt, die direkt nach Schul- oder Universitätsabschluß rekrutiert werden, sondern um Hausfrauen – zum Teil mit Berufserfahrung –, Personen, die sich noch in der Ausbildungsphase befinden, und Männer jenseits des Pensionsalters. Laut einer im Oktober 1987 durchgeführten Untersuchung des Arbeitsministeriums, bei der 30.000 nicht regulär Beschäftigte aus 8.500 Betrieben aus sieben großen Wirtschaftsbereichen befragt wurden, haben 60% der befragten Teilzeitbeschäftigten einen Oberschulabschluß, 24,6% besuchten die Mittelschule und 4,9% befanden sich noch im Bildungssystem (Rōdōshō Happyō 1988). Das Bildungsniveau der Teilzeitbeschäftigten entspricht damit weitgehend dem der weiblichen Gesamterwerbsbevölkerung, mit der Ausnahme, daß unter den Teilzeitbeschäftigten Absolventen von weiterführenden Bildungseinrichtungen wie Fachhochschulen, Kurzuniversitäten und Universitäten geringer repräsentiert sind (Rōdōshō 1989: Anhang 53). Dies dürfte zum einen an dem höheren Durchschnittsalter der Teilzeitbeschäftigten liegen. Viele haben ihre Schulbildung unter wesentlich anderen Voraussetzungen noch vor der Bildungsexpansion beendet. Zum anderen sind Frauen mit höherer Schulbildung eher geneigt, ihre Berufstätigkeit ununterbrochen und als Vollzeitkräfte fortzusetzen. So zeigt eine Analyse (Yamada u. Yamada 1985), daß die Zunahme der Zahl der Frauen mit Universitätsabschluß eher einen negativen Effekt auf den Anstieg der Teilzeitquote ausübt.

2.3. *Wirtschaftszweige und Berufe*

Die Beschäftigung von Teilzeitkräften konzentriert sich auf wenige Wirtschaftszweige. Die meisten der sogenannten „Teilzeitbeschäftigten" sind im Bereich Groß- und Einzelhandel und Gaststättengewerbe (1,719 Mio.) tätig, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe (1,589 Mio.) und dem sonstigen Dienstleistungsgewerbe (9,69 Mio.). Insgesamt gesehen sind in diesen drei Bereichen 91,3% aller Teilzeitkräfte beschäftigt gegenüber 71,3% aller abhängig Beschäftigten (Abb. 3).

Abb. 3: Verteilung der sogenannten „Teilzeitbeschäftigten" auf Wirtschaftszweige



Quelle: Statistics Bureau, Management and Coordination Agency, *1987 Employment Status Survey*

Auch die Teilzeitquoten liegen im Handel und Gaststättengewerbe mit 17,4% (Lebensmitteleinzelhandel: 36,6%, Gaststätten: 27,5%), im Verarbeitenden Gewerbe mit 12,5% (hier vor allem in den Bereichen Lebensmittel-, Tabakherstellung: 26,9%, Textilindustrie: 20,4%, Elektrogeräteindustrie: 15,3% und Präzisionsgeräteindustrie: 13,2%) und im sonstigen Dienstleistungsgewerbe im Bereich persönlicher Dienstleistungen mit 22,2% sehr hoch. Ein ähnlich hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist sonst nur im Bereich Land- und Forstwirtschaft zu beobachten, in dem zwar nur knapp 1% der Teilzeitbeschäftigten tätig sind, ihr Anteil an den in diesem Bereich Beschäftigten aber 16,4% ausmacht. Bei Frauen liegen die Teilzeitquoten noch höher. In den Bereichen Groß- und Einzelhandel, Gaststättengewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe ist jede dritte weibliche Beschäftigte als sogenannte Teilzeitkraft tätig, im Dienstleistungsgewerbe jede fünfte. Besonders niedrig sind die Teilzeitquoten in der Elektrizitäts-, Gas- und Wasserversorgung, im Bergbau, beim Öffentlichen Dienst und im Bereich Transport und Verkehr (Employment Status Survey 1987).

In den letzten 15 Jahren verlagerte sich mit der Veränderung der industriellen Struktur auch der quantitative Schwerpunkt der Teilzeitbeschäftigung. Während 1972 noch 30,1% der Teilzeitbeschäftigten (mit einer Arbeitszeit von unter 35 Stunden pro Woche) im Verarbeitenden Gewerbe tätig waren, sank dieser Anteil bis 1987 auf 21,6% (Labour Force Survey). Im gleichen Zeitraum stieg jedoch die absolute Zahl der im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigten Teilzeitkräfte sowie die Teilzeitquote an. Die abnehmende Bedeutung des industriellen Sektors in der Teilzeitbeschäftigung, die sich aus der allgemeinen Verlagerung der Beschäftigung auf den tertiären Sektor ergab, ging einher mit einer wachsenden Bedeutung der Teilzeitarbeit innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes.

Der im Verhältnis zum Groß- und Einzelhandel insgesamt geringe Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an der Teilzeitbeschäftigung, der zwar im Vergleich zu der Bundesrepublik Deutschland noch relativ hoch ist, wird meist auf die besonderen Gegebenheiten im Verarbeitenden Gewerbe zurückgeführt. Im Gegensatz zum tertiären Sektor lassen sich im sekundären Sektor die Produkte lagern, die Unterschiede im Arbeitsanfall sind weniger ausgeprägt, und die Arbeitszeiten werden meist an die Betriebszeiten der Anlagen angepaßt, so daß Beschäftigte mit einer kürzeren Arbeitszeit eher störend wirken. Zudem eignen sich Teilzeitbeschäftigte laut Hiroe (1987: 52) nicht für den Einsatz im Produktionsbereich, da oft längere Einarbeitungszeiten benötigt werden. Sie bringen seiner Ansicht nach nicht die dem Arbeitsplatz angemessene Disziplin auf, und ihre flexibleren Arbeitszeiten erschweren die Arbeitsorganisation. Hiroes Bedenken hinsichtlich des Einsatzes von Teilzeitkräften in der Produktion, die er mit vielen Arbeitgebern teilt, zeigen, daß man Teilzeitbeschäftigten besondere Eigenschaften wie Unzuverlässigkeit, hohe Abwesenheitsraten usw. zuschreibt. Hiroe scheint bei seinen Ausführungen allerdings nur größere Betriebe zu berücksichtigen. Kleinbetriebe des Verarbeitenden Gewerbes mit einer Beschäftigtenzahl von unter 30 Personen haben laut den Ergebnissen einer Untersuchung des Verbands der Klein- und Mittelbetriebe durchaus eine hohe Rate von Teilzeitbeschäftigungen, die bei Betrieben mit unter zehn Beschäftigten 45% beträgt (Zenchūdan 1983: 4). Dieser Anteil ist besonders hoch im Bereich Lebensmittelherstellung, in der Geräteindustrie sowie im Druck- und Verlagswesen.

Bezüglich der Altersstruktur und des Familienstandes der Teilzeitbeschäftigten gibt es kaum Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen. Teilzeitbeschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe haben jedoch ein leicht höheres Durchschnittsalter, während im Groß- und Einzelhandel und vor allem im Gaststättengewerbe relativ mehr Teilzeitbeschäftigte jüngerer Altersgruppen vertreten sind.

Eine Klassifizierung der sogenannten „Teilzeitbeschäftigten" nach Berufsbereichen zeigt eine hohe Konzentration auf nur wenige Berufe bzw. Tätigkeiten[5]. So sind über 90% aller sogenannten „Teilzeitbeschäftigten" in den fünf Bereichen Büro, Verkauf, Produktion, Fertigung und Dienstleistungen tätig, während sich die Gesamtbeschäftigung nur zu 75,5% auf diese Bereiche konzentriert (s. Tab. 2). Die Teilzeitquoten in diesen Bereichen liegen zwar nicht unbedingt ebenfalls hoch, innerhalb der Frauenarbeit jedoch nimmt die Teilzeitbeschäftigung in diesen Tätigkeitsbereichen einen sehr hohen Anteil ein. So sind bei den Arbeitnehmerinnen in der Produktion über die Hälfte als Teilzeitkräfte tätig, bei den Verkäuferinnen und Dienstleistungsberufen ein Drittel. Im Vergleich zur Bundesrepublik Deutschland fällt vor allem der hohe Anteil der Teilzeitbeschäftigungen in sogenannten blue-collar-Berufen auf, welcher der vergleichsweise hohen Teilzeitquote im Verarbeitenden Gewerbe entspricht.

Tabelle 2: Tätigkeiten der Teilzeitbeschäftigten (1987)

Tätigkeiten	alle Besch. M+F (%)	alle Besch. F (%)	Tzb. M+F (%)	Tz.-quoten M+F (%)	Tzb. F (%)	Tz.-quoten F (%)
Gesamt,	100,0	100,0	100,0	10,1	100,0	26,3
Techn., wiss. u. verw.	12,2	14,1	3,8	3,2	3,8	7,1
Leitungspositionen	4,7	1,1	0,0	0,0	–	–
Büroarbeit	22,4	32,9	18,5	8,4	19,1	15,2
Handel, Verkauf	13,4	11,8	12,7	9,6	13,1	29,2
Landwirtschaft	0,9	0,6	1,1	12,1	1,0	39,1
Bergbau u.ä.	0,1	0,0	0,0	2,2	0,0	0,0
Transport u. Nachrichtenübermittlung	4,8	0,8	0,5	1,1	0,3	11,4
Facharbeiter	28,1	21,3	34,7	12,8	35,0	43,2
ungelernte Arbeiter	5,2	5,8	12,4	23,9	11,9	53,4
Sicherheitsdienstleistung	1,6	0,1	0,2	1,1	0,0	5,3
Sonst. Dienstleistungen	6,4	11,2	15,2	24,3	15,6	36,3
Sonstige	0,2	0,2	0,3	12,5	0,3	30,0

Quelle: Statistics Bureau, Management and Coordination Agency, *1987 Employment Status Survey*

Von 1982 bis 1987 weist die Teilzeitbeschäftigung von Frauen auch im relativ gut bezahlten Bereich der technischen und wissenschaftlichen Tätigkeiten relativ hohe Anstiegsraten auf (Employment Status Survey

[5] Zur Problematik japanischer Berufsklassifikationen siehe Ernst 1986: 105f.

1982 u. 1987). Die Konzentration von Teilzeitkräften in weniger gut bezahlten Tätigkeiten bleibt jedoch unverändert hoch und trägt somit zur hohen durchschnittlichen Lohndifferenz zwischen Teilzeitbeschäftigten und regulär beschäftigten Arbeitnehmern bei. So weist die Zahl der in Produktions- und Dienstleistungsberufen tätigen weiblichen Teilzeitbeschäftigten von 1982 bis 1987 hohe Anstiegsraten auf, während im gleichen Zeitraum die Zahl der hier regulär beschäftigten Arbeitnehmerinnen abnahm (Rōdōshō 1989: 223). Der Rückgang regulärer Beschäftigungen bei gleichzeitiger Expansion der Teilzeitbeschäftigung in bestimmten Bereichen zeigt, daß diese Beschäftigungsform nicht mehr den Charakter bloßer Aushilfsarbeit hat, sondern daß sie in vielen Bereichen das Normalarbeitsverhältnis ersetzt. Teilzeitbeschäftigte werden mehr und mehr für regulär anfallende Arbeiten eingesetzt und so in den Betriebsablauf integriert.

2.4. Betriebsgrößen

Die Beschäftigung von Teilzeitkräften in größerem Rahmen entwickelte sich zunächst in relativ großen Betrieben der Elektrogeräteindustrie (Furuya 1987: 17). Ende der 60er Jahre verlagerte sich dann der Schwerpunkt auf Klein- und Mittelbetriebe, in denen Teilzeitkräfte vor allem als Ersatz für mangelnde junge Arbeitskräfte beschäftigt wurden. 1987 sind 47% aller sogenannten Teilzeitbeschäftigten in Kleinbetrieben (unter 30 Beschäftigte) angestellt. Die Teilzeitquoten liegen in Klein- und Mittelbetrieben über dem Durchschnitt, während sie in Großbetrieben sehr gering sind (s. Tab. 3).

Tabelle 3: Sogenannte „Teilzeitbeschäftigte" nach Betriebsgrößen (1987)

Betriebsgrößen	Beschäftigte gesamt		Teilzeitbeschäftigte		Teilzeitquoten
	(in Tsd.)	(%)	(in Tsd.)	(%)	(%)
M. u. F. gesamt*	46153	100,0	4 677	100,0	10,13
1–9 Besch.	8 407	18,2	1 283	27,4	15,26
10–29	7 084	15,3	933	19,9	13,17
30–99	7 144	15,5	868	18,6	12,15
100–299	5 521	12,0	583	12,5	10,56
300–999	4 369	9,5	369	7,9	8,45
> 1000	8 495	18,4	481	10,3	5,66
öffentl. Dienst	5 074	11,0	154	3,3	3,04

Betriebsgrößen	Beschäftigte gesamt (in Tsd.)	(%)	Teilzeitbeschäftigte (in Tsd.)	(%)	Teilzeitquoten (%)
Frauen gesamt*	16 998	100,0	4 462	100,0	26,25
1–9 Besch.	3 652	21,5	1 227	27,5	33,60
10–29	2 825	16,6	884	19,8	31,29
30–99	2 769	16,3	825	18,5	29,79
100–299	2 072	12,2	555	12,4	26,79
300–999	1 462	8,6	353	7,9	24,15
> 1000	2 485	14,6	467	10,5	18,79
öffentl. Dienst	1 709	10,1	144	3,2	8,43

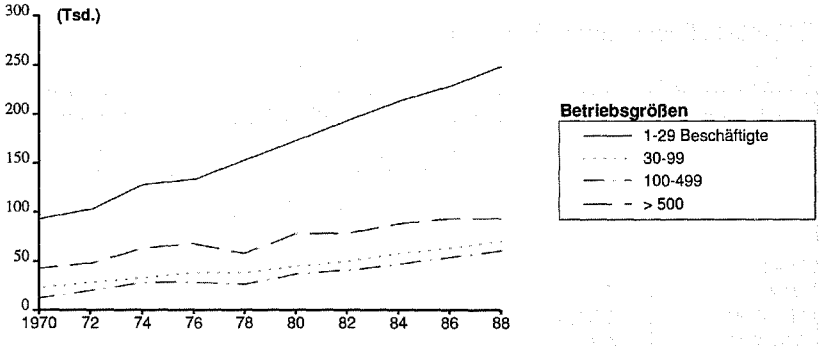
Quelle: Statistics Bureau, Management and Coordination Agency, *1987 Employment Status Survey* (nach: Sōmuchō Tōkeikyoku 1989: 23)

* Einschließlich „ohne Angaben"-Fälle

Bei weiblichen Teilzeitbeschäftigten zeigt sich die Konzentration auf Klein- und Mittelbetriebe noch ausgeprägter. Während Frauen ohnehin in Großbetrieben tendenziell geringer vertreten sind, gilt dies für weibliche Teilzeitkräfte um so mehr.

Die Beschäftigung von Teilzeitkräften (mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von unter 35 Stunden) stieg von 1970 bis 1988 in Kleinbetrieben stetig und in hohem Ausmaße an. In diesem Zeitraum verdoppelte sich die Zahl der in Kleinstbetrieben (mit einer Größe von unter 30 Beschäftigten) tätigen Teilzeitarbeitnehmern nahezu, während in Großbetrieben die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung weniger konstant verlief und ihr Zuwachs geringere Ausmaße hatte (Abb. 4).

Abb. 4: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Betriebsgrößen (1970–1988)



Quelle: Statistics Bureau, Management and Coordination Agency, *Annual Report on the Labour Force Survey* (ausgenommen Land- und Forstwirtschaft und Öffentlicher Dienst)

So liegt auch der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte nur befristet beschäftigen, bei Großbetrieben sehr viel höher als bei Kleinbetrieben. Umgekehrt beschäftigen mehr Kleinbetriebe Teilzeitkräfte auf unbefristete Zeit. Laut Angaben des Arbeitsministeriums sind nur 46,9% der in einer Erhebung befragten Teilzeitbeschäftigten auf unbefristeter Basis angestellt. Dieser Anteil steigt in Betrieben mit einer Größe von 30 bis 99 Beschäftigten auf 70,4% (Rōdōshō 1989: 217f.). Sakurabayashi (1981: 21) begründet diese unterschiedliche Beschäftigungspolitik damit, daß in Großbetrieben aufgrund der Erwartungshaltung der Stammbelegschaft besondere Anstrengungen zur Sicherung der Stammarbeitsplätze unternommen werden müssen. Um eventuell notwendig werdende Beschäftigungsanpassungen vornehmen zu können, werden daher Teilzeitbeschäftigte mit zeitlich befristeten Verträgen eingestellt. Eine Verringerung des Personalbestandes kann so durch Nicht-Erneuerung befristeter Verträge relativ einfach erreicht werden[6]. Obwohl Beschäftigungen in Kleinbetrieben im allgemeinen eine höhere Konjunkturreagibilität nachgesagt wird, erscheinen Teilzeitarbeitsplätze gerade in Kleinbetrieben stabiler und instabiler in Großbetrieben.

3. Arbeitsbedingungen

3.1. Arbeitszeit

Im allgemeinen Verständnis unterscheidet sich ein Teilzeitarbeitsverhältnis von einem Normalarbeitsverhältnis im wesentlichen durch ein geringeres Arbeitszeitvolumen gegenüber der regelmäßigen betrieblichen, branchenüblichen oder allgemein üblichen Arbeitszeit. So nennen bei Fragen nach den Motiven für die Wahl dieser Arbeitsform über 60% der Teilzeitbeschäftigten Gründe, die mit der geringeren Arbeitszeit in Zusammenhang stehen (Tōkyō Rōdō Kijunkyoku 1984: 90). Überlegungen, wonach eine Teilzeitbeschäftigung kürzere oder flexiblere Arbeitszeiten ermöglicht, spielen – abgesehen von den Fällen, bei denen eine Teilzeitbeschäftigung mehr oder weniger unfreiwillig, nämlich mangels eines Vollzeitarbeitsplatzes, angenommen wurde (bei 10,7% aller Befragten) – meist

[6] Teilzeitbeschäftigte gehören allerdings, selbst wenn ihr Arbeitsverhältnis vertraglich nicht befristet ist, zu den ersten, die bei Beschäftigungsanpassungen entlassen werden. Auch die Praxis der Rechtsprechung hat in der Vergangenheit gezeigt, daß Teilzeitbeschäftigte leichter entlassen werden können als regulär angestellte Vollzeitbeschäftigte (Iki 1985).

die entscheidende Rolle für die Wahl eines Teilzeitarbeitsplatzes. Die Betroffenen scheinen demnach die Vorteile einer kürzeren Arbeitszeit höher einzuschätzen als die finanziellen und sonstigen Nachteile, die ihnen aus einem Teilzeitarbeitsverhältnis erwachsen. Die zeitlichen Vorteile, die Teilzeitbeschäftigte genießen, dienen wiederum dazu, erhebliche Lohndifferenzen zu rechtfertigen.

Wie oben erwähnt, scheint allerdings eine verkürzte Arbeitszeit weder das einzige noch das entscheidende Charakteristikum der sogenannten „Teilzeitbeschäftigten" in Japan zu sein. Zwar liegt die durchschnittliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten unterhalb der normal üblichen, ein relativ großer Prozentsatz der sogenannten „Teilzeitbeschäftigten" hat jedoch nahezu die gleichen Arbeitszeiten wie reguläre Vollzeitarbeitskräfte.

Tabelle 4: Wöchentliche vertragliche Arbeitszeit von weiblichen Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu regulär Beschäftigten (Anteil der Arbeitnehmer)

Wirtschaftszweig	ges.	fast gleich	10% verkürzt	20% verkürzt	30% verkürzt	> 40% verkürzt
gesamt	100,0	11,8	13,8	21,5	20,2	32,0
Verarbeitendes Gewerbe	100,0	25,9	19,8	33,6	11,8	8,9
Handel u. Gaststätten	100,0	8,2	14,1	21,5	22,6	33,1
Sonstige Dienstleistng.	100,0	13,9	7,5	11,4	18,1	47,3

Quelle: Rōdōshō, *Pātotaimu rōdō jittaichōsa*, 1985 (nach: Rōdōshō 1989: 233)

Laut einer 1985 durchgeführten Untersuchung des Arbeitsministeriums zur Situation der Teilzeitbeschäftigten ist die wöchentliche Arbeitszeit von 52% der befragten Teilzeitbeschäftigten um über 30% gegenüber der Arbeitszeit regulär Beschäftigter verkürzt (Tab. 4). Rechnet man dazu die Teilzeitbeschäftigten mit um 20% verkürzter Arbeitszeit hinzu, so kann man davon ausgehen, daß 70% der sogenannten „Teilzeitbeschäftigten" tatsächlich *teilzeit*arbeiten. Bei 11,8% aber unterscheidet sich die wöchentliche Arbeitszeit kaum oder gar nicht von der ihrer regulär beschäftigten Kollegen. Im Verarbeitenden Gewerbe ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit langer Arbeitszeit am höchsten, im Handel und Gaststättengewerbe und im Dienstleistungsgewerbe dagegen gibt es einen hohen Anteil mit stark verkürzter Arbeitszeit. Die langen Arbeitszeiten im Verarbeitenden Gewerbe resultieren nicht zuletzt aus dem hohen Anteil von sogenannten Teilzeitkräften im Produktionsbereich Während im Handel, Gaststättengewerbe und im Dienstleistungsgewer

be Teilzeitkräfte gerade aufgrund ihrer kurzen Arbeitszeit effektiv in besonders arbeitsintensiven Zeiten eingesetzt werden können, ist im Verarbeitenden Gewerbe die Differenz im Arbeitsanfall weniger ausgeprägt. Teilzeitbeschäftigte werden hier für regelmäßig anfallende Tätigkeiten eingesetzt, sie ersetzen Vollzeitkräfte und tragen somit zur Verringerung der Personalkosten bei.

Laut Shinotsuka (1982: 106), deren Analyse auf den Daten des *Basic Wage Structure Survey* basiert, arbeiten weibliche Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich 22 bis 23 Tage im Monat und unterscheiden sich darin kaum von regulär beschäftigten Arbeitnehmerinnen. Die durchschnittliche Arbeitsstundenzahl pro Tag ist dagegen deutlich kürzer. Während sich aber bei regulär beschäftigten Arbeitnehmerinnen ein Trend zur Arbeitszeitverkürzung bemerkbar machte, stieg die monatliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten von 132 Stunden (1970) auf 138 Stunden (1980) an. Im gleichen Zeitraum verringerte sich die monatliche Arbeitszeit weiblicher regulär Beschäftigter von 188 Stunden auf 182 Stunden. Auch Furuya (1987: 45) weist auf die umgekehrte Entwicklung der Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten hin, die bis Mitte der 80er Jahre länger anstatt kürzer wurden. Trotz der allmählichen Verbreitung der Fünftagewoche zeigte sich bis vor kurzem bei den Teilzeitbeschäftigten ein Trend zu mehr Arbeitstagen pro Woche. Dies gilt insbesondere für den Bereich Groß- und Einzelhandel und das Dienstleistungsgewerbe, wo aufgrund wachsenden Konkurrenzdrucks Betriebs- und damit oft auch Arbeitszeiten verlängert werden. Während 1954 die ersten in Japan unter der Bezeichnung *pātotaimā* Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von drei Stunden täglich und sechs Arbeitstagen in der Woche (Yamaoka 1989: 39) tätig waren, näherte sich die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten mit der Ausweitung dieser Beschäftigungsform in der Folgezeit immer mehr an die der auf Vollzeit beschäftigten regulären Arbeitnehmer an. Auch hier zeigt sich die veränderte Rolle der Teilzeitbeschäftigung, die vom „Lückenbüßer" für mangelnde Vollzeitarbeitskräfte zu einer billigen Alternative zu regulären Arbeitnehmern avancierte.

3.2. Arbeitsentgelt

Das Einkommen japanischer Arbeitnehmer setzt sich aus dem Grundlohn, verschiedenen Zuschlägen nach Leistung, Beschäftigtenstatus, Rang, Anwesenheit, Familiengröße usw. sowie meist zweijährlichen Bonuszahlungen zusammen (Ernst 1980: 123). Die Summe des Grundlohns, der nur etwa die Hälfte des Einkommens ausmacht, dient als Berechnungsgrundlage der einmaligen Abfindung, die Stammarbeiter bei ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen erhalten. Grundlage der Berechnung

von Überstundenzuschlägen, Bonuszahlungen und jährlichen Lohnerhöhungen ist meist der monatliche Gesamtlohn (Sakurabayashi 1982: 4). Wesentlicher Faktor der Lohnprogression ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Dieses System der Lohnberechnung, dessen einzelne Faktoren von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich berücksichtigt werden, führt zu einer erheblichen Lohnstreuung zwischen Personengruppen und Unternehmen, die ausgeprägter ist als in anderen Industrienationen (Ernst 1980: 123). So betragen die Löhne weiblicher Arbeitnehmer z.B. durchschnittlich nur 50% der Löhne männlicher Arbeitnehmer. Bis Mitte der 70er Jahre lagen die Löhne weiblicher Beschäftigter noch unter dieser 50%-Marke (Herold 1978: 207). Durch die Lohnsteigerung nach Seniorität werden Frauen benachteiligt, die ihre Berufstätigkeit unterbrechen, da eine spätere Wiederaufnahme ein geringeres Dienstalter und damit niedrigeren Lohn bedeutet.

Teilzeitbeschäftigte sind jedoch nicht in das für Stammarbeiter übliche Lohnsystem integriert. Erfahrung, Betriebszugehörigkeitsdauer oder Alter spielen im Vergleich zu regulären Stammarbeitern eine geringere Rolle bei der Lohnfestsetzung (Rōdōshō 1989: 250). Zum überwiegenden Teil erhalten sie einen Lohn, der nach den geleisteten Arbeitsstunden oder -tagen berechnet wird und nur in den seltensten Fällen einen festgelegten Monatslohn (Furugōri 1984: 15). Die meisten Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, geben an, sich bei der Festsetzung der Lohnhöhe vor allem am ortsüblichen Lohnniveau zu orientieren (Tōkyō Rōdō Kijunkyoku 1984: 51). Tatsächlich wird aber die Lohnhöhe der Teilzeitbeschäftigten im wesentlichen von der sich jährlich ändernden, regional unterschiedlichen gesetzlich festgelegten Mindestlohnsumme beeinflußt (Shinotsuka 1989: 159f.). Der Stundenlohn Teilzeitbeschäftigter liegt nur knapp über dem Mindeststundenlohn und steigt parallel zu diesem an.

Der durchschnittliche Stundenlohn weiblicher Teilzeitbeschäftigter betrug 1987 nur 71,9% des auf Arbeitsstunden umgerechneten durchschnittlichen Lohnes regulär beschäftigter Arbeitnehmerinnen (Tab. 5). Seit 1976 hat sich diese Lohndifferenz nicht etwa angeglichen, sondern sogar noch ausgeweitet.

Tabelle 5: Lohnverhältnis weiblicher Teilzeitbeschäftigter zu regulär beschäftigten Arbeitnehmerinnen
(Stundenlöhne und auf Arbeitsstunden umgerechnete Monatslöhne)

Jahr	Arbeitnehmerinnen A (Yen)	Teilzeitbeschäftigte (Yen)	% von Summe A
1976	495	399	80,6
1977	544	439	80,7
1978	579	454	78,4
1979	601	472	78,5
1980	646	492	76,2
1981	688	524	76,2
1982	723	540	74,7
1983	744	560	75,3
1984	765	572	74,8
1985	815	595	73,0
1986	837	610	72,9
1987	866	623	71,9

Quelle: Rōdōshō, *Chingin Kōzō Kihon Tōkei Chōsa* (nach: Rōdōshō 1989: Anhang 134), (Teilzeitbeschäftigte = Arbeitnehmer, deren tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit kürzer ist als die regulär Beschäftigter im gleichen Betrieb)

Nach Wirtschaftszweigen ist dieser Lohnabstand zwischen Teilzeitarbeitnehmerinnen und regulären Arbeitnehmerinnen im Verarbeitenden Gewerbe mit etwa 80% am geringsten, gegenüber ca. 76% in den Bereichen Handel, Gaststätten und sonstigen Dienstleistungen (Rōdōshō 1989: 251). In allen Wirtschaftsbereichen steigt der Lohnunterschied mit der Größe der Betriebe. Diese Lohndifferenz, die sich noch erheblich vergrößert, berücksichtigt man nicht nur das vereinbarte Monatsgehalt, sondern auch Bonus- und sonstige Sonderzahlungen, die Teilzeitbeschäftigte meist nicht oder in nur sehr viel geringerem Maße erhalten, wird im wesentlichen bedingt von der gegenüber regulären Arbeitnehmern flacher verlaufenden Lohnkurve der Teilzeitbeschäftigten, der unterschiedlichen durchschnittlichen Dauer der Betriebszugehörigkeit und der unterschiedlichen Berufsstruktur. Sakurabayashi vergleicht daher die Löhne der Teilzeitbeschäftigten mit den Anfangslöhnen von Oberschulabsolventinnen, wobei die Löhne von Teilzeitbeschäftigten je nach Betriebsgröße nur zwischen 91% und 96% des Betrages liegen, den Oberschulabsolventinnen zu Beginn ihrer Berustätigkeit erhalten. Teilzeitbeschäftigte, die meist mittleren Alters sind und zu 80% auf frühere Berufserfahrung zurückblicken können (Rōdōshō Fujinkyoku 1986: 75), müssen sich mit einem Stundenlohn begnügen, der noch unter dem entsprechend umgerechneten Lohn 19jähriger Berufsanfängerinnen

liegt. Selbst Personen, die eine offiziell anerkannte Qualifikation nachweisen können, wie z.B. Krankenschwestern, werden, sobald sie teilzeitbeschäftigt sind, oft niedriger eingestuft als ihre als Vollzeitkräfte eingestellten Kolleginnen. Darüber hinaus wächst die Differenz der Löhne mit steigendem Alter. Das auf Arbeitsstunden umgerechnete Jahreseinkommen (incl. aller Zulagen und Bonuszahlungen) beträgt bei Teilzeitbeschäftigten im Alter von 17 Jahren 90,3% des Einkommens von Stammarbeiterinnen gleichen Alters. In den Altersgruppen der 50 bis 54jährigen beträgt dieser Anteil nur noch 68% (Sakurabayashi 1981: 32).

Der Abstand der Teilzeitarbeiterlöhne zu den Vollzeitarbeiterlöhnen hat sich seit 1977 ausgeweitet (s. Tab. 5). In Bereichen, die durch starken Arbeitskräftemangel geprägt sind wie dem Verarbeitenden Gewerbe und dort vor allem im Produktionsbereich, vergrößerte sich der Lohnabstand nur geringfügig, während er im Bereich sonstiger Dienstleistungen (hier vor allem in Großbetrieben) von 1976 bis 1987 um 10,9 Prozentpunkte zunahm (Rōdōshō 1989: 254). Die Ausweitung des Lohnunterschieds ist zum einen durch die unterschiedliche Entwicklung der Lohnkurven von Teilzeitbeschäftigten und regulären Arbeitnehmern bedingt. Zwar werden in relativ vielen Betrieben regelmäßige Lohnerhöhungen auch für Teilzeitbeschäftigte durchgeführt (Sangyō Rōdō Chōsasho 1984: 16f.). Diese Lohnerhöhungen fallen aber meist wesentlich niedriger aus als bei regulär Beschäftigten (Sakurabayashi 1988: 25). Zum anderen weitet sich der Abstand der Löhne mit steigendem Dienstalter der Beschäftigten aufgrund der unterschiedlich starken Betonung des Faktors der Betriebszugehörigkeit in der Lohnkurve. Weiterhin wirkt die unterschiedliche Entwicklung der Berufsstrukturen auf die Lohnentwicklung ein. Der Anteil der regulären Arbeitnehmer in schlechter bezahlten Tätigkeiten nimmt ab, während sich die Teilzeitarbeit immer stärker in diesen Bereichen konzentriert (s. Abschnitt 2.3.). Auch hier wird erkennbar, daß sich die Unternehmensinteressen an der Teilzeitarbeit schon lange nicht mehr „auf die Funktion eines ‚Beschäftigungspuffers' reduzieren [lassen]. Vielmehr ermöglicht deren ungeschützter Status [der Teilzeitbeschäftigten] einen regulären Einsatz bei einfachen Tätigkeiten zu niedrigen Löhnen, je nach den aktuellen betrieblichen Anforderungen" (Lenz 1987: 69). Diese Beschäftigungspolitik wurde bis Mitte der 80er Jahre durch ein nahezu unbegrenztes Angebot an teilzeitarbeitssuchenden Hausfrauen erleichtert, die eine Teilzeitbeschäftigung nicht zuletzt aufgrund steigender Familienausgaben (steigende Bildungskosten usw.) bei gleichzeitig geringen Wachstumsraten des Familieneinkommens suchten.

In jüngster Zeit ließ dieses Überschußangebot an Teilzeitarbeitskräften nach, und vor allem Unternehmen in den großstädtischen Zentren klagen über Arbeitskräftemangel. Der Engpaß auf dem Arbeitskräftemarkt, der

derzeit nicht nur den Teilarbeitsmarkt für Teilzeitbeschäftigte betrifft, führte zum einen zu einer Anhebung der Löhne (wenn auch nicht in entscheidendem Maße) und zum anderen zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen. So wurden neue Beschäftigungsformen für Teilzeitkräfte eingeführt, die mehr als bisher auf die individuellen Wünsche der Beschäftigten eingehen. Unter Bezeichnungen wie *samutaimā* (aus engl.: some time) im Kaufhaus Isetan seit April 1988, *furī pātonā* (aus engl.: free partner) im Kaufhaus Hankyū seit Januar 1989 u.ä. können die Beschäftigten in einem Mindestrahmen von einer Arbeitszeit von drei Stunden täglich und zwei Tagen wöchentlich Arbeitszeit, -lage und -tag sowie teilweise sogar Arbeitsinhalte frei wählen (*Nihon Keizai Shinbun* 24.4.1989). Veränderungen dieser Art spiegeln zum einen den Arbeitskräftemangel in bestimmten Bereichen wider und sind zum anderen Anzeichen eines veränderten Arbeitsbewußtseins potentieller Teilzeitarbeiterinnen, die offensichtlich wählerischer geworden sind und auch durch höhere Lohnangebote nicht in ausreichender Zahl rekrutiert werden können.

Diese vom Standpunkt der betroffenen Beschäftigten aus gesehen positiven Entwicklungen der Arbeitsbedingungen sind allerdings regional beschränkt auf die großen Ballungszentren. Da der Arbeitskräftemangel in den Großstädten am ausgeprägtesten ist, steigen hier die Stundenlöhne der Teilzeitbeschäftigten am stärksten an. Während der durchschnittliche Stundenlohn von Teilzeitbeschäftigten im Dienstleistungsgewerbe in Tōkyō 1988 erstmals über 900 Yen liegt, bewegt er sich in Hokkaidō, Tōhoku und Kyūshū noch immer um 500 Yen (*Nihon Keizai Shinbun* 21.8.1989: 3). Das regionale Ungleichgewicht der Teilzeitlöhne hat sich weiter ausgeweitet und ist bedingt durch den regionalen Unterschied in Nachfrage und Angebot an Teilzeitarbeitskräften sowie durch den regional unterschiedlichen Mindestlohnsatz (Shinotsuka 1989: 183).

Sakurabayashi (1989: 40) erklärt darüber hinaus die Lohndifferenz zwischen Teilzeitbeschäftigten und regulären Arbeitnehmern mit einem dem japanischen Beschäftigungssystem impliziten Widerspruch. Da Dauerbeschäftigung und Senioritätsprinzip eigentlich nur in Wachstumsphasen aufrechterhalten werden können, werden diese beiden Elemente auf (möglichst wenig) Arbeitnehmer beschränkt, die für Überstunden und Versetzungen zur Verfügung stehen und von denen eine lange Betriebszugehörigkeit erwartet werden kann. Die Personal- und Lohnkosten für Arbeitnehmer, die außerhalb dieses Systems stehen, werden dagegen so gering wie möglich gehalten. Darüber hinaus lassen seiner Meinung nach die Anstrengungen der Gewerkschaften wie auch des Gesetzgebers zur Verbesserung der Situation der Teilzeitbeschäftigten zu wünschen übrig.

Die Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten geht jedoch über die hier beschriebene Lohndiskriminierung hinaus. Auch hinsichtlich Sozialversi-

cherung, betrieblichen Sozialleistungen, bezahlten Urlaubstagen usw. werden Teilzeitbeschäftigte schlechter behandelt als reguläre Arbeitnehmer.

4. Entwicklung und Funktion der Teilzeitbeschäftigung

Die Teilzeitbeschäftigung entwickelte sich in Japan zunächst vor dem Hintergrund des wirtschaftlichen Hochwachstums. Zu dem schnellen Anstieg dieser Beschäftigungsform trugen wirtschaftliche, soziale und technische Veränderungen bei. Entscheidend waren jedoch die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, auf dem sich ab der zweiten Hälfte der 50er Jahre ein Engpaß entwickelte. Verlängerte Ausbildungszeiten und niedrige Geburtenraten ließen die Zahl der Berufsanfänger mit Mittel- und Oberschulabschluß sinken. Klein- und Mittelbetriebe des Verarbeitenden Gewerbes waren besonders betroffen von dem Mangel an jungen Arbeitskräften, da diese in die attraktiveren Großbetriebe strömten (Kiyonari 1974: 130). Auf der Suche nach besseren Arbeitsbedingungen erhöhte sich darüber hinaus die Mobilität junger Arbeitnehmer und temporär Beschäftigter, die die Betriebe durch Beförderung in den permanenten Status zu binden suchten. Die Zahl der temporär Beschäftigten nahm dadurch soweit ab, daß diese nicht mehr die Pufferfunktion erfüllen konnten (Nakamura 1981: 169), die als notwendig erachtet wurde, um die Beschäftigungsgarantien für die Stammbelegschaft auch bei Konjunkturschwankungen aufrechterhalten zu können. Um den Mangel an jungen und damit billigen Arbeitskräften auszugleichen, begann man Hausfrauen anzuwerben, die als Teilzeitkräfte im Produktionsbereich eingesetzt wurden.

In einer der ersten Untersuchungen zur Beschäftigung von Teilzeitarbeiterinnen gaben die befragten Arbeitgeber als Hauptmotiv für die Anstellung von Teilzeitarbeiterinnen den Mangel an jungen Arbeitskräften an (Rōdōshō, *Joshi pātotaimu koyō chōsa 1965*, nach: Harada 1987: 60). So hatten Teilzeitbeschäftigte in erster Linie eine Ersatzfunktion. Ermöglicht wurde die Beschäftigung von Teilzeitarbeiterinnen nicht zuletzt durch die Entwicklung neuer Produktions- und Montagetechniken, für die man keine langen Anlernzeiten benötigte. Auch bei einer hohen Fluktuationsrate wurden somit keine allzu hohen Kosten verursacht. Darüber hinaus war mit der Beschäftigung von Hausfrauen in Teilzeitarbeit aufgrund der niedrigen Löhne und geringen Personalkosten eine neue Form der Niedriglohnarbeit gefunden.

Nach dem Wirtschaftseinbruch in der Folge der ersten Ölkrise (1973/74) zeigte sich ein weiterer Vorteil der Beschäftigung von Teilzeitarbeitskräften. Als Teil der sogenannten ‚Peripheral Labour Force', die u. a.

dadurch gekennzeichnet ist, daß ihre Mitglieder bei Konjunktureinbrüchen den Arbeitsmarkt verlassen und so nicht als Arbeitslose in Erscheinung treten, gehörten sie zu den Beschäftigungsgruppen, die bei Beschäftigungsanpassungen als erste „freigesetzt" wurden. So verringerte sich die Zahl der weiblichen Erwerbstätigen von 1973 bis 1975 um 600.000 Personen. Die Zahl der weiblichen Arbeitslosen erhöhte sich jedoch nur um 100.000 Personen (Shinotsuka 1989: 152). Beschäftigungslos gewordene Frauen tendierten dazu, nicht nach neuen Arbeitsplätzen zu suchen, sondern ihre Erwerbstätigkeit aufzugeben und in die Familien zurückzukehren und damit die Lage auf dem Arbeitsmarkt zumindest statistisch zu entlasten.

Nach der zweiten Ölkrise (1978/79) setzte ein niedriges Wirtschaftswachstum ein, und die Einsparung von Kosten wurde ein Hauptziel betrieblicher Personalpolitik. Neben der Auslagerung von Tätigkeiten in Vertragsfirmen wurden verstärkt Teilzeitkräfte eingesetzt, um Lohn- und sonstige Personalkosten zu verringern. Motive, die mit der Wirtschaftlichkeit der Beschäftigung von Teilzeitkräften zusammenhängen, wurden nun am häufigsten als Gründe für deren Anstellung genannt (Harada 1987: 60). Teilzeitbeschäftigte fungierten nun nicht mehr in erster Linie als Ersatz für mangelnde Vollzeitkräfte, sondern vor allem als Niedriglohnarbeiter. Die Beschäftigung von Teilzeitkräften erwies sich nicht nur aufgrund des im Vergleich zu regulären Arbeitnehmern deutlich niedrigeren Lohnniveaus als kostensparend. Auch die lohnunabhängigen Personalkosten pro Arbeitsstunde liegen bei Teilzeitbeschäftigten weitaus niedriger als bei regulär beschäftigten Arbeitnehmern, da Teilzeitbeschäftigte meist weder sozial- noch krankenversichert sind und zudem, da sie nicht zur Stammbelegschaft gehören, darüber hinausgehende betriebliche Sozialleistungen nicht oder nur in weitaus geringerem Maße in Anspruch nehmen können als reguläre Arbeitnehmer (Sakurabayashi 1988: 23).

Dem wachsenden Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen entsprach eine steigende Nachfrage, die neben Faktoren wie dem wachsenden Bedürfnis der Frauen nach einer Teilnahme am Erwerbsleben nicht zuletzt durch die geringe Wachstumsrate der Löhne männlicher Arbeitnehmer verstärkt wurde: Immer mehr Hausfrauen nahmen eine Teilzeitbeschäftigung an, um das Familieneinkommen aufzustocken (Takenaka 1985: 132).

Weiterhin zeigt sich die Beschäftigung von Teilzeitkräften als wichtiger Faktor bei der Beschäftigungsanpassung. In Phasen wirtschaftlichen Aufschwungs werden zunächst vor allem Teilzeitarbeitsplätze geschaffen, die in Krisenzeiten leicht wieder abgebaut werden können. So weisen die An- und Abstiegsraten der Teilzeitbeschäftigung weitaus größere Schwankungen auf als die regulärer Beschäftigung (Kawashima 1985: 47). Auch ein Vergleich der Entwicklung der Stellenangebote für Teil- und Vollzeitar-

beitskräfte zeigt, daß der Rückgang des Arbeitsplätzeangebots in Flautezeiten bei Teilzeitarbeitsplätzen zwar sehr viel ausgeprägter, aber doch zum gleichen Zeitpunkt wie bei Vollzeitarbeitsplätzen erfolgt. Die Stellenangebote für Teilzeitarbeitskräfte nehmen zu Beginn einer Aufschwungphase jedoch ein bis zwei Quartale früher zu (Okunishi u. Kodaira 1988: 14). Bis 1975 trugen diese Arbeitnehmer vorwiegend die Last von Beschäftigungsanpassungen. Ab der zweiten Hälfte der 70er Jahre jedoch wurden bei einer Ausweitung der Beschäftigungslage zunächst verstärkt Teilzeitkräfte eingestellt. Dieser verstärkte Rückgriff auf Teilzeitkräfte (und andere nicht-regulär Beschäftigte) bei gleichzeitig restriktivem Einstellungsverhalten gegenüber regulär zu beschäftigenden Arbeitnehmern stellt ein wichtiges Element der von Angelika Ernst (1988) beschriebenen Beschäftigungspolitik japanischer Unternehmen dar und trägt zu deren erhöhten Flexibilität bei.

Der Mangel an Teilzeitarbeitskräften in großstädtischen Ballungsräumen führte in jüngster Zeit zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Ob sich dieser Trend allerdings fortsetzt und ausweitet, bleibt abzuwarten. Solange diese Beschäftigungsform vorwiegend auf nicht gewerkschaftlich organisierte Frauen in Berufen mit relativ geringen Qualifikationsanforderungen beschränkt bleibt, ist eine von der jeweiligen Arbeitsmarktlage unabhängige, nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen wenig wahrscheinlich. Die schlechten Arbeitsbedingungen an Teilzeitarbeitsplätzen wiederum, die gekennzeichnet sind von latenter Instabilität, Niedriglöhnen und fehlenden Aufstiegschancen, machen diese Beschäftigungsform wenig attraktiv für Personen, die nicht in außerberuflichen Aufgaben eingebunden sind. So hat der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zwar zu einem Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit in Japan beigetragen, nicht aber zu einer Gleichstellung im Erwerbsleben geführt. Vielmehr fördert die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung die Instabilisierung der Frauenarbeit (Harada 1987: 79). Mit der Bezeichnung Teilzeitbeschäftigte verbindet sich noch immer das Bild verheirateter Frauen mittleren Alters, die neben ihren häuslichen Aufgaben einer Erwerbstätigkeit nachgehen, um sich ein Taschengeld zu verdienen oder das Familieneinkommen aufzustocken.

Wie die Situation der „Pseudo-Teilzeitbeschäftigten", deren Arbeitszeit sich von der regulärer Arbeitnehmer nicht unterscheidet, zeigt, dient die Bezeichnung *pātotaimā* in vielen Fällen lediglich einer statusmäßigen Abgrenzung und impliziert Benachteiligungen hinsichtlich wesentlicher Arbeitsbedingungen wie Arbeitsentgelt, Urlaubsregelung, Arbeitsplatzsicherheit und Sozialleistungen. Das Arbeitsministerium drängt zwar in seinem ‚Leitfaden' darauf, den Status dieser „Pseudo-Teilzeitbeschäftigten" in einen regulären Beschäftigtenstatus umzuwandeln, ein entsprechender

Gesetzesvorschlag scheiterte jedoch an dem Widerstand der Arbeitgeberverbände, denen die Regulierungen zu weit gingen, und an dem Protest der Gewerkschaften, die sie als zu zurückhaltend kritisierten. Aber auch Teilzeitbeschäftigte mit kurzen Arbeitszeiten erfahren Benachteiligungen, die sachlich nicht gerechtfertigt erscheinen. Obwohl die Arbeitsleistung vieler Teilzeitbeschäftigter lediglich quantitativ geringer ist als die der Vollzeitbeschäftigten (die Arbeitsproduktivität pro Stunde wird im allgemeinen sogar als höher veranschlagt), ist ihr Arbeitsentgelt um mehr als nur entsprechend der verringerten Arbeitsleistung gekürzt.

Teilzeitbeschäftigte haben sich vom Lückenbüßer für fehlende reguläre Arbeitnehmer zu Arbeitskräften entwickelt, auf die vor allem im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel und im Dienstleistungsgewerbe nicht mehr verzichtet werden kann. Die soziale Absicherung und rechtliche Gleichstellung dieser Arbeitnehmer wird damit zu einer dringenden Aufgabe japanischer Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

Literaturverzeichnis

Arakawa, Sōbei (1987): *Gairaigo jiten* [Fremdwortlexikon]. Zweite Auflage. Tōkyō: Kadokawa Shoten.

Ernst, Angelika (1980): *Japans unvollkommene Vollbeschäftigung*. Hamburg: Institut für Asienkunde (= Mitteilungen des Instituts für Asienkunde Hamburg, Nr. 115).

Ernst, Angelika (1985): Arbeitsmarktsegmentation in Japan und in der Bundesrepublik Deutschland. In: Sung-Jo Park (Hg.): *Japanisches Management in der Praxis*. Berlin: EXpress Edition, S. 11–27.

Ernst, Angelika (1986): *Japans langer Abschied von der Vollbeschäftigung*. Hamburg: Institut für Asienkunde (= Mitteilungen des Instituts für Asienkunde Hamburg, Nr. 147).

Ernst, Angelika (1988): *Dauerbeschäftigung und Flexibilität in Japan. Beschäftigungspolitik japanischer Unternehmen in Rationalisierungs- und Krisenphasen*. Frankfurt / Main; New York: Campus Verlag (= Forschungsberichte aus dem Institut für sozialwissenschaftliche Forschung <ISF> München).

Furugōri, Tomoko (1984): Joshi pātotaimā no genjō to tenbō [Gegenwärtige Situation und Zukunft der weiblichen Teilzeitbeschäftigten]. In: Sangyō Rōdō Chōsasho (Hg.): *Pātotaimā hakusho* [Weißbuch der Teilzeitbeschäftigten]. Tōkyō: Sangyō Rōdō Chōsasho, S. 8–25.

Furuya, Ken'ichi (1987): Koyōjōkyō no hendō [Veränderungen der Beschäftigungslage]. In: Kokumin Kinyūkōko Chōsabu (Hg.): *Pātotaimā* [Teilzeitbeschäftigte]. Tōkyō: Chūshōkigyō Risāchi Sentā, S. 11–47.

Hallaire, Jean (1968): *Part-time employment. Its extent and its problems.* Paris: Organisation for Economic Co-Operation and Development (= Employment of special Groups, 6).

Harada, Saeko (1987): Hirogaru pātotaimu koyō [Die Expansion der Teilzeitbeschäftigung]. In: Koyōshokugyō Sōgōkenkyūjo (Hg.): *Joshirōdō no shinjidai* [Das neue Zeitalter der Frauenarbeit]. Tōkyō: Tōkyō Daigaku Shuppankai, S. 57–81.

Herold, Renate (1978): *Frauenerwerbsarbeit im gegenwärtigen Japan.* Dissertation, Berlin.

Hiroe, Akira (1987): Gyōshūbetsu koyōjōkyō no tokushitsu to jittai <seizōgyō> [Besonderheiten und Situation der Beschäftigungslage nach Wirtschaftszweigen – Verarbeitendes Gewerbe]. In: Kokumin Kinyūkō ko Chōsabu (Hg.): *Pātotaimā* [Teilzeitbeschäftigte]. Tōkyō: Chūshōkigyō Risāchi Sentā, S. 49–73.

Iki, Nobuo (1985): Pātotaimā no taishoku to kaiko [Kündigung und Entlassung von Teilzeitbeschäftigten]. In: Nihon Keizai Kenkyūkai (Hg.): *Pātotaimā kanri nyūmon* [Einführung in das Management von Teilzeitbeschäftigten]. Tōkyō: Rōdō Hōrei Kyōkai, S. 144–157.

Kawashima, Yōko (1985): *Joshirōdō to rōdōshijō kōzō no bunseki* [Analyse der Frauenarbeit und Arbeitsmarktstruktur]. Tōkyō: Nihon Keizai Hyōronsha.

Kiyonari, Tadao (1974): *Nihon chūshōkigyō no kōzō hendō* [Strukturveränderungen der Klein- und Mittelbetriebe Japans]. Tōkyō: Shinhyōron.

Kōmura, Toshikazu (1982): Pātotaimā o meguru jittai to mondaiten 1 [Situation und Problempunkte der Teilzeitbeschäftigung 1]. In: *Rōmu Kenkyū* (Tōkyō) 35, 11: 2–12.

Lenz, Ilse M. (1987): Der große Unterschied und die kleine Gleichheit. Zur Bedeutung der geschlechtlichen Arbeitsteilung für die „japanischen industriellen Beziehungen". In: *Prokla* 66, 17: 54–75 (Prokla 66: Japan. Grenzen eines Wunders).

Nakamura, Takafusa (1981): *The Postwar Japanese Economy.* Tokyo: University of Tokyo Press.

Neubourg, Chris de (1986): Parttime work: An international quantitative comparison. In: *International Labour Review* (Geneva) 124: 559–576.

Nihon Keizai Shinbun 24.4.1989 („Waga mama pāto-sei" dōnyū) [Der Einsatz von „eigensinnigen" Teilzeitarbeitern].

Nihon Keizai Shinbun 4.7.1989 (Pāto shufu o habamu kabe) [Die Wand, die teilzeitarbeitende Frauen behindert].

Nihon Keizai Shinbun 21.8.1989 (Joshi pāto sakunen no chingin, daitoshi de kyūjōshō) [Löhne weiblicher Teilzeitbeschäftigter im vergangenen Jahr – plötzlicher Anstieg in Großstädten].

Ōmori, Nobuyuki (1987): Pātotaimu rōdō no kyōkyū to sono tenbō [Das Angebot an Teilzeitarbeit und dessen Zukunft]. In: Kokumin Kinyūkōko Chōsabu (Hg.): *Pātotaimā* [Teilzeitbeschäftigte]. Tōkyō: Chūshōkigyō Risāchi Sentā, S. 154–167.

Okunishi, Yoshio und Kodaira, Motoharu (1988): Pātotaimā no rōdōshijō [Der Arbeitsmarkt der Teilzeitbeschäftigten]. In: *Rōdō Tōkeichōsa Geppō* (Tōkyō) 11: 6–28.

Rōdō Hōrei Kyōkai (1985): *Pātotaimu shūgyō kisokushū* [Sammlung von Arbeitsordnungen für Teilzeitarbeitnehmer]. Tōkyō: Rōdō Hōrei Kyōkai.

Rōdōshō (1967): *Rōdōhakusho Shōwa 42nenban* [Arbeitsweißbuch 1967]. Tōkyō: Nihon Rōdō Kyōkai.

Rōdōshō (1989): *Rōdōhakusho Heiseigannenban* [Arbeitsweißbuch 1989]. Tōkyō: Nihon Rōdō Kyōkai.

Rōdōshō Fujinkyoku (1986): *Fujinrōdō no jitsujō, Shōwa 61nenban* [Die Lage der Frauenarbeit 1986]. Tōkyō: Ōkurashō Insatsukyoku.

Rōdōshō Fujinkyoku (1988): *Fujinrōdō no jitsujō, Shōwa 63nenban* [Die Lage der Frauenarbeit 1988]. Tōkyō: Ōkurashō Insatsukyoku.

Rōdōshō Fujinrōdōka (1986): *Pātotaimu rōdō no jittai* [Die Situation der Teilzeitarbeit]. Tōkyō: Rōdōkijun Chōsakai.

Rōdōshō Happyō (1988): *Shugyōkeitai no tayōka ni kansuru jittai chōsa no kekka sokuhō* [Schnellbericht zur Untersuchung über die Diversifikation der Arbeitsformen]. Xeroxkopie.

Sakurabayashi, Makoto (1981): Gendai nihon no daisanji sangyō ni okeru joshi pātotaimā no chingin [Die Löhne weiblicher Teilzeitbeschäftigter im dritten Wirtschaftssektor des heutigen Japan]. In: *Jōchi Keizai Ronshū* (Tōkyō) 28,2: 14–46.

Sakurabayashi, Makoto (1982): *Wages in Japan Today*. Bochum: Brockmeyer (= Berliner Beiträge zur sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Japan-Forschung, Bd. 14).

Sakurabayashi, Makoto (1988): *Joshishain, teinentōtatsusha, shintaishōgaisha, hakenshain no chingin to rōmu* [Löhne und Arbeit weiblicher Arbeitnehmer, Personen über der Dienstaltersgrenze, Behinderter und Leiharbeiter]. Tōkyō: Chūō Keizaisha.

Sakurabayashi, Makoto (1989): Shūgyōkeitai no tayōka to joshi pātotaimā no keizaikōka [Diversifikation der Arbeitsformen und ökonomischer Effekt weiblicher Teilzeitbeschäftigter]. Vortragsmanuskript zur Tagung der Japan Society for Personnel and Labor Research, Juni 1989 in Niigata (Nihon Rōmu Gakkai 19kai Taikai hōkoku shushi).

Sangyō Rōdō Chōsasho (Hg.) (1984): *Pātotaimā hakusho* [Weißbuch der Teilzeitbeschäftigten]. Tōkyō: Sangyō Rōdō Chōsasho.

Shinotsuka, Eiko (1982): *Nihon no joshi rōdō* [Frauenarbeit in Japan]. Tōkyō: Tōyō Keizai Shinpōsha.

Shinotsuka, Eiko (1989): *Nihon no koyōchōsei* [Beschäftigungsanpassung in Japan]. Tōkyō: Tōyō Keizai Shinpōsha.

Sōmuchō Tōkeikyoku (1989): Nihon no shūgyōkōzō – Shōwa 62nen shūgyōkōzō kihonchōsa no kaisetsu [Beschäftigungsstruktur in Japan – Kommentar zur Erhebung der Beschäftigungsstruktur 1987]. Tōkyō: Sōmuchō Tōkeikyoku.

Statistics Bureau, Management and Coordination Agency (Hg.) (1988): *1987 Employment Status Survey*. Tokyo: Statistics Bureau, Management and Cordination Agency; ebenso Jahrgang 1982.

Statistics Bureau, Management and Coordination Agency (Hg.) (1988): *Report on the Special Survey of the Labour Force Survey (February 1988)*. Tokyo: Statistics Bureau, Management and Coordination Agency; ebenso frühere Jahrgänge.

Statistics Bureau, Management and Cordination Agency (Hg.) (1989): *Annual Report on the Labour Force Survey 1988*. Tokyo: Statistics Bureau, Management and Coordination Agency; ebenso frühere Jahrgänge.

Takenaka, Emiko (1985): *Joshirōdōron* [Theorie der Frauenarbeit]. Tōkyō: Yūhikaku (4.Aufl.; 1.Aufl.: 1983).

Tōkyō Rōdō Kijunkyoku (1984): *Pātotaimā, sono jittai to ishiki* [Teilzeitbeschäftigte, Situation und Bewußtsein]. Tōkyō: Nihon Rōdō Kyōkai.

Yamada, Tadashi und Yamada, Tetsuji (1985): Part-time Work vs. Full-time Work of Married Women in Japan. In: *Working Paper* No. 1608, National Bureau of Economic Research, April.

Yamaoka, Hiroko (1989): Waga kuni shoki pātotaimā no dōnyūkeika to sono tokuchō [Der Einführungsprozeß der ersten Teilzeitbeschäftigten in Japan und deren Besonderheiten]. In: *Nihon Rōdō Kyōkai Zasshi* (Tōkyō) 31,8: 37–42.

(Zenchūdan) Zenkoku Chūshōkigyō Dantai Chūōkai (Hg.) (1983): *Chūshōkigyō ni okeru fujinrōdōsha oyobi pātotaimā nado no koyō ni kansuru kenkyū* [Forschungen über die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Teilzeitbeschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben]. Zenkoku Chūshōkigyō Dantai Chūōkai (= Chūshō Kigyō Rōdōfukushi Mondai Chōsakenkyū Hōkokusho).