

# ドイツにおける非典型就業の 制度的枠組みと実態

大重光太郎

## はじめに

日本においては労働市場の規制緩和と雇用の柔軟化にともない、フリーターや派遣社員、契約社員などの非正規就業が広がっている。こうした非正規就業の広がりにより、雇用と生活の不安定化が大きな社会的問題となっている。労働市場の規制が厳格とみられているドイツにおいても労働市場の規制緩和、雇用の柔軟化が進行し、雇用のあり方は大きく変化してきた。ドイツにおいても雇用形態の変容によって雇用と生活の不安定化が見られるであろうか。

一般的なイメージは次のようなものであろう。ドイツにおいても労働市場の規制緩和が進み、雇用の不安定化が進行している。とはいえ法律や労働協約が非典型労働者の地位や権利を保障しており、彼らの利益は日本に比べると遥かによく守られている——。西ヨーロッパの非典型就業はこのような両義性においてイメージされることが多い。さらに非典型就業は高失業のなか雇用創出のための手段として、あるいは家庭と仕事とのバランスを考慮した多様な働き方を促進する手段としても議論されている。果たして非典型就業の実態はどうか。これは就業の安定という点からどのように評価できるであろうか。雇用促進のための肯定的効果が見られるのか。創出される雇用とはどのようなものなのか。労働者の多様な働き方は保障されるようになったのか。安価な労働力としてコストの観点から利用されているという面はないのか。ドイツでも「働く貧困層」や「新しい貧困」の議論にみられるように、社会的貧困が政策的焦点となっている。非典型就業と貧困化との関連についてはどう考えたらよいのだろうか。

本稿では、こうした論点のなかから不安定性 (Prekarität) という点に焦点をあててドイツにおける非典型就業を検討することとしたい。非典型就業には多様な形態があるが、ここではパートタイム労働、有期雇用、派遣労働、軽微就業の四つを取り上げて検討する。その際、不安定性については、①所得水準が自立した生活を保障するか、②長期的な就業保障はあるか、労働市場への編入・統合条件はどうか、③社会保険への統合はどうかといった観点を主な基準としたい。

以下、第1節で非典型就業について予備的考察を行ったうえで、第2節で法的・制度的枠組みについてこの間の変化も含め時系列にそって概観する。第3節では四つの形態の実態を不安定性という基準に従って検討する。第4節では、非典型就業の不安定性をめぐるドイツにおける議論の一端を紹介しながら不安定性についての評価を行う。

なお日本では、パートタイム、有期雇用、派遣労働などは正社員とは地位の異なる就業グループを指すため、一般に非正規という表現が用いられることが多い。ドイツでは、パートタイム労働は短時間労働であること以外は正社員と同じ雇用関係上の地位にあるものとみなされ、日本語の非正規という言葉では誤解を招く恐れがある。本稿ではドイツ語の *atypische Beschäftigung* に対応させて非典型就業という言葉を用いることとしたい。

## 第1節 非典型就業の定義、対象の限定

### 1. 典型的雇用関係の衰退と非典型就業の拡大

90年代以降、ドイツにおいても雇用関係の柔軟化が進み、非典型就業の比重が増加しつつある。表1はパートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者の1991年から2004年にかけての就業者比の推移を示したものであるが、どの形態においても大きく増加していることがわかる。パートタイム労働者は14%から22.8%へ、有期雇用は6.4%から8.1%へ、派遣労働者も93年の0.4%から1.3%へと増えている。全体に占める比重は、非典型就業のなかではパート

タイム労働が大きいが、伸び率で見ると派遣労働が3倍以上の広がりを見せている。

表1 就業者全体における非典型就業の比重  
(単位: %)

	パートタイム	有期雇用	派遣労働
1991	14.0	6.4	-
1992	14.3	6.7	-
1993	15.0	6.3	0.4
1994	15.9	6.8	0.4
1995	16.3	6.8	0.5
1996	16.6	6.9	0.6
1997	17.7	7.4	0.7
1998	18.5	7.7	0.8
1999	19.5	8.3	0.9
2000	19.8	8.0	1.0
2001	20.8	8.0	1.1
2002	21.4	7.5	1.0
2003	22.4	7.8	1.0
2004	22.8	8.1	1.3

Quelle: Keller/Seifert 2006

こうしたなか非典型就業、非標準的雇用関係 (Nicht-Normalarbeitsverhältnis) などが政策上、理論上の焦点となってきた。非典型就業、非標準的雇用関係とは、そのネガティブな規定の仕方が示すように、さしあたっては典型就業 (typische Beschäftigung) や標準的雇用関係 (Normalarbeitsverhältnis: NAV) に該当しないものの総称である。では典型就業とは何か。この間ドイツにおいて議論の前提となってきた典型就業とは、80年代まで支配的であった、もしくは支配的と考えられていた雇用形態のことを指しており、具体的には、①フルタイム就業、②期限の定めのない雇用関係、③社会保険制度への統合、④就業と雇用関係との一致などをその指標としている (Mückenberger 1985, Keller/Seifert 2005, 2006)。

非典型就業・非標準的雇用はこうした四つの特徴を満たさないものを指すが、一般に1つでも満たさない場合も含めて議論されている。それゆえ非典型就業の具体的あり方としては、柔軟な労働時間 (flexible Arbeitszeit)、労働時間

口座 (Arbeitszeitkonto)、テレワーク (Telearbeit)、パートタイム就業 (Teilzeitarbeit)、有期契約就業 (befristete Beschäftigung)、擬似自営形態 (Scheinselbständigkeit)、派遣労働 (Leiharbeit)、ミニジョブを含む軽微就業 (geringfügige Beschäftigung)、「私」企業 (Ich-AG)などを挙げるができる。

## 2. 柔軟化の類型と非典型就業

本稿では、これら諸形態のうちパートタイム就業、有期契約、派遣労働、軽微雇用の四つに焦点をあてていくが、その前にこうした非典型就業の諸形態のそれぞれの位置づけについて柔軟化と関連付けて確認しておきたい。

表2は、Keller/Seifertらによる柔軟化の類型モデルを示している。彼らは企業による柔軟化を内部柔軟化と外部柔軟化に分けている。内部柔軟化とは、所定の安定した雇用関係のなかでの適応措置であり、外部柔軟化は市場を介して行われる適応措置である。さらにそれぞれについて数量・機能・時間・金銭の4つの観点から分類している。計8つの欄があるが、柔軟化の具体的措置によってはいくつかの欄にまたがったものがあり、また個々の形態は相互に代替しあったり補完しあう関係にある<sup>1)</sup>。

こうした類型を前提にした場合、ドイツではどのような柔軟化措置を利用する傾向があるのだろうか。この点について Hohendanner/Bellmann の調査が参考となる (Hohendanner/Bellmann 2006)。彼らは企業が経済変動に見舞われた際、どのような柔軟化措置をとったかについてアンケート調査を行っている。表3はそれをまとめたものであり、数値はそれぞれの措置をとった企業のパーセンテージを示している。この数字を見る上ではいくつかの留保が必要であるが(柔軟化措置は必ずしも「経済変動」を前提とはしない点、「経

---

1) テレワーク、擬似自営形態については筆者が加えた。なお Keller/Seifert らは軽微就業・ミニジョブを内部の時間的・金銭的柔軟化に分類しているが、外部の方が妥当であると思われる。

表 2 柔軟化の種類

	内部的	外部的
数量的	労働時間口座 雇用保障を目的とした労働時間調整	解雇および採用(解雇規制) 派遣労働 有期雇用
機能的	企業内教育研修 作業組織変更 テレワーク	従業員を外部的化した プール企業 擬似自営形態
時間的	軽微就業(ミニジョブ) パートタイム	
金銭的	労働協約の開放条項 事業所レベルの「雇用のための労使同盟」 軽微就業(ミニジョブ、ミディジョブ) 成果志向賃金	賃金補助

Quelle: Keller/Seifert, 2006

「済変動」の解釈が回答者に任されていた点、パーセンテージはそれぞれの重要度を必ずしも反映しない点など)、大まかな特徴は見て取れよう。この表によると、ほぼ8割の企業が内部の柔軟化措置を採ったのに対し、外的柔軟化措置は2割の企業でしか利用されていない。こうした内部柔軟化を優先する傾向については、Erlinghagen も指摘している (Erlinghagen 2005, S. 38)。また Promberger も、具体的データは示されていないものの、事業所が活動規模を調整する場合、残業、労働時間口座活用、パートタイム、軽微就業、有期雇用、派遣労働の順に対応するとされ、内部柔軟化措置が先行することを指摘している (Promberger 2006, S. 265)。ドイツでは職業資格制度による高い熟練水準、企業内従業員利益代表の存在、解雇規制の強さなどの要因により、伝統的に内部での調整を優先させてきたと見ることができよう。

表 3 企業における柔軟化における対応(地域別)

(単位: %)

	地域別		
	ドイツ全	東ドイツ	西ドイツ
	体		
内的柔軟化			
残業、超過シフト	27.9	31.1	27.0
有給休暇	21.3	20.8	21.4
柔軟な労働時間モデル	11.4	12.3	11.1
操業短縮	5.4	7.6	4.7
企業内職場異動	4.7	2.2	5.5
在庫調整	6.6	3.1	7.6
納入時間調整	1.8	2.2	1.7
合計	79.1	79.3	79.0
外的柔軟化			
採用、解雇	14	16.5	13.3
柔軟な雇用関係	4.6	2.9	5.1
有期雇用	2.6	2.4	2.6
派遣労働	2.0	0.5	2.5
外部発注	2.3	1.3	2.6
合計	20.9	20.7	21.0

Quelle: Hohendanner/Bellmann 2006

## 第 2 節 非正規雇用の法的・制度的枠組み

本節では法的・制度的枠組みについて時系列的に確認する<sup>2)</sup>。

### 1. パートタイム労働

#### ・ 1985 年就業促進法 (Beschäftigungsförderungsgesetz)

パートタイム労働を規制する初めての法律が就業促進法である。それ以前の法律は典型的雇用形態を前提としていたが、それを外れる雇用形態が増加する

2) 本節および次節の叙述においては、邦語文献として大橋 (1999)、苧谷 (2001)、齋藤 (2001)、柴山 (2003)、田中 (2003)、野川 (2005)、橋本 (2002)、松丸 (1997、2003) 水町 (1997)、宮前 (1994/95、2003)、労働政策研究・研修機構 (2004、2004、2006)、ドイツ語文献として Kittner (2006)、Kronauer/Linne (2004)、WSI-Mitteilungen (2006) に主として依拠した。またデータベース (HP) として労働政策研究・研修機構、EIROnline、IAB、Sozialpolitik Aktuell、Statistisches Bundesamt などを利用した (URL 一覧は末尾)。

なか、これを法的枠組みに取り入れる必要が出てきた。また 80 年代に入ってから失業問題が深刻化し、パートタイム労働やジョブシェアリングなどの多様な雇用形態を認めることにより失業に対応する必要がでてきた。こうした背景のもと、パートタイム労働と有期雇用を主な対象として成立したのが 1985 年の就業促進法である(有期雇用に関しては後述する)。この法律は当初 1989 年 12 月 31 日までの時限立法として成立し、その後 2 度の更新(1989 年および 1994 年)を経て 2000 年 12 月 31 日まで存続した。

パートタイム労働に関して、同法では以下の内容が定められた。

- ① パートタイム労働者に対する合理的理由のない異なる扱いが禁止された(2 条 1 項)。
  - ② パートタイム労働が初めて法的に定義された。パートタイム労働に従事する者とは、「週の通常労働時間が対比されうる当該事業所のフルタイム就業の従業員の週の通常労働時間より短い従業員」(2 条 2 項)と定義され、週で決められていない場合には、年間労働時間の 1 週当たり平均労働時間を基準とした<sup>3)</sup>。雇用契約上の地位とは無関係に労働時間によって区別されるため、期限の定めのない雇用契約を結ぶ労働者も含まれる。
  - ③ 労働時間変更を希望するものへの情報提供義務が明記された(第 3 条)。
  - ④ 呼び出し労働(第 4 条)、ジョブシェアリング(第 5 条)について規定された。
  - ⑤ 労働協約がパートタイム労働者に優遇する条件で締結される場合、労働協約が優先することが明記された(第 6 条)。
- EU 理事会指令(1997 年/1999 年)と 2000 年パートタイム労働・有期労働契約法 (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge)
- 1997 年 EU 理事会はパートタイム指令 (1997/81/EC) を採択した。これ

---

3) フランスではフルタイムの労働協約上の労働時間の 5 分の 4、アメリカでは 35 時間未満と定めているが(水町 1997、仲野 2000)、ドイツでは相対的に規定されているだけである。

はパートタイム労働の保護と促進を内容とするものであった。さらに1999年には同理事会により有期雇用に関する指令が採択された。指令というEU法の性格上、EU加盟国にはこれに適合するよう国内法の整備が求められる。これら二つのEU指令を受け、就業促進法を発展させて制定されたのがパートタイム労働・有期労働契約法である(2000年12月成立、2001年1月施行)<sup>4)</sup>。同法施行とともに就業促進法は廃止された。

内容としては就業促進法を継承しつつ、以下の新しい点を含んでいた。

- ① 差別禁止規定が補強された(4、5条)。従来は合理的理由のない「異なる処遇」が禁止されたのに対し、「不利な処遇」へと変えられた。さらに労働協約に任せていた時間比例原則を強行規定として明記した。
- ② 使用者に対し、管理職層を含めたパートタイム労働導入の促進義務が明記された(6条)。
- ③ パートタイム労働に関する情報公開義務が定められた(7条)。具体的には、空きポストについての情報公開・募集義務、労働時間変更希望者に対応するポストの情報提供義務、パートタイムからフルタイムおよびその逆の可能性に関する情報提供義務である。
- ④ フルタイムとパートタイムとの相互転換の促進が盛り込まれた(8、9条)。6ヶ月以上勤続しているフルタイム就業者は、従業員数が15人以上である場合、パートタイム労働への転換を要求する権利を有し、使用者側はこれを妨げる要因がなければ認めなければならない。
- ⑤ パートタイム労働者に対する職業教育・継続教育への配慮義務が盛り込まれた(10条)。
- ⑥ 軽微就業がパートタイム労働に含まれることが初めて明記された(2条2項)。従来軽微就業は別個の扱いであったが、これにより軽微就業者にも均等処遇原則が適用されることとなった。ただし軽微就業は、パートタイム労働のなかでも固有の位置づけにあるため、別項を立てて検討する。

---

4) 同法の日本語訳として齋藤(2001)がある。

新法は、パートタイム労働を時間比例原則および職業訓練への参加によってより強く保護する内容を持っている。同時に、パートタイムとフルタイムの相互移行を当事者の不利を伴わない形で促進しようとする内容を持っている。後者は、多様な働き方、家庭と仕事のバランスを個々人の希望に即して実現するあり方を促進しようとする意図に基づいているものであり、EU 指令の趣旨を受けて強化された部分である。

## 2. 有期雇用

有期雇用については、1985年の就業促進法による法的認知と保護ののち、その適用拡大と労働者保護の両側面で制度的整備が進んでいる。パートタイム労働と同様、EU 法 (EU 指令)の役割がここでも見られる。

### • 1985年の就業促進法 (Beschäftigungsförderungsgesetz)

1985年以前には有期雇用契約に関する実定法上の根拠はなく、判例により6ヶ月を超える有期雇用契約は合理的理由がなければ認められないものとされていた。判例により合理的理由とされていたのは、① 臨時的・一時的な業務のために雇用される場合(病気・出産のための代替、季節労働者)、② 芸能・娯楽業における必要性、③ 労働者の試用期間、④ 職業訓練修了後の措置、⑤ 労働者の希望による場合であった(水町 1997、p. 154–156)。

1985年の就業促進法により有期雇用契約が初めて規制されることとなった。同法により、新規雇用の場合あるいは職業訓練後に継続的雇用が見つからなかった場合、合理的理由なしに18ヶ月までの有期雇用が1回に限り認められることとなった。また新規設立の事業所においては、それに遡る4ヶ月以内に同じ使用者と雇用契約を結んでいない場合に限り、24ヶ月までの有期雇用が認められた。

### • 1996年就業促進法改正

1996年の就業促進法改正により有期契約の条件が緩和された。主な変更点は

以下の四つである。

- ① 合理的理由がない場合の有期雇用の最長期間が、18ヶ月から24ヶ月に延長された。
- ② 24ヶ月の期間内において、最大3回まで更新を認めた。
- ③ 60歳以上の就業者については、期間の制限なく有期契約を締結できるようにした。
- ④ 職業訓練後の有期雇用について、継続的雇用が見つからない場合という条件が削除された。

・ 1999年 EU 理事会有期雇用指令と 2000年国内法整備

その後 1999年 6月に EU 理事会の有期雇用指令(1999/70/EC)が出される。これは、① 有期雇用労働者と期間の定めのない労働者を平等に扱うこと(差別禁止)、② 更新理由の制限、更新回数の制限(反復更新の濫用防止)、③ 常用雇用に関する情報提供、訓練機会の付与を主な内容とするものであった。この EU 指令による国内法化の要請を受けて 2000年にパートタイム労働・有期労働契約法が成立する。この法律により、有期労働契約はそれまで以上に詳細に規定されたが、これは企業にとって有期雇用を利用しやすくする性格をもつと同時に、有期雇用労働者の利益をより強く保護する性格ももっていた。

同法の主なポイントは以下である。

- ① 有期雇用が認められる合理的理由が初めて明記・列挙された(14条1項)。具体的には、課題が一時的にのみ必要である場合、期限付き労働者が代理で働く場合、試用期間(職業訓練修了者、大学卒業者)である場合、被用者の個人的な理由による場合、労務給付の性格が有期契約を正当化する場合、裁判上の和解に基づく場合などがこれにあたる。
- ② 合理的理由のない場合の有期雇用の最長期間については、従来と同じく最長24ヶ月、3回まで延長可能とされた。ただしすでに有期契約を結んでいる場合は許されない(14条2項)。
- ③ 最長期間と延長回数について、労働協約によってこれと異なる取り決め

を行うことができることとされた(14条2項)。

- ④ 期間の制限なく有期雇用を締結できる年齢が60歳以上から58歳以上に引き下げられた(14条3項)。
- ⑤ 差別の禁止、時間比例原則が強行規定として明記された(4条、5条)。

#### ・ ハルツ法以降の改正

その後、同法については有期契約条件を緩和する内容の改正が行われた。一つはハルツ第I法(2002年12月成立、2003年1月施行)によるもので、期間の制限なく有期雇用を締結できる年齢が58歳から52歳に引き下げられた(2006年12月31日までの時限措置)。一般に24ヶ月(2年)までは合理的理由のない有期契約が認められるので、これにより実質的に50歳から有期雇用が認められることとなった。もう一つは、2003年9月の労働市場改革法によるパートタイム・有期労働契約法改正によるものであり、新規設立企業に対して、設立後最長4年まで有期雇用が認めることとなった。

なお52歳以上という年齢設定については、2005年11月に欧州司法裁判所による判決が出されている。判決では、特定の年齢層に限定した有期雇用の反復は、機会均等に関する2000年のEU指令(2000/78/EC)に反するとして、ドイツ政府に修正を求めている。なお2005年11月のメルケル政権発足時の連立協定では、①ハルツ第I法の2006年12月末までという期限を外し恒久法化する、②52歳以上という規定は残すが、EU法に合致するよう修正する、③合理的理由のない有期雇用はなくす、④試用期間を6ヶ月から24ヶ月に延長する(解雇制限法の改正)、という内容が合意されている<sup>5)</sup>。

### 3. 派遣労働

派遣労働は本稿で扱う四つの形態のなかで最も比重が小さいものの、過去10年の伸びでは最も急速に増大している分野である。この分野では2003年以降

---

5) EIROOnline: „ECJ limits fixed-term employment for older workers“ Dec. 2005

の労働協約化という制度的展開が目覚しい。派遣労働の法的・制度的枠組みについて 70 年代に遡って概観する。

• 1972 年労働者派遣法 (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz: AÜG)

戦後、「業としての派遣」は禁止されていた。1967 年連邦憲法裁判所が、これを基本法第 12 条 1 項の職業選択の自由に抵触すると判断し、違憲判決を下した。その結果、派遣業が認められることとなったが、法規定がなかったために派遣をめぐって給与不払いや「人買い」、搾取問題が生じ、また外国人の不法就業の温床化となるなどの問題が発生した。こうした法的規定の空白を埋めるために 1972 年に制定されたのが労働者派遣法であった。これにより「業としての派遣」が初めて法的に認知された。ただし同法は労働者派遣を促進するものではなく、むしろ連邦雇用庁(国家)の独占的な就業斡旋機能を確認した上で、例外として人材派遣を以下の制限付きで認めるものであった。

- ① 派遣業務を許可制とすること
- ② 完全な使用者機能を果たすこと、すなわち継続支払い義務、社会保険料拠出義務、労働局への登録義務などを果たすこと
- ③ 労働者との契約は、最初の派遣先企業への派遣期間よりも長くなければならないこと
- ④ 派遣先への派遣期間は最長 3 ヶ月を超えないこと、これを越える場合は期間の定めのない雇用契約とみなすこと
- ⑤ 解雇後、一定期間内の再雇用は禁止されること

• 80 年代から 90 年代にかけての漸次的発展

その後 80 年代から 90 年代にかけて、使用者にとって派遣労働者を利用しやすい環境整備が進められた。当初 3 ヶ月だった最長派遣期間は 24 ヶ月へと大幅に延長された(1972 年 3 ヶ月 → 85 年 6 ヶ月 → 94 年 9 ヶ月 → 97 年 12 ヶ月 → 2001 年 24 ヶ月)。

同時に派遣労働者の保護も少しずつ進められていった。無効な派遣の場合、

派遣先と派遣労働者の中で雇用契約が結ばれたものと擬制して労働者を救済することとなった(1997年派遣事業法改正)。また派遣期間が12ヶ月を越えた場合には派遣先企業の従業員と同じ労働条件と賃金を受けるという法改正が行われた(2001年 Job-AQTIV-Gesetz)。

• 2002年ハルツ第I法——PSA導入と派遣労働者の対等処遇原則——

2002年末に成立したハルツ第I法(2003年1月施行)は、派遣労働にかかわる二つの大きな変更により画期的な意味をもつものであった。

一つは、人材サービスエージェンシー(Personal-Service-Agenturen: PSA)の導入である。失業者を派遣労働者として登録し、短期間ベースで送り出す制度である。

もう一つは、派遣労働者と派遣先企業の常用労働者との対等処遇原則が盛り込まれたことである。ただし最初の6ヶ月は対等処遇でなくともよいとされたが、その場合も失業給付額を下回る給付は無効とされた。その後の展開において重要なのは、オランダの方式に倣って派遣企業が労働組合と労働協約を締結している場合、対等処遇原則が適用されないという条件がついていたことである。さらに労働協約の締結によって、①派遣企業との雇用契約と最初の派遣契約期間との同時性の禁止、②最長期間24ヶ月規定、③再雇用禁止規定についても適用を免れることとされた。これは一方で対等処遇原則を謳いながら、他方でそれを回避する方法を盛り込むという両義的なものであり、労働組合と経営者団体双方の主張が反映された解決であった。

人材派遣企業は、法規による対等処遇原則を回避したければ労働協約締結を受け入れざるをえない。こうしてハルツ第I法は、派遣労働が労働協約体制に組み込まれるきっかけを作った。

• 2003年以降の労働協約化(Tarifierung)の展開

本来、派遣労働者を労働協約体制に組み込むことは困難であった。それは派遣産業があらゆる産業分野を対象としているのに対し、労働組合は産業別に組

織されており、また派遣産業の経営者側での交渉体制が未確立であったためである。労働組合は90年代より労働協約を求めており、実際に派遣労働にかかわる労働協約は存在した。しかしそれは大手派遣企業 Randstad との企業別労働協約や、ハノーファー万国博覧会会場にかかわる労働協約など(これはハノーファー万博でのドイツ館が「労働の未来」を大きなテーマとしており主催者には派遣労働への配慮が求められたことも背景にある)、特別な事例に限られていた。しかし労働協約を締結しなければ対等処遇をおこなわなければならない、派遣手数料を加味すると人件費がかえってかさむ。こうした状況のなか経営者側も協約交渉体制を確立し、労働協約化へ向けて動き始めた。

こうしてハルツ第 I 法施行直後、2003年明けから労働協約交渉が行われ、同年5月に包括的な労働協約が初めて締結された。派遣企業側の当事者は、大手派遣企業を含む全国労働者派遣事業者連盟 (Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen: BZA)、中小の派遣企業からなるドイツ労働者派遣事業協会 (Interessengemeinschaft Deutscher Zeitarbeitunternehmen: iGZ) という二つの経営者団体であり、労働組合側はドイツ労働総同盟 (DGB) に加盟する全労働組合が共同で交渉当事者となった。労働組合側にとっても、全労働組合が一つの交渉団を形成するのは初めての経験であった。

2005年5月にBZA、iGZそれぞれと締結された労働協約は、おおむね類似の内容を持つものであった。

- ① 賃金については、職務の内容に応じて9つの等級を設定し、それぞれに最低時間賃金を設定する。また派遣期間の長さに応じて賃金が上昇する。
- ② 労働時間は週35時間をベースとし、実労働時間との差は労働時間口座で調整する。
- ③ 有給休暇、休暇手当、クリスマス手当などを規定する。
- ④ 経営困難時の一時的な協約適用除外を認める。開放条項は、労働組合、派遣企業、派遣先企業の間で合意があり、派遣労働者に有利な場合に認められる。

この労働協約の結果、経営者団体は法規による対等処遇規定を回避すること

ができた。労働組合側は、従来より改善された点を肯定的に見ており、また労働協約の新しい段階を画した点を評価している<sup>6)</sup>。

しかし協約適用における問題が生じている。DGB との労働協約に先立つ 2003 年 2 月、DGB と対立するキリスト教労働組合 (Christlicher Gewerkschaftsbund: CGB) が、先の労働協約よりも低い賃金水準で他の派遣産業経営者団体と労働協約を締結したことである。この協約では他にも、対等処遇を無視している点、経営者と従業員代表委員会の合意もしくは派遣労働者の 75% の合意があれば協約賃金を下方修正しうる点などが締結され、DGB 労働組合は運動を分裂させるものとして強く批判している。DGB は CGB が労働組合としての交渉資格を持たないという確認の訴訟を起こしているが、こうした分裂は協約交渉にマイナスの影響を与えている。

なお労働協約の適用率に関して、EIROnline の年次概況によると二つの経営者団体との労働協約で 50% ほどの派遣労働者がカバーされているという<sup>7)</sup>。しかし Promberger は、派遣企業の 80%、派遣労働者の 90% がカバーされていると推測している<sup>8)</sup>。

以上、ハルツ第 I 法による派遣労働による制度的変化については次の諸点にまとめられる。

- ① PSA による失業対策としての派遣労働が位置づけられた。
- ② 対等処遇原則が法的に明記された。
- ③ 労働協約締結という条件と引きかえに、派遣労働の柔軟化が進められた (同時性禁止、最長期間、再雇用禁止などの適用除外)。
- ④ 派遣労働分野が労働協約体制に組み込まれた。ただし労働組合間の対立を生んだ。

---

6) EIROnline: „Packages of collective agreements signed for temporary agency workers“ Aug. 2003.

7) EIROnline: „Annual Review 2005“

8) Promberger, S. 267. Promberger は労働市場・職業調査研究所 (IAB) の 2004 年調査の結果、派遣企業の 20% で協約外であったが、これらの企業は実際には人材派遣を行っていない名目だけの企業であると推定している。

⑤ 労働協約化により派遣労働者の保護が強められた。

• 派遣労働に関する EU 理事会指令の現状

派遣労働に関して EU 理事会指令の役割はどうであろうか。パートタイム労働・有期労働契約については労使の枠組み協定を土台として EU 理事会の指令に至り、これがドイツの国内法整備を促したが、派遣労働については 1982 年に提起されて以来、多くの議論はあるものの未だ指令には至っていない<sup>9)</sup>。当事者が派遣元企業・派遣先企業・派遣労働者と三者であること、「同等の労働者」規定の不一致、派遣労働者の賃金と権利に関する不一致などがその障害となっているためである。2003 年の EU 理事会の派遣労働指令案では、「同等の労働者」と派遣労働者との対等処遇、社会保障・教育機会の付与、常用雇用へのアクセス付与が提案されている。

#### 4. 軽微就業

軽微就業 (geringfügige Beschäftigung) は、ハルツ改革によりミニジョブ (Minijob) と称されるようになる。90 年代末からの法規展開は、この就業形態の政策的位置づけが大きく変化していることを示している。以下、時系列的に確認する。

• 1990 年代後半の軽微就業の規制

1990 年代後半に至るまで、週労働 15 時間を下回り、全被保険者の平均賃金月額額の 7 分の 1 (90 年代半ばで 590 マルク～630 マルク) を超えない就業に対して、また 1 年に 2 ヶ月ないし 50 労働日以下の就業に対して、社会保険加入義務や納税義務が軽減・免除されていた。こうした短時間・低賃金の軽微就業は主として学生、既婚主婦や年金生活者の副収入源であった。こうした軽減・免

---

9) JIL 海外労働時報 2002/6 および 2003/11。EIROnline: „Temporary agency work in Europe” Jan. 1999.

除措置は、闇労働をできるだけなくすという政策意図のほか、社会保険財源が安定していたこと、また短時間・低賃金就業がまだ小規模なものにとどまっていたことで可能となっていた (Rudolph 2005, S. 117)。

しかし社会保険財源が不安定化し、また企業が保険や課税を回避するために正規雇用を軽微就業に置き換えるようになると、軽微就業の抑制が求められるようになった。こうして1999年、軽微就業法が成立、施行される。主な内容は以下である。

- ① 週15時間、月収630マルク(2002年より325ユーロ)、年間50日以上就業するものの保険義務導入
- ② 副業の場合、本業と加算して課税および保険料支払い義務
- ③ 雇用主への、年金・疾病保険に対応する部分を一律22%賦課(年金12%、疾病10%)
- ④ 雇用主の疾病保険金庫への届出義務

同法の目的は軽微就業を正規雇用と対等に扱うことにより、その増加を抑制することにあった。具体的には、軽微就業に対して正規雇用と同じく保険と課税の義務を課し社会保険財源の安定に寄与させること、軽微就業者を保護すること(典型的には女性の高齢期の保障)、経営者が安易に安価な労働力を利用して正規雇用削減しないことであった。しかしこれは副業としての軽微就業のメリットを減らし、また闇労働を増やす可能性も含んでいた。

#### ・ ハルツ第 II 法による軽微就業促進への転換

こうした軽微就業の社会保険体制への取り込み、正規雇用との同等な取り扱いという姿勢は、ハルツ改革によって転換する。1999年法では正規雇用との関連で軽微就業を抑制することに主眼が置かれていたが、2002年12月に成立したハルツ第 II 法(2003年4月施行)は、労働者に対して保険料と課税を再び免除し、軽微就業を独自の範疇として促進する方向に転換した。ハルツ第 II 法は失業者あるいは潜在的予備軍を視野に入れて、彼らを労働市場に再統合するための架橋機能を期待し参入ハードルを低めることに主眼が置かれることと

なった。また闇労働を減らすことも意図された。

軽微就業はハルツ第 II 法では「ミニジョブ」(Minijob)と呼ばれる。具体的には以下である。

- ① 「ミニジョブ」とは、月収 400 ユーロ未満の低賃金就業を指す。2003 年 4 月よりそれまでの 325 ユーロジョブに取って代わる。
- ② 週 15 時間以下という制限はなくなった。
- ③ 税・社会保険料は完全免除となる(99 年に導入された租税・社会保険料は廃止)。年金保険への請求権は条件つきで与えられるが、疾病保険はない。
- ④ 使用者は 23% (年金 12%、疾病 11%) の定率社会保険料を支払う。以前は 22% (年金 12%、疾病 10%) であった。所得税 2% とあわせ 25% 支払う。ただし家政雇用主の場合 12% に減額される(年金 5%、疾病 5%、税金 2%)。なお 2006 年 7 月より使用者の定額負担が 25% から 30% に引き上げられた。
- ⑤ 社会保険加入義務のある本業を持つものが副業を行う場合、社会保険料義務は生じない(99 年規定の廃止)。
- ⑥ 月収 400~800 ユーロの労働は「ミディ・ジョブ」(Midijob)と呼ばれ、労働者の社会保険料負担は報酬に応じて段階的に増え(4~21%)、800 ユーロで通常社会保険料率(21%)となる(「スライド・ゾーン」Gleitzone)。使用者は、通常使用者負担分の社会保険料(21%)を支払う。

## 5. 小 括

以上、非典型就業の四つの形態について法的・制度的枠組みを概観してきた。80 年代以降の法的・制度的枠組みの変化を辿ると、法的・制度的枠組みの変化によって非典型就業が促進されてきたことがわかる。しかしその政策的意図は一様ではない。大きく三つの政策的意図が見て取れる。

第一は、企業戦略による規制緩和の要請に対応するものであり、使用者にとって有利な方向に労働市場の規制緩和を促進するという政策的意図である。

これは、有期雇用の最大期間延長、高齢者における有期雇用の規制緩和、派遣雇用の最大派遣期間の延長などに現われている。

第二は、高失業を克服するための雇用創出という政策的意図である。国家の労働市場政策という観点であり、企業の観点を超えたマクロの利害を代表するものである。具体的には、人材サービスエージェンシー（PSA）の創設、軽微就業による失業者の労働市場への統合などに現われている。

第三は、多様な働き方を保障するという政策的意図である。これは就業者に主眼を置き、ワークライフバランスを促進しようとするものである。具体的には、パートタイムの差別禁止、フルタイムとパートタイムの自由な選択と相互移行の保障に見られ、有期雇用については権利保障強化、派遣労働においては対等処遇原則の導入や派遣労働分野での労働協約化の進展に現われている。またパートタイム・有期雇用の EU 指令は、第三の観点を色濃く帯びている。

このように政策意図を見ると、単に企業による柔軟化要請に基づくものだけでなく、その他の観点からも取り組まれていると見ることができよう。とりわけ第三の観点による非典型就業の広がり、労働者の権利保護の視点からするとむしろ肯定的に捉えるべき内容を含んでいる。しかし実際には、三つの方向は絡み合っていて進んでおり、これは派遣労働が三つの政策的意図の全てにあてはまることから見て取れる。それゆえ次節では、実態を具体的に見ていくこととしたい。

### 第3節 非典型就業の実態

前節では非典型就業の法的・制度的枠組みとその政策的意図について見てきた。基本的に、合理的理由のない差別禁止が原則とされ、金銭的給付については就業の長さによる比例原則が見られ、それからの逸脱は労働協約によることを確認した。では実態はどうであろうか。前節でみた三つの政策意図はどのような実態として見られるであろうか。また不安定性という観点では実態はどのように評価しうるのだろうか。本節ではこうした問題意識をもとに四つの形態

の実態を検討したい。以下では、それぞれの形態ごとに次の観点から実態を見ていくこととしたい。

第一は、発展傾向と労働市場の特性である。全体の発展傾向、男女別、東西ドイツ別の特徴、産業分野別・企業規模別による特徴、就業者の年齢や資格構造から見た特徴などを見る。さらに、どういう場合にそれぞれの形態を利用する傾向にあるかを検討する。

第二に、労働者にとっての賃金・労働条件である。所得水準、社会保障(社会保険)への統合状況、就業能力の促進、安定的就業への展望という点から検討する。

なお資料収集が十分でないため、これらの観点をすべて見ることはできなかった。そのため四つの形態の叙述が必ずしも均衡のとれたものとなっていないことを予め断っておきたい。

## 1. パートタイム労働

### 【発展傾向と労働市場の特性】

まずパートタイム就業者の全体の特徴を見ておきたい。表4と表5は、パートタイム就業者(軽微就業を含む)について、1991年から2005年の変化を示したものである。これらから以下の特徴が見られる。

就業者全体に対するパートタイム労働者の比率は、15.7% (1991年)から31.6% (2004年)へと一貫して上昇し、比率は倍化している。男女別に見ると、パートタイム就業は女性においてより顕著に見られる就業形態であることがわかる。1991年と2004年をとると男女ともに増加しているが、男性ではそれぞれ4.0%、15.4%に対し、女性では30.7%、48.6%となっている。その結果、2004年には男性の6人に1人、女性の2人に1人がパートタイム就業に従事している。また東西ドイツ別に見てみると(表5)、西の方が東よりもパートタイム就業比重が高い。しかし90年代初頭には東西の比率に大きな違いがあったが(西18.3%、東6.9%)、2004年にはその差が大幅に縮まってきている(西32.6%、東27.5%)。東のパートタイム化が急速に進行していることがわかる。

表4 フルタイムとパートタイムの就業者(男女)

	就業者全 体 (1000人)	フルタイム (1000人)	男性フル タイム (1000人)	女性フル タイム (1000人)	パートタイ ム (1000人)	男性パー トタイム (1000人)	女性パー トタイム (1000人)	就業者全 体に対す るパート比 (%)	男性パー ト比(%)	女性パー ト比(%)	社会保険 義務あり パート (1000人)	全パート における 社会保険 義務あり 比(%)
1991	35101	29577	18858	10719	5524	777	4747	15.7	4.0	30.7		
1992	34484	28624	18264	10360	5858	846	5012	17.0	4.4	32.6		
1993	33930	27824	17776	10048	6106	893	5213	18.0	4.8	34.2	3142	51.5
1994	33791	27331	17440	9891	6460	942	5518	19.1	5.1	35.8	3348	51.8
1995	33852	26970	17196	9774	6882	1102	5780	20.3	6.0	37.2	3459	50.3
1996	33756	26462	16884	9578	7294	1265	6029	21.6	7.0	38.6	3574	49.0
1997	33647	25829	16504	9325	7818	1462	6356	23.2	8.1	40.5	3670	46.3
1998	34046	25628	16402	9226	8418	1711	6707	24.7	9.4	42.1	3785	45.0
1999	34567	25645	16416	9229	8922	1858	7064	25.8	10.2	43.4	3678	41.2
2000	35229	25650	16368	9282	9579	2032	7547	27.2	11.0	44.8	3929	41.0
2001	35333	25397	16169	9228	9936	2180	7756	28.1	11.9	45.7	4120	41.5
2002	35093	24939	15817	9122	10154	2263	7891	28.9	12.5	46.4	4255	41.9
2003	34650	24235	15357	8878	10415	2479	7936	30.1	13.9	47.2	4288	41.2
2004	34650	23703	15009	8694	10947	2731	8216	31.6	15.4	48.6	4311	39.4
2005	34428	23274			11154			32.4			4365	39.1

Quelle: Statistisches Taschenbuch 2006 2.5A

表 5 フルタイムとパートタイムの就業者(東西の地域別)

	就業者全 体 (1000人)	フルタイム (1000人)	パートタイ ム (1000人)	就業者全 体に対す るパート比 (%)	西独就業 者数 (1000人)	西独パー ト就業者 数 (1000人)	西独パー ト比(%)	東独就業 者数 (1000人)	東独パー ト就業者 数 (1000人)	東独パー ト比(%)
1991	35101	29577	5524	15.7	27106	4970	18.3	7995	554	6.9
1992	34482	28624	5858	17.0	27395	5246	19.1	7087	612	8.6
1993	33930	27824	6106	18.0	27029	5427	20.1	6901	679	9.8
1994	33791	27331	6460	19.1	26803	5622	21.0	6988	838	12.0
1995	33852	26970	6882	20.3	26764	5939	22.2	7088	943	13.3
1996	33756	26462	7294	21.6	26735	6273	23.5	7021	1021	14.5
1997	33647	25829	7818	23.2	26737	6688	25.0	6910	1130	16.4
1998	34046	25628	8418	24.7	27140	7139	26.3	6906	1279	18.5
1999	34567	25645	8922	25.8	27638	7541	27.3	6929	1381	19.9
2000	35229	25650	9579	27.2	28351	8087	28.5	6878	1492	21.7
2001	35333	25397	9936	28.1	28550	8352	29.3	6783	1584	23.4
2002	35093	24939	10154	28.9	28429	8528	30.0	6664	1626	24.4
2003	34650	24235	10415	30.1	28093	8727	31.1	6557	1688	25.7
2004	34650	23703	10947	31.6	28085	9143	32.6	6565	1804	27.5
2005	34428	23274	11154	32.4						

Quelle: IAB Handbuch 2005

以上の数字は軽微就業を含むものである。しかし軽微就業においては社会保険の適用が除外され、収入や就業時間に上限が設定されている。またハルツ改革以降はミニジョブとして独自の労働市場政策上の位置づけを与えられている。そこで軽微就業を除いたパートタイム就業だけを取り出してみる必要がある。ところで軽微就業を除いたパートタイム就業者数とは、社会保険義務をもつパートタイム就業者数にほぼ対応すると考えてよいであろう。社会保険義務をもつパートタイム就業者は1991年のパートタイム全体比で51.5%から、2005年には39.1%へ減少した。軽微就業はパートタイム全体の半数以上を占めていると考えてよからう。なお軽微就業については後述する。

表6、表7は軽微就業を除いたパートタイム就業者の傾向を示したものである。ここから以下のことがわかる。

ドイツ全体で見ると、上昇傾向が見てとれる(1995年12.3%から2003年15.9%)。男女別では男性では2.0%から4.4%の変化が見られ、女性では25.6%から29.8%へ上昇している。ここでも女性の比率の大きさが見て取れる。また東西ドイツ別に見ると、まず全体では西ドイツでは1995年から2003年にかけて12.8%から16.3%、東ドイツでは10.2%から14.0%と変化しており、東西間にさほど大きな違いはみられない。男性においては、西で1.9%から4.4%へ、東で2.6%から4.3%へとほとんど差がない。しかし女性については、西が27.4%から31.2%に対し、東では19.0%から23.9%となり、東の女性のパートタイムの低さが目に付く。これは旧東ドイツ社会において、女性のフルタイム就業が広がっていたことの名残によるものであろう。

先に見た軽微就業を含む場合では、パートタイム就業全体では30%を超えていたが、軽微就業を除くと16%程度にとどまっている。男女別に見ると、男性では軽微就業を含めると15%であったものがこれを除くと4%台にしかならず、女性も50%近くあったものが30%程度となる。特に男性では、狭義のパートタイム就業がまだまだ普及しておらず、フルタイム就業形態が支配的であると見ることができる。

表 6 社会保険義務のある就労者中のパートタイム労働者(東西地域別)

	就業者全 体 (1000人)	西ドイツ (1000人)	東ドイツ (1000人)	全パート 就業者 (1000人)	西パート (1000人)	東パート (1000人)	ドイツ全体 でのパート 比(%)	西ドイツで のパート比 (%)	東ドイツ でのパー ト比(%)
1992	29325	23530	5795		2680			11.4	
1993	28596	23122	5474	3142	2765	377	11.0	12.0	6.9
1994	28238	22755	5483	3348	2832	516	11.9	12.4	9.4
1995	28118	22597	5521	3459	2897	562	12.3	12.8	10.2
1996	27739	22344	5395	3574	3000	574	12.9	13.4	10.6
1997	27280	22096	5184	3620	3053	567	13.3	13.8	10.9
1998	27208	22074	5134	3785	3145	640	13.9	14.2	12.5
1999	27483	22392	5091	3678	3088	590	13.4	13.8	11.6
2000	27826	22847	4979	3929	3307	622	14.1	14.5	12.5
2001	27817	23019	4798	4120	3481	639	14.8	15.1	13.3
2002	27571	22915	4656	4255	3616	639	15.4	15.8	13.7
2003	26955	22443	4512	4288	3657	631	15.9	16.3	14.0
2004	26524	22105	4419	4311	3670	641	16.3	16.6	14.5
2005	26178	21206	4972	4365	3577	788	16.7	16.9	15.8

Quelle: Statistisches Jahrbuch 2006, Statistisches Taschenbuch 2006

表 7 社会保険義務のある就労者中のパートタイム労働者(東西・男女別)

	西ドイツ			東ドイツ		ドイツ全体	
	1985	1995	2003	1995	2003	1995	2003
男女							
社会保険 義務就業 者 (1000人)	20378	22597	22443	5521	4512	28118	26955
パート比 (%)	9.2	12.8	16.3	10.2	14.0	12.3	15.9
パート就 業者 (1000人)	1875	2892	3658	563	632	3459	4286
男性							
社会保険 義務就業 者 (1000人)	12286	12916	12493	2961	2280	15877	14774
パート比 (%)	1.0	1.9	4.4	2.6	4.3	2.0	4.4
パート就 業者 (1000人)	127	240	554	77	98	325	656
女性							
社会保険 義務就業 者 (1000人)	8092	9681	9950	2560	2232	12241	12181
パート比 (%)	21.6	27.4	31.2	19.0	23.9	25.6	29.8
パート就 業者 (1000人)	1748	2653	3104	486	533	3134	3630

Bearbeitet aus Rudolph (2005).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

### 【賃金・労働条件について】

労働市場・職業調査研究所 (IAB) によると、2001 年のフルタイム就業者の平均週労働時間は 38.07 時間、平均所得は 2815 ユーロであり、パートタイム就業者の場合はそれぞれ 23.05 時間、1266 ユーロとなっている (Allmendinger et al. 2005, S. 121)。これをもとにしてパートタイム就業者の時間あたり所得水準を導くと、フルタイム就業者の 74% となる。先に賃金については

時間比例原則があることを見たが、実際には平均で4分の3の水準となっている。これがパートタイム就業の対象となる職種の熟練水準が全体として低いためのものか、それとも原則を逸脱する実態によるものかは不明である。近年、ドイツにおいても低賃金層が増加しているが、IABはパートタイムの増加が低賃金の広がりには大きな比重を占めていると評価している (Ibid. S. 122)。

社会保険への統合に関しては、軽微就業を除くパートタイム労働者は社会保険義務があり適用される。このうち失業保険や年金保険については比例原則により給付資格を得る。これに対し疾病保険について、少ない保険料を納付しながら給付条件はフルタイムと同じとなるので、事実上フルタイムより有利となる。

#### 【パートタイム選択の理由】

2001年のパートタイム労働法では、働き方の多様性を促進するためにパートタイム労働とフルタイム労働との相互移行を容易にする法規整備が行われた。実態はどうであろうか。表8は、パートタイムを選択した理由を男女別、東西地域別に見たものである。まず男女別に見ると、「フルタイムが見つからなかった」理由によるものは、男性では26%、女性では15%であり、男性の4人に1人はやむを得ずパートタイムに従事していることがわかる。また「職業訓練のため」は男性では21%、女性では3%、「個人的・家庭的事情」が男性18%、女性63%となっているが、これらから、男性がフルタイム就業を中心に考え、女性が家庭的事情に左右される状況を見ることができよう。しかし東西の女性を比較すると、西の女性の69%が「個人的・家庭的事情」を挙げているのに対し、東では24%に過ぎず、その代わり「フルタイムが見つからなかった」という割合が53%となっている。西ドイツでパートタイムに従事する女性は比較的満足しているのに対し、東ではフルタイムの希望がかなわずやむを得ずパートタイムに従事しているという違いが見て取れる<sup>10)</sup>。

10) これについては官前の論文(2003)も参照されたい。フルタイムからパートタイムへの転換を希望する場合について、弾力性の増大と労働時間主権の強化が見られることが指摘されている。

表 8 主な収入源別にみたパートタイム就業、およびパートタイム選択理由  
(男女、東西地域別)

	就業者数 (1000人)	うちパート タイム (1000人)	対就業者 比(%)	内訳(%)	パートタイムを選択した理由(%)				
					フルタイム が見つから なかったた め	職業訓練の ため	病気のため	個人的・家 庭的事情	その他の理 由からフル タイムを望 まない
全体									
就業	32879	5203	15.8	65.9	16	6	2	57	18
家族	2145	1850	86.2	23.4	6	15	1	65	14
失業手当・扶助	226	212	93.8	2.7	77	/	/	7	12
年金・恩給	545	474	87.0	6.0	3	/	11	22	62
その他	378	163	43.1	2.1	20	29	7	27	17
合計	36172	7901	21.8	100	15	8	3	55	20
男性									
就業	19106	693	3.6	54.2	26	21	6	18	29
家族	347	185	53.3	14.5	9	70	/	7	12
失業手当・扶助	108	99	91.7	7.7	80	/	/	/	13
年金・恩給	291	245	84.2	19.2	2	/	13	16	68
その他	145	58	40.0	4.5	23	37	10	/	23
合計	19996	1279	6.4	100	23	24	7	14	33
女性									
就業	13772	4510	32.7	68.1	15	3	2	63	17
家族	1798	1666	92.7	25.2	5	9	1	71	14
失業手当・扶助	118	112	94.9	1.7	76	/	/	10	11
年金・恩給	255	229	89.8	3.5	5	/	9	30	56
その他	233	105	45.1	1.6	18	25	6	38	13
合計	16176	6622	40.9	100	13	5	2	63	17
女性(西ドイツ)									
就業	11076	3908	35.3	66.7	9	4	2	69	17
家族	1760	1639	93.1	28	5	8	1	72	14
失業手当・扶助	42	38	90.5	0.6	59	/	/	22	/
年金・恩給	214	194	90.7	3.3	4	/	7	33	55
その他	154	81	52.6	1.4	13	24	7	41	15
合計	13246	5861	44.2	100	8	5	2	68	17
女性(東ドイツ)									
就業	2696	602	22.3	79.1	53	3	2	24	17
家族	39	26	66.7	3.4	23	54	/	/	/
失業手当・扶助	76	74	97.4	9.7	84	/	/	/	10
年金・恩給	40	35	87.5	4.6	/	/	19	/	61
その他	78	24	30.8	3.2	33	26	/	28	/
合計	2930	761	26.0	100	52	5	3	22	18

Quelle: Statistisches Bundesamt, Ergebnisse des Mikrozensus 2003

## 2. 有期雇用

### 【発展傾向と労働市場の特性】

有期雇用全体の発展の特徴を見ると、以下の点が見て取れる(表 9)。

表 9 社会保険義務のある就労者中の有期雇用率(東西・男女別)

	西ドイツ			東ドイツ		ドイツ全体	
	1985	1995	2003	1995	2003	1995	2003
男女							
就業者 (1000人)	19577	22584	23254	5769	5016	28535	28270
有期雇用者 (1000人)	1050	1231	1663	699	548	1929	2211
有期雇用比率 (%)	5.4	5.5	7.2	12.1	10.9	6.8	7.8
男性							
就業者 (1000人)	11672	12703	12363	3104	2565	15989	14928
有期雇用者 (1000人)	555	645	838	320	282	965	1120
有期雇用比率 (%)	4.8	5.1	6.8	10.3	11.0	6.0	7.5
女性							
就業者 (1000人)	7905	9881	10891	2665	2451	12546	13342
有期雇用者 (1000人)	495	586	825	379	266	964	1091
有期雇用比率 (%)	6.3	5.9	7.6	14.2	10.9	7.7	8.2

Bearbeitet aus Rudolph (2005).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

まず全体としては1995年から2003年にかけてドイツ全体で増加が見られる(6.8%→7.8%)。男女別に見てもそれぞれ増加傾向が見られるが、女性の方が有期雇用形態をとる割合が若干大きくなっている(男性6.0%→7.5%、女性7.7%→8.2%)。また東西の地域別で見ると、西よりも東の方でより多く見られる形態である(2003年で西7.2%、東10.9%)。しかし発展の傾向を見ると、西で増加しているのに対し(5.5%→7.2%)東では減少しており(12.1%→10.9%)、東西格差は徐々に小さくなっている。とりわけ東ドイツの女性就業における減少が顕著である(14.2%→10.9%)。

産業分野別、従業員規模別で見るとどうであろうか。先に企業の柔軟化措置に関するHohendanner/Bellmannの調査結果を見たが(表3)、表10はこれをさらに細かく見たものである。これによると、有期雇用は製造業ではほとん

表 10 企業における柔軟化における対応(産業分野別・従業員規模別)

(単位: %)

	産業分野				従業員規模						
	農林業	製造業	サービス産業			1~15	16~19	20~99	100~499	500~999	1000~
			製造関連サービス業	運輸配送サービス業	対人サービス業						
内的柔軟化											
残業、超過シフト	40.7	31.0	24.1	25.3	25.6	29.4	26.7	29.4	28.6	26.4	20.3
有給休暇	22.2	16.5	29.7	17.9	33.7	18.8	24.7	19.7	15.2	10.1	5.9
柔軟な労働時間モデル	7.6	12.6	6.6	12.4	10.9	14.0	10.7	10.5	13.9	22.9	36.0
操業短縮	1.2	6.1	9.3	5.0	1.8	3.1	4.2	6.6	6.1	6.5	10.0
企業内職場異動	4.3	2.2	4.3	6.8	4.6	10.9	3.7	5.4	6.5	4.8	1.0
在庫調整	7.4	7.2	2.0	11.3	0.6	2.6	6.8	6.5	6.5	4.0	6.5
納入時間調整	3.0	2.9	2.1	1.4	0.1	0.0	1.9	1.5	2.5	1.5	0.0
合計	86.4	78.6	78.1	80.1	77.3	78.9	78.7	79.6	79.3	76.2	75.8
外的柔軟化											
採用、解雇	10.3	13.5	14.6	13.3	18.1	11.9	15.3	13.3	12.2	8.9	4.5
柔軟な雇用関係	3.3	5.6	1.5	4.9	4.5	6.3	3.9	4.6	6.0	11.3	18.5
有期雇用	3.2	0.5	1.3	4.3	4.5	5.0	2.2	2.5	3.5	5.1	7.0
派遣労働	0.0	5.1	0.2	0.6	0.1	1.3	1.6	2.1	2.5	6.2	11.5
外部発注	0.0	2.3	5.9	1.6	0.0	2.8	2.1	2.4	2.4	3.6	1.3
合計	13.6	21.4	21.4	19.9	22.7	21.1	21.3	20.3	20.6	23.8	24.3

Quelle: Hohendanner/Bellmann 2006

ど用いられていないが(0.5%)、サービス産業、とりわけ対人サービス(4.5%)、福祉関連サービス(5%)において用いられる形態であることがわかる。従業員規模別では、小規模事業所では解雇が容易であることから利用率が低く、規模が大きくなるとともに有期雇用の利用が高まっている。

Keller/Seifert らによると、概して有期雇用は二つの目的で利用されるという。一つは予見できる労働需要に対応するものであり、育児休暇、個別プロジェクトなどがこれに当たる。もう一つは試用期間の延長において用いられる(Keller/Seifert 2006, S. 237)。

#### 【年齢構成】

有期雇用への従事は、年齢によって大きく異なる。表 11 に見られるように、若年就業者において顕著に見られるが、高齢者になるとともに少なくなる。また 1995 年から 2005 年の変化を見ると、若年層においては有期雇用の割合の伸びがきわめて大きい。30 歳以下のグループでは 2 倍以上の増加となっているが、とりわけ 20 歳以下では 31.5% から 83.5% へときわめて大幅な増加が見られる。有期雇用が若年就業者に対する試用期間としての意味合いをもって用いられ、それが広まってきていることが見て取れる。

なお高齢者への有期雇用については、前章で見たようにハルツ第 I 法により 2003 年からは事実上 50 歳以上の有期雇用に制限がなくなった。しかし表 11 によると、50 歳代の有期雇用率は 90 年代に比べて逆に減少している。法改正による規制緩和は、実際には十分に利用されていないことがわかる。

#### 【労働市場への統合可能性】

有期雇用が試用期間としての位置づけを持っているとすれば、一定期間後には期間の定めのない雇用関係へ移行するのであろうか。表 12 は、3 年後の雇用形態について男女および期間契約の有無別に示したものである。これによると男性の有期就業者のうち、約 3 分の 2 (63.3%) は期限の定めのない雇用関係に移行し、5 分の 1 程度 (21.2%) が有期雇用にとどまり、13% が失業に移行することがわかる。女性でも約 3 分の 2 (63.7%) が安定雇用へ移行し、15.1% が有期雇用にとどまり、7.7% が失業に移行する。ここから、有期雇用が 3 分

表 11 有期雇用の就業者比率(年齢階層別)

	就業人口(1000人)		有期契約(1000人)		有期契約比(%)	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005
15-19	365	1246	115	1041	31.5	83.5
20-24	2687	2834	561	1377	20.9	48.6
25-29	4378	3125	445	662	10.2	21.2
30-34	4773	3472	350	392	7.3	11.3
35-39	4239	4634	237	344	5.6	7.4
40-44	4035	5038	206	306	5.1	6.1
45-49	3331	4220	143	214	4.3	5.1
50-54	3551	3603	170	152	4.8	4.2
55-59	2759	2568	126	114	4.6	4.4
60-64	572	1075	23	50	4.0	4.7
65-	116	246	8	19	6.9	7.7
計	30797	32066	2388	4670	7.8	14.6

Quelle: Statistisches Bundesamt  
Aus: Sozialpolitik-aktuell.de

の2の就業者にとっては期限の定めのない雇用への過渡的形態としての意味を持っていると見ることができよう。

表 12 3年後の就業状況(男女別・期限有無別)

(単位: %)

	男性		女性	
	期限なし	期限あり	期限なし	期限あり
期限なし	87.9	63.3	79.7	63.7
有期契約	2.0	21.2	2.5	15.1
非就業	4.9	2.4	12.9	13.6
失業	5.2	13.1	4.8	7.7

Quelle: SOEP  
Zitiert aus Giesecke/Gross 2006

ただし安定雇用への移行については4割程度という推定もある(同一事業所で28%、他の事業所で12%)<sup>11)</sup>。熟練資格のある3分の1の就業者にとっては架橋機能をもっているが、それ以外の3分の2の就業者は緩衝機能として利用されており、安定雇用への移行が困難であるとされる。McGinnity/Mertensは

11) McGinnity/Mertens らの評価の Rudolph による紹介。Rudolph 2005, S. 111-112.

これを「3分の2市場」と特徴付けている。

なお先に見たように高齢になるほど有期雇用形態の比重は少なくなるが、高齢の有期雇用者にとっては若年層よりも失業への移行可能性が高くなり、安定雇用への統合可能性は低下する（Giesecke/Groß 2006, S. 252–253）。熟練資格や年齢によって、労働市場への統合度に違いが見られる。

概して有期雇用は交渉力が弱く、職業キャリアは不安定で収入減少の可能性が高い。とりわけ低熟練や高齢という条件は労働市場への統合にとって不利な要因である。若年層においては試用期間としての意味合いがあるとはいえ、90年代以来急速に広まっており不安定化が進行していると見てよい。

### 3. 派遣労働

#### 【発展傾向と労働市場の特性】

派遣労働に従事する者は、社会保険加入義務のある就業者比でみると1991年の0.48%から2004年の1.51%へと15年ほどで3倍に広がった。伸び率は大きいですが、比重はまだ小さい。2005年半ばにおける派遣労働の特徴としては次の点が見て取れる（Promberger 2006, S. 264）。

- 全事業所の2～3%で利用されている。
- 産業分野別では製造業が多いがサービス産業では少ない（有期雇用とは対照的）。
- 従業員規模別では、企業規模が大きくなるほど利用率が高い。500人以上の事業所では39%で利用されている。
- 東西ドイツ別では、西の事業所のほうが東の事業所よりも多く利用している（表3）。

#### 【労働市場の流動性】

派遣労働市場は、高い流動性によって特徴付けられている<sup>12)</sup>。

まず労働者と派遣企業（登録企業）との雇用契約については、本来、期限の定

---

12) 以下は Rudolph, Promberger による。

めのない労働契約であるが、派遣企業へ一年以上勤続する従業員は派遣労働者全体の3分の1にとどまり(経済全体平均では4分の3)、長期勤続は見られない。ただし、低賃金での試用期間を経て解雇と再雇用を繰り返して低賃金にとどめるといふ悪用が見られるという。派遣労働者の主な調達元は失業者と非就業者である。60%は就業経験なし(うち9%はまったく就業経験なし、10%は12ヶ月以上の就業経験なし)、40%は就業経験あり(うち10%は他の派遣企業での経験あり)という背景を持っており、ここからは資格水準の低さが伺える。企業が低熟練領域を節約する部分に派遣が入っていったと判断しうる。

派遣先企業への派遣契約についても流動性の高さが見て取れる。80年代からの法改正によって派遣最長期間が3ヶ月から24ヶ月に延長されたが、派遣労働者総数は増えたものの長期派遣がそれに対応して増えたわけではない。40%は3ヶ月以内、11%は1週間以内の派遣であり、1年以上は15%しかない。法改正により企業の自由度は広がったが、有期雇用と同様、ここでも充分活用されているとはいいがたい。

なお派遣労働者のうち直接雇用に移行するのは3分の1程度である。うち半分は派遣によって得たコンタクトを頼りに移行していく。

概して派遣労働市場は、低熟練労働者を中心とするきわめて流動性の高い市場という特徴をもっている。低熟練のため3分の1しか直接雇用に移行しない。しかし派遣先企業にとっては、手数料を含めると決して安価な労働力ではない。それゆえ有期雇用と対照的に、予期せぬ短期的労働需要をカバーするために利用される形態である(Keller/Seifert 2006, S. 237)。最長派遣期間の延長が利用されていないのもこうした背景によるものであろう。ドイツでは派遣労働は柔軟化の形態としてはあまり高い位置づけを与えられていないように思われる。むしろ非就業者の就業への架橋機能としての側面が大きいようである。

#### 【派遣労働の労働条件】

派遣労働者に払われる賃金・労働条件は、ハルツ第I法により、派遣先企業の同等の労働者と同じでなければならないことが定められた。しかし既述のように労働協約を締結する場合には適用除外が認められた。こうして対等処遇

原則逃れを目的に労働協約が締結されていった。この結果、たとえば2004年夏にはドイツ労働総同盟（DGB）の締結した労働協約では、時給が補助作業員（Helfer）領域では3ユーロ、専門資格労働者（Facharbeiter）領域では2ユーロほど、一般の労働者に比べて低くなっている。キリスト教労働組合（CGB）の労働協約はさらに低い。こうした賃金の低さという問題はありながら、労働協約化にともなう労働条件の明確化と横断的規制化は肯定的に評価すべきであろう（Promberger 2006, S. 267）<sup>13)</sup>。

社会保険については、派遣登録企業との雇用契約時に社会保険加入が課せられており、すべて適用される。

労働条件との関連で、従業員代表委員会（Betriebsrat）について触れておきたい（Promberger 2006, S. 266）。派遣労働者は、派遣元企業（登録企業）に従業員代表委員会を設置することができ、特に利益志向でない派遣会社の場合（たとえば大企業による転職支援・再教育機能を外部化した場合）には従業員代表委員会が存在しており、ドイツ全体の派遣労働者の10分の1をカバーしている。また新しい経営組織法により、3ヶ月以上派遣されている者には派遣先企業での従業員代表委員会選挙への参加権を認めている（第7条）。ただしどちらの場合どこまで実態をとまなっているかについては不明である。

#### 4. 軽微就業

軽微就業の政策的位置づけは過去10年の間、大きく変化した。90年代までは正規雇用を掘り崩し社会保険財源を悪化させるという理由から抑制すべきものとされたが、ハルツ法により失業者を労働市場に統合する手段として積極的に位置づけられ、ミニジョブとして促進されることとなった。これは低賃金セクターの創出によって職業資格の低い潜在的就業者に就業の機会を与え、労働市場への架橋と統合の機能を作り出そうとするものであった。具体的手段とし

---

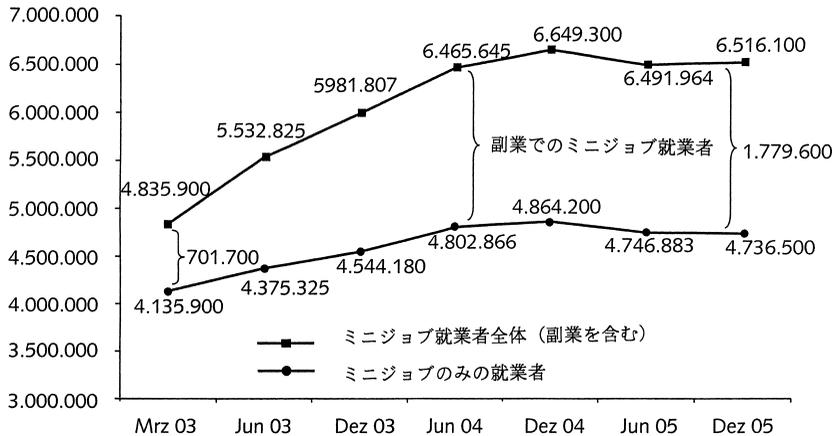
13) なお労働協約締結によつて適用除外となる他の項目（最初の雇用契約と派遣契約期間との重なり禁止、24ヶ月の最長期間規定、再雇用禁止規定）についての状況は調べ切れていない。

ては社会保険料や所得税の軽減・免除が行われたが、これは副業としての軽微就業にも適用されることとなり、副業の魅力も高められた。しかしミニジョブは月額 400 ユーロを上限とする就業であり、この水準だけを取れば明らかに低賃金労働である。それゆえそれ以外に本業所得があるのか、家族のなかに別の収入源があるのかによって、生活の安定度は大きく異なってくる。ミニジョブを判断する際には、こうした要因を考慮することが重要である。

#### 【発展傾向と労働市場の特性】

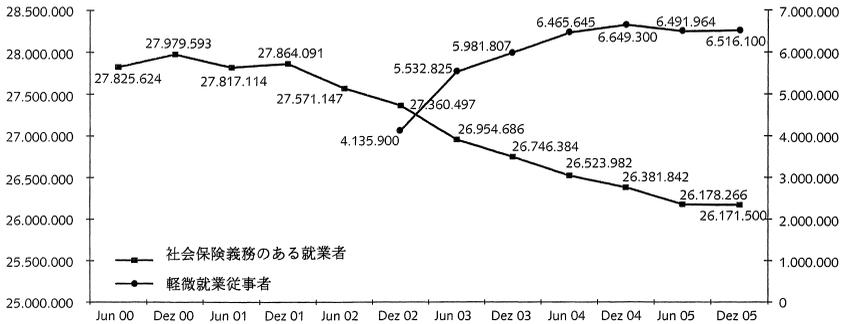
ミニジョブ全体は 2003 年 3 月から 2005 年 12 月にかけて 484 万人から 652 万人に増加した(図 1)。うちミニジョブ専業従事者は 414 万人から 474 万人へと 14.5% 増加し、副業としての従事者は 70 万人から 178 万人へと 154% 増加した。政策効果として、失業減少よりも副業を促進させる効果の方が大きかったことがわかる。

図 1 ミニジョブ就業者の発展(2003 年 3 月～2005 年 12 月)(単位:人)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Zitiert aus Bäcker 2006

図 2 社会保険義務のある就業者と軽微就業従事者の発展(単位:人)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Zitiert aus Bäcker 2006

ミニジョブ専業従事者の女性比率は、2005年で女性が67%であり、3分の2を女性が占めている。女性の比率を東西別に見ると西ドイツ69%、東ドイツ58%であり、西の方が高くなっている(Statistisches Jahrbuch 2006)。

なおミニジョブの増加に伴い社会保険義務のある就業者数が減少する代替効果は見られたであろうか。代替効果が見られれば、就業者全体にとっての不安定化だけでなく社会保険財源の悪化を意味する。図2から全体としてこうした代替傾向があることが見て取れる。ただし産業分野別に見ると、一概に代替効果は見られない。サービス分野ではミニジョブがプラス、社会保険義務のある就業者がマイナスとなっているが、製造業に近いサービス分野や保健・社会福祉分野などでは両方ともにプラスとなっている(Bäcker 2006, S. 260)。

#### 【ミニジョブの不安定性の評価】

ミニジョブの上限は400ユーロである。400ユーロ以上で800ユーロまではミディジョブと呼ばれ、スライド方式で社会保険料と所得税が徐々に通常の水準に引き上げられていく仕組みとなっている。また社会保険料・租税はミニジョブでは免除される。ただし年金保険は低水準ではあるが換算される。

これは就業の不安定性という観点からどのように評価しうるのであろうか。

まずミニジョブは明らかに低賃金労働である。2003年における貧困賃金ライ

ン(平均所得の50%)を見ると、西ドイツで名目1442ユーロ、実質1021ユーロであり、東ドイツでも名目1034ユーロ、実質797ユーロである。同じ2003年の社会扶助水準(東西ドイツ共通)を見ると、不就業の場合639ユーロ、就業の場合739ユーロとなっている(Bispinck/Schäfer/Schulten 2004)。ミニジョブ賃金の水準の低さがわかる。副業として、あるいは家族構成員(典型的には既婚主婦)の追加的収入として適しているが、単独での就業としては不安定就業でしかない。

社会保険料・租税免除についての評価も、ミニジョブ従事者の世帯条件によって異なってくる。単独の場合には社会保険にかかれぬ問題が生じるが、既婚主婦や職業訓練生、年金受給者など、すでに社会保険によりカバーされているために追加的保険料を支払う必要がない者にとってはこれは魅力となる。既婚主婦は夫の社会保険で疾病保険と年金保険がカバーされており、夫の死亡時には寡婦年金が支給されるためである。

以上のようにミニジョブは世帯条件によってその意味が異なってくる。世帯において別の収入源がある場合には必ずしも不安定化を意味しておらず、むしろ肯定的に受け止められている。しかし単身でミニジョブ専業である場合、あるいは同一世帯でミニジョブ専業しかない場合には、きわめて危うい。Klemmer/Leiberらは全体の中ではまだ少数派と評価しているが、ミニジョブ従事者のうち8割以上がミニジョブのみの従事者であること、2割が一人世帯であること、夫の失業による主収入の減少(とりわけ東ドイツ)という条件のなか、状況はさらに厳しくなっていくと思われる(Klemmer/Leiber 2006)。

失業対策としてのミニジョブの評価については見解が分かれている。当初ミニジョブは、失業者を労働市場に統合するという意図のもとにハルツ改革の一環として創設された。しかしそれは失業者が自立して家計を営む水準には程遠く、失業者の労働市場への統合という目的に照らすと問題をはらむものであった。その代わりにミニジョブは、すでに就業している者に副業を促し、既婚女性に追加的収入のための就業を促す性格を持っており、実際にそうした効果が見られた。目下、ハルツ改革のフォローアップの評価が複数の研究機関により

行われており、ミニジョブについても検討されている。国家による低賃金セクターの認知・創出が失業対策としてどこまで有効であったか(あるか)、ミニジョブそれ自体が抱える不安定性をどのようにカバーしていくのか、ミニジョブでの長期滞留を避け、不安定就業から安定就業へどのように移行させていくのかが大きな焦点となっている<sup>14)</sup>。

## 5. 小 括

以上、四つの非典型就業の実態を見てきた。これら四つは不安定性という観点からどのように評価できるであろうか。また三つの政策意図との関係では、実態はどのように評価できるであろうか。

まず就業の不安定性という観点からの評価についてであるが、Keller/Seifertによる一覧を提示しておく(表 13、表 14)。表 13 は社会保障の状況について、表 14 は賃金・労働条件全般についてまとめている。

三つの政策意図と実際の動きとの関係については、四つの形態を通じて、企業からの柔軟化要請、雇用創出という国家の要請、多様な働き方という就業者からの要請の三つの政策意図が絡み合って見られた。

立ち入ってみると、興味深い点が見られた。まず企業戦略からの柔軟化要請については、法改正によって有期雇用の最長期間延長、有期雇用の高齢者活用の自由化、派遣期間の最長期間延長がなされたものの、これらによって広げられた可能性は企業によって十分汲み尽くされていないことがわかった。また雇

表 13 非典型就業と社会保障

	パートタイム就業	有期契約雇用	派遣労働	軽微就業
疾病保険	○	○	○	×
失業保険	按分	12ヶ月以上の継続就業より	○	×
年金保険	原則按分	○	○	按分

Quelle: Keller/Seifert, 2006

14) この点については、さしあたり労働政策研究・研修機構(2006、2007)を参照。

表 14 非典型就業と不安定性

	パートタイム就業	有期契約雇用	派遣労働	軽微就業
所得	形式上は按分、実際はさらに低い。時給・時間量原則	継続状況に左右される。典型雇用より低い。	典型雇用より低い。	実質的不利 本業と副業との 対抗
社会保険	按分	継続状況に左右される。	○	最低限
就業安定性	○	低い。 継続可能。	典型雇用より低い。	低い
雇用能力 (エンプロ イアビリ ティー)	典型雇用より低い。	典型雇用より低い。	典型雇用より低い。	きわめて低い

Quelle: Keller/Seifert, 2006

用創出の要請については、ミニジョブは失業対策としての効果はあまり大きくないことが見て取れた。さらに多様な働き方という点に関しては、パートタイムや有期雇用での法制化、派遣労働での労働協約化による保護強化が見られたが、実態においてはまだまだ不十分であった。こうして、三つの政策意図はそれぞれの目標に照らして不十分な成果しか得られていない。とはいえ三つは等価関係にはなく、全体としては、このうち企業からの柔軟化要請が柔軟化のあり様を最も強く規定していると評価して間違いなからう。

#### 第 4 節 非典型就業の評価をめぐるドイツでの議論

非典型就業の不安定性について、ドイツではどのような議論が行われているであろうか。この点については、労働組合に近い論者のなかでも対立が見られる。

まず不安定性を強調する論者として Dörre を挙げておきたい (Dörre 2005)。Dörre によれば、90 年代以降の市場原理に基づく柔軟な生産体制が広まり、就

業の不安定化が進行した。その際 Dörre は、不安定化の指標として客観的要因(賃金・労働条件・生活水準など)とともに、主観的要因(意味喪失・社会的孤立・地位の不安定化・社会的認知の欠如・計画性の欠如など)にも着目する。こうした議論の結果、非典型就業のみならず正規雇用も含む労働全般の不安定化が指摘される。しかし主観的指標については Dörre 自身も認めるようにこれまでほとんど研究されておらず、実証的裏づけが希薄なままとなっている。

こうした議論に対し、Keller/Seifert らは同じく労働組合に近い立場からであるが、非典型就業を不安定就業と安易に等値すべきでない<sup>15)</sup>と論じる (Keller/Seifert 2006)。彼らは、不安定化指標を客観的要因に限定して、非典型就業のあり方を検討した結果、非典型就業は不安定就業という性格を帯びやすいが、世帯条件や就業者にとっての位置づけによって一概に不安定とはいえないという。そして非典型就業から不安定的要因を取り除いていくことが大切であると論じる。

このように評価が分かれる背景として、すでに述べてきたように柔軟化の背景に三つの流れ——すなわち企業戦略からみた柔軟化要請、失業克服のための雇用創出という国家の要請、多様な働き方を求める労働者の要請——があり、それが雇用の柔軟化の性格を複雑なものとしていることが挙げられる。その際、第一の流れと第三の流れが一見呼応する関係にあることが問題を複雑にしている。すなわち第一の流れが、伝統的なテラー主義的規制に反対し、集团的画一規制に代えて個人を中心にすえようとするが、第三の流れも、テラー主義の画一モデル、労働疎外、男性稼ぎ主モデルに対応する労働市場の分断差別構造を批判して、「労働の人間化」を中心にすえる流れの延長に位置づけうる。それゆえ反テラー主義という点では、両者が類似した様相を呈し、その点においては第三の流れは第一の流れを正面から批判しにくい (Dörre 2005, Sauer 2005)。こうしたアンビヴァレントな状況により、柔軟化の流れに対しては全面否定ではなく、是々非々での慎重な対応が必要となってくる<sup>15)</sup>。こうしたジ

---

15) 日本における類似のアンビヴァレントな状況については拙稿 (2006) に素描した。

レンマを、非典型就業について早い時期から問題提起していた Mückenberger は次のように表現している。彼は、第三の流れの方向を、「進歩的動機からとはいえ、古い社会モデルをその『財産』とともに維持しようと試み、絶えず展望のない退却戦に巻き込まれるよりもより妥当な見方である」、「労働組合の防衛の取り組みがどんなに重要であり支援が必要なものだとしても、そうした共感によって古い社会モデルが維持されるべきだと考えてはいけない」という形で表現している (Mückenberger 1985, S. 420)。

こうしたなかドイツにおいては、柔軟化に全面的に反対するという立場ではなく、柔軟化という大きな流れを前提とした上で、それをどのように規制していくかということが今後の焦点になっていくであろう。Kronauer/Linne はこれを三つの方向にまとめている (Kronauer/Linne 2005, S. 14)。

一つは、フレキシキュリティー (Flexicurity) の方向である。これは柔軟化 (Flexibility) と雇用安定 (Security) の合成語であり、90 年代オランダの政治的議論に端を発し、その後 EU レベルで用いられるようになった概念である。文字通り柔軟化は雇用の安定によって補完されなければならないことを示すものである。労働組合もこのスローガンを受け入れ、柔軟化の土俵の上での綱引きを行っている。

二つ目は、地位保障 (Statussicherung) から移動径路保障 (Passagensicherung) へ。従来は、職場での雇用確保が重要であったが、これからは流動性を前提として労働市場でのスムーズで安定した移行が重要になるということである。

三つ目は、雇用の安定 (Employment stability) から雇用能力の向上 (Employability) へという流れである。

## 結 び

以上本稿では、非典型就業の不安定の度合いを制度と実態の両面から見てきた。非典型就業は雇用の柔軟化の結果であるが、柔軟化の背景には企業戦略の

要請だけでなく、雇用創出という要請、多様な働き方への要請などがあり、それらが制度面、実態面において混在しながら展開している様子を見て取ることが出来た。そうしたなか労働組合に近い論者からも、非典型就業は必ずしも不安定就業を意味するとは限らず、条件を整備することによって活用しうるものという見方が見られる。そこには「労働の未来」への一つの鍵を見ようとする姿勢が感じられる。

こうしたスタンスは労働組合によっても自覚的に戦略に取り入れられつつある。日本のように柔軟化が企業戦略の圧倒的影響力のもとに進められ、それへの対案が社会的力を持ちえていない状況、また非正規雇用がきわめて不安定な状況をかざると、こうしたドイツの労働組合の対応は楽観的すぎるように見える。しかしこの背景には、ドイツでの労働・社会法制や労働組合の政治的・社会的影響力がある。労働組合の力は、弱くなりつつあるとはいえ政治・経済・社会の様々なレベルで影響力を維持し柔軟化モデルの労働組合的対案を提示する力を持っている。また各国レベル、EU レベルでそれを制度化する取り組みが行われている。

しかし本稿での非典型就業の実態把握はまだまだ不十分である。そもそも非典型就業は労働社会の周辺部に見られ、法律も紙の上に止まり実際は無法地帯というケースが広く見られると思われる。たとえば筆者は、Grass らによるエッセー、ルポルタージュ集『ある豊かな国で』(In einem reichen Land)から受ける労働生活実態のイメージと、法律や制度あるいは統計から得られるイメージとのギャップに愕然とする。このギャップを埋めること、個別事例を特殊事例として外接するのではなく内側に取り込むこと、これが非典型就業を理解するうえでの一つの大きな鍵のように思われる。

#### 参考文献

##### 邦語文献

大重光太郎 「『労働の未来』と労働研究の課題—市場原理主義へのオルタナティブに関する一試論」新原道信、奥山真知、伊藤守編『地球情報社会と社会運動』ハーベスト社、2006年。

- 大橋範雄『派遣法の弾力化と派遣労働者の保護』法律文化社、1999年。
- 苧谷秀信『ドイツの労働』日本労働研究機構、2001年。
- 齋藤純子「ドイツにおけるパートタイム労働・有期労働契約法の制定」（解説および法律の翻訳）『外国の立法』No. 209、2001年。
- 柴山恵美子「男女均等待遇原則の主流化に向かって EU 労働法制の展開」（上/中/下）『大原社会問題研究所雑誌』No. 534/535/537、2003年 5/6/8月号。
- 田中洋子「労働—雇用・労働システムの構造転換」戸原四郎、加藤榮一、工藤章編『ドイツ経済 統一後の10年』有斐閣、2003年。
- 仲野組子『アメリカの非正規雇用 リストラ先進国の労働実態』桜井書店、2000年。
- 野川忍「ドイツ編」、日本 ILO 協会編『欧米の社会労働事情』日本 ILO 協会、2005年。
- 橋本陽子「これからの雇用システム—ドイツの解雇・有期雇用・派遣労働の法規制 社会国家の理念が反映された職業選択の自由に基づく私法的規制」『ジュリスト』1221号、2002年4月。
- 松丸和夫「ドイツの規制緩和と非正規雇用」加藤佑治、内山昂『規制緩和と雇用・失業問題』新日本出版社、1997年。
- 松丸和夫「ドイツにおける非正規雇用の展開」『現代の雇用問題』（労務理論学会誌第12号）2003年。
- 水町勇一郎『パートタイム労働の法律政策』有斐閣、1997年。
- 宮前忠夫「ドイツにおけるパートタイム労働の制度と実態—労働協約の規定内容を中心に」（1/2/3/4）、『労働法律旬報』1346/1348/1349/1351号、1994年10月号～95年1月号。
- 宮前忠夫「ドイツ新パートタイム労働法制の2年間」『大原社会問題研究所雑誌』No. 535、2003年6月号。
- 労働政策研究・研修機構『フランス・ドイツにおける雇用政策の改革』（労働政策研究報告書 No. 15、ドイツ部分は Koch/Winkler 執筆）労働政策研究・研修機構、2004年。
- 労働政策研究・研修機構『ドイツ、フランスの有期労働契約法制』（労働政策研究報告書 No. L-1、ドイツ部分は橋本陽子執筆）労働政策研究・研修機構、2004年。
- 労働政策研究・研修機構『ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望—』（労働政策研究報告書 No. 69、野川、根本、コンラット、吉田執筆）労働政策研究・研修機構、2006年。
- 労働政策研究・研修機構『ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会保障』（労働政策研究報告書 No. 84、ドイツ部分は野川、大島、吉田、渡邊執筆）労働政策研究・研修機構、2007年。

### ドイツ語文献

- Allmendinger, J./Eichhorst, W./Walwei, U. (Hrsg.): IAB Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten. Frankfurt/Main, 2005.
- Bäcker, G.: Was heißt hier „geringfügig“? Minijobs als wachsendes Segment prekärer Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen 2006/5.
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Jüngere Arbeitsmarktentwicklungen. Benchmarking Deutschland Aktuell. Gütersloh, 2003.
- Bispinck, R./Schäfer, C./Schulten, T.: Augumente für einen gesetzlichen Mindestlohn. In: WSI-Mitteilungen 2004/10.
- Dörre, K.: Prekarität. Eine arbeitspolitische Herausforderung. In: WSI-Mitteilungen 2005/5.

- Eichhorst, W./Thode, E./Winter, R.: Benchmarking Deutschland 2004. Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Bericht der Bertelsmann Stiftung. Berlin, Heidelberg, 2004.
- Erlinghagen, M.: Die mobile Arbeitsgesellschaft und ihre Grenzen. In: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. 2005.
- Grass, G./Dahn, D./Strasser, J. (Hrsg.) In einem reichen Land. Zeugnisse alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. München, 2004.
- Giesecke, J./Groß, M.: Befristete Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen 2006/5.
- Hohendanner, Ch./Bellmann, L.: Interne und externe Flexibilität. In: WSI-Mitteilungen 2006/5.
- Keller, B./Seifert, H.: Das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen 2000/5.
- Keller, B./Seifert, H.: Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI-Mitteilungen 2006/5.
- Kittner, M. (Hrsg.): Arbeits- und Sozialordnung. Ausgewählte und eingeleitete Gesetzestexte. 31. Auflage Frankfurt/Main, 2006.
- Klemmer, U./Leiber, S.: Atypische Beschäftigung und soziale Sicherung. In: WSI-Mitteilungen 2006/5.
- Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, 2005.
- Kronauer, M./Linne, G.: Flexicurity. Leitbild, Rhetorik oder halbherziger Kompromiss? In: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. 2005.
- Mückenberger, U.: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 31. 1985.
- Promberger, M.: Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. In: WSI-Mitteilungen 2006/5.
- Rudolph, H.: Beschäftigungsformen: ein Maßstab für Flexibilität und Sicherheit? In: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. 2005.
- Sauer, D.: Arbeit unter (Markt-)Druck. Ist noch Raum für innovative Arbeitspolitik? In: WSI-Mitteilungen 2005/4.
- Seifert, H.: Was hat die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gebracht? In: WSI-Mitteilungen 2006/11.
- Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 2006. Wiesbaden, 2006.
- Statistisches Bundesamt: Statistisches Taschenbuch 2006. Wiesbaden, 2006.

#### 参考 HP

Bundeszentrale für politische Bildung

<http://www.bpb.de/die-bpb/>

EIROOnline (European industrial relations observatory on-line)

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>

IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

<http://iab.de/iab/default.htm>

Sozialpolitik Aktuell

<http://www.sozialpolitik-aktuell.de/>

Statistisches Bundesamt

<http://www.destatis.de/>

労働政策研究・研修機構

<http://www.jil.go.jp/index.htm>

# Institutionelle Rahmenbedingungen und aktuelle Situation der atypischen Beschäftigung in Deutschland

Kotaro OSHIGE

Wie in vielen anderen Industrieländern hat die Arbeitswelt seit Anfang der 90er Jahre auch in Deutschland einen großen Wandel erfahren. Die traditionellen Beschäftigungsformen wurden stark flexibilisiert und die atypische Beschäftigung, als deren klassische Beispiele Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung, Leiharbeit und geringfügige Beschäftigung zu nennen sind, hat an Bedeutung gewonnen. Begleitet wird diese Entwicklung von Befürchtungen, dass diese Beschäftigungsformen zu sozialer Unsicherheit führen.

Dieser Artikel geht der Frage nach, ob und inwieweit diese Beschäftigungsformen mit sozialer Prekarität verbunden sind. Nach der Definition atypischer Beschäftigung werden im zweiten Abschnitt unter historischem Aspekt die gesetzlichen und institutionellen Rahmenbedingungen für atypische Beschäftigung beschrieben. Im dritten Abschnitt wird mit Hilfe statistischer Daten die gegenwärtige Situation der atypischen Beschäftigung am Beispiel der oben genannten vier Beschäftigungsformen dargestellt. Auf der Basis dieser Daten wird im vierten Abschnitt versucht, eine Antwort auf die Prekaritätsfrage zu geben.

Dazu werden auch die Argumente herangezogen, die in Deutschland in der Diskussion über die Prekarität atypischer Beschäftigung gebraucht werden.

Es zeigt sich dabei, dass diese atypischen Beschäftigungsformen nicht mit Prekarität gleichzusetzen sind, auch wenn die Tendenz zur Prekarität bei diesen Beschäftigungsverhältnissen stark ist. Zwar wird die Flexibi-

lisierung der Arbeit in erster Linie von den Unternehmen als Strategie mit dem Ziel der Kostenreduzierung vorangetrieben. Sie hat aber auch andere Zielsetzungen: Zum einen das Ziel der Beschaffung von Arbeit, das vor dem Hintergrund der Massenarbeitslosigkeit eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe darstellt, zum anderen die freie individuelle Gestaltung der Arbeitszeit, die im Zusammenhang mit der Vereinbarung von Beruf und Familie immer mehr an Bedeutung gewinnt. Die weitere Entwicklung der atypischen Beschäftigung hängt daher davon ab, wie diese Zielsetzungen zusammenwirken und die konkrete Gestaltung der atypischen Beschäftigung prägen.