

# ドイツにおける非典型雇用 (1)

ハルトムート・ザイフェルト  
(訳) 金 井 幸 子

## 目次

- 1 問題設定
- 2 非典型雇用の定義および法律上の範囲
  - 2.1 定義
  - 2.2 法律上の基礎
- 3 数量的側面
  - 3.1 データ上の根拠
  - 3.2 規模および展開
  - 3.3 構造のメルクマール
- 4 非典型雇用の拡大の原因 (以上、本号)
- 5 労働条件の今日的状況
- 6 危機にある非典型雇用
- 7 雇用保障の手段としての時間労働
  - 7.1 労働時間の著しい減少
  - 7.2 短縮労働
  - 7.3 労働時間短縮のバリエーション
- 8 事例研究
- 9 結論

## 1 問題設定

非典型雇用関係は重要性を増している。すべての雇用関係のうち約37パーセントが非典型雇用関係である。この雇用形態が拡大し続けていることについては、学問および政治の論争が激化している。1980年代末から、すなわち、当時の連邦政府が規制緩和委員会（1991年）を設置する以前から、学問および政治の領域から、労働市場の規制緩和、特に派遣労働や有期雇用に関する規制を緩やかにするよう要求がなされた。これらの要求は、大量失業が続くのは、何よりも労働市場が硬直化していることに原因があるという見解に基づいている。このような評価は、とりわけ、労働市場の機能メカニズムに関する理論上の仮定に基づく。しかし、これには異論があり、経験的な証拠が欠けている（OECD2004）。

このように、理論的にも経験的にも関係がはっきりしないにもかかわらず、1985年の雇用促進法によって開始された政策により、徐々に規制緩和へと向かっていった。多くの段階を踏んで、とりわけ、1993～1995年の間のいわゆるハルツ法の枠組みにおいて、柔軟性のすべての次元について範囲が大きく広がっていった<sup>1)</sup>。その目的は、派遣労働、有期雇用、僅少雇用（geringfügige Beschäftigung）、パートタイム労働の雇い入れを増やすことであった。この目的は達成された。規制緩和が雇用および失業の水準に好ましい影響を与えたかどうか、またどの程度影響を与えたのかについては、依然として議論の余地がある。連邦政府によって主導され大々的に行われたハルツ法に関する評価は、重大な雇用効果を示していない（ドイツ連邦議会2006）。これに対して、これらの雇用形態の拡大は、規制緩和の際には十分に視野に入れられておらず、不安定というリスクを高める形で表れる新たな問題を生じさせようという見解には、ほとんど異論はない。規制緩和の支持者自らが公に認めた問題とは、失業者に新たな雇用を得させようとする場合、規制緩和の代償として不利益な労働条件をできる限り受け入れなければならないということである（専門委員会2002）。以下の報告は、非典型雇用の拡大の雇用への影響に対する問題ではない。規制の構造を中心に（第2章）、その範囲について

---

1) 概観を示すものとして、Seifert, H. (2006)。

概観する。これらの雇用形態の発展と構造を結び付ける（第3章）。それは、不安定性という側面で評価される（第4章）。そして、4つの事業所の事例研究から結論を提示する（第6章）。しかし、何よりも明確にしなければならないのは、ドイツにおいて非典型雇用関係がどのように定義されるかということである（第2章）。

## 2 非典型雇用の定義および法律上の範囲

### 2.1 定義

非典型雇用関係は、通常、いわゆる標準的労働関係（Normalarbeitsverhältnis）に対する消極的な概念規定で定義される（Mückenberger 1985）。詳細な経験則的分析では明確に区別されるべき、まさに異質な雇用形態の集合的カテゴリーが、そこでは問題となる。労働市場の機能方法にとって重要なことは、非典型的雇用形態は、多くの違いはあるが、標準的労働関係に比べて、事業所の柔軟性や一部では雇用の柔軟性についての可能性が広がるということである。それ以外にも、これを入れることは、労務費用を削減する助けともなりうる。派遣労働や有期および僅少雇用関係を入れることによって、事業所に広い柔軟性の余地が与えられる。パートタイム労働は、それが自由に行われるのであれば、フルタイムの仕事をする代わりに、仕事以外の時間を持つことと仕事との間のバランスをうまくとる可能性を労働者に与える。

以下で詳述することの出発点として、次のようなメルクマールで特徴づけられる標準的労働関係の概念が役に立つ<sup>2)</sup>。すなわちそれは、

- － 相応の生活が維持できるような収入を得られるフルタイムの仕事、
- － 期間の定めのない雇用関係、
- － 社会保障制度（とりわけ失業保険、健康保険および年金保険）に組み込まれていること、
- － 労働関係と使用関係の同一性
- － 使用者の指揮命令に労働者が拘束されていること。

---

2) 入門書および概説書として適しているものに、Keller/ Seifert (2007)。

〈42〉 ドイツにおける非典型雇用(1) (ハルトムート・ザイフェルト [和田、金井])

これとは別の定義では、労働時間形成の弾力化や協約拘束性というメルクマールも含めている。しかし、ここでは、上記メルクマールを基礎とした基準を使用する。それは、これまでに、学説において定着している(連邦統計局2008)。

以下では、標準的労働関係および非典型雇用の概念を、規範的な、つまり「本来そうあるべき」カテゴリーとしてではなく、もっぱら分析的なカテゴリーとして用いることにする。なぜなら、社会保障制度は、このような分析的な判断基準を基点として利用することが多いからである。

非典型雇用関係<sup>3)</sup>とは、前述した標準的労働関係のメルクマールの一つ以上を欠いている雇用をいう<sup>4)</sup>。

- 所定週労働時間が短く、それに応じて賃金が減らされているパートタイムの仕事。
- 特に収入の上限によって定められるパートタイムの変異形である僅少雇用。
- 有期雇用。期限を付す場合の期間の上限は何回かにわたって2年までに延長された。
- 労働者、派遣元企業、派遣先企業という三者関係がある点で、他のあらゆる雇用形態と比較して特殊性を有する派遣労働 (LeiharbeitあるいはZeitarbeitともいう)。雇用関係 (派遣元と派遣労働者との間の) と使用関係 (派遣先と派遣労働者との間の) が分かれる。
- 新たな自営業は、弁護士や医師のような従来の自由業を補うものとされる。それは、2003年のハルツ法の下で導入された個人創業助成金 (私会社 [Ich-AG] および家族会社 [Familien-AG]) によって促進された。この個人創業助成金は、2006年8月以降、橋渡し手当 (Überbrückungsgeldes) という同じような制度と統合され、起業助成金 (Gründungszuschuss) となった。

これらの雇用形態の境界は、やや流動的である。このことは、たとえば、フルタイム労働とパートタイム労働との間の境界線についていえる。

---

3) 法律上の基礎については、次章を参照。

4) ここでは、特に、名誉職に従事している者、フリーランサー、就労機会としての1ユーロジョブ、あるいは実習生は含まれない。このデータの状況は、不完全なものであり、常に現実的なものではなく、したがって、縦断的分析は不可能である。

35時間の週労働時間がその境界として利用されており、労働者が契約上の合意に基づいて通常それより少ない時間で働いているのであれば、その労働者はパートタイム労働者に該当する。連邦統計局は、別の定義を用いており、パートタイム労働とは、1週間につき20時間まであるいはそれより短い時間であると定義づける（連邦統計局2008）。この基準は、低すぎるものであり、国際協定にも対応していない。長い間、OECDは、労働時間が35時間より短い場合に、これをパートタイム労働としてきた。ここ数年以降は、この基準を30時間以上とそれ以下に引き下げている（OECD2009）。

さらに、従属労働の就業者と自営業者（「偽装自営業者」、「雇用者のいない自営業者」）との区別は、容易ではない。最後に採り上げた就業形態については、ここでは詳しく立ち入らない。

非典型雇用のそれぞれの形態は、重なり合うことがある。そのため、派遣労働者は、労働契約に期間が付され、同時に、パートタイムのみで行われることがある。

## 2.2 法律上の基礎

非典型雇用関係は、労働法によって規制されている。例外として、労働協約がそこから逸脱する可能性を与える。これに当たるのは、たとえば、労働者派遣である。ここでは、同一賃金原則が妥当するが、労働協約が特別の収入要件を定めている場合は除外される。

非典型雇用関係の法律上の基礎は、1985年の雇用促進法以来、過去数十年間に、繰り返し修正されてきた。この背景には、労働市場の柔軟性と失業率および雇用率との関係について長く続いた学問および政治の議論があった。柔軟な労働市場を支持する者は、1970年代中ごろ以降長く続いた労働市場問題を解決するための効果的な手法を、雇用関係の規制緩和に見出した。これは、とりわけ、社会全体の発展を評価するための専門委員会が、その年の多くの専門家の意見の中から見出したものである。これに対して、特に、労働組合は、非典型雇用の拡大が労働者の労働条件を悪化させ、とりわけ、賃金水準を引き下げ、労働者の不安定さを高め、さらに、間接的に、基幹労働者の労働条件に好ましくない影響を及ぼすことを恐れている。加えて、労働市場の柔軟化が雇用状況を著

〈44〉 ドイツにおける非典型雇用(1) (ハルトムート・ザイフェルト〔和田、金井〕)

しく向上させるということについて、これまでに経験的に証明されていないことを批判する(例えば、Buntenbach2009、Fahimi2009)。

この議論は続いている。2009年秋に新たに選ばれた連邦政府も、解雇制限のさらなる緩和とならんで、労働関係の期間に関する規制もより緩和するという新たな考え方を、この議論に持ちこんだ。そのため、特に、小規模の連立パートナーであるFDP(自由民主党)は、解雇制限を有効とするための限界を、現在の10人の労働者を有する事業所から20人の労働者を有する事業所へと引き上げることを求めた。さらに、以前に期間を定められた労働者については、従来、継続雇用を認められていないが、同じ使用者の場合であれば、1年後にはこれを認めるということも議論されている。

非典型雇用に関する法律上の枠組み条件は、以下のように示される。

### 僅少雇用

社会法典第4編(SGBIV)の8条によれば、僅少雇用とは、1か月400ユーロ以下というわずかな報酬しか支払われない者あるいは短期間のみ雇用される者をいう。短期間の雇用とは、年間の労働が2ヶ月あるいは50日以下であることをいう。これは、複数の僅少雇用を合計したものである。僅少雇用に関する最近の大改革は、2003年の「労働市場における近代的サービスに関する第2法」(ハルツ第II法)によって行われた。報酬の上限が月325ユーロから月400ユーロへ引き上げられた。同時に、それまで適用されていた最長15時間という週労働時間の上限が廃止された。それまで適用されていた週15時間という上限時間の廃止によって、時間の上限はなくなり、収入の上限のみが定められることになった。

労働者は、税金も社会保険料も支払う必要がない一方で、使用者には25%の一括納付金が導入され、それは2006年には30%に引き上げられた。これにより、法定年金保険の保険料について15パーセントポイント、法定医療保険については13パーセントポイント、税金については2パーセントポイントが免除される。さらに、4週間以上の雇用期間がある場合には、経済支援調整法にしたがい、使用者の支出を補償するために、病気や母親であることについて0.1%の負担金を納付しなければならない。同時に、労働者は社会保険加入義務のないわずかな副業ができるように

なった。これらの規定が意味するところは、社会保険加入義務のある本業のほかにわずかな副業も行うことができ、これらを本業と合算し、それに応じてより高い保険料や税金を負担させることもないということである。課税や社会保険のための納付金については、本業の収入からは差し引かれない。

原則として、このような雇用関係の助成が行われている。これは、使用者にとっては費用の面で有利である。なぜなら、低額の税込み賃金の支払いで労働力を獲得できるし、収入に対する税金を納めなければならない場合も、手取り賃金に応じて支払えばよいからである。

### パートタイム雇用

パートタイム労働は、「パートタイム労働および有期労働契約に関する法律」(TzBfG)に定められている。パートタイム労働に該当するのは(2条)、そのつど適用される労働協約上の週労働時間をフルタイムで就労する労働者に比べて所定週労働時間が短い雇用である。そのような雇用は、それが僅少雇用の範囲に入らないのであれば、社会保険加入が義務づけられる。

TzBfGは、パートタイム労働を促進することを目的とすることが明確に定められている。したがって、使用者は、指導的な地位にある者をも含む労働者に、この法律の基準にしたがってパートタイム労働を可能にしなければならない。労働者は、パートタイムに対する法的請求権を有する。労働者は、6ヶ月以上労働関係が存続する場合、契約で取り決められた労働時間を短縮することを要求できる。使用者は、経営上の理由により妨げられない限り、労働時間の短縮に同意し、労働者の希望に応じて時間配分を決定しなければならない。経営上の理由があるといえるのは、とりわけ、労働時間の短縮が、組織、労働の遂行あるいは事業所の安全に重大な影響を及ぼしたり、過大な費用がかかる場合である。この拒否理由は、労働協約によって定められる。

TzBfGは、労働時間を増加する場合については弱い請求権しか定めていない(9条)。使用者は、契約で取り決められた労働時間の増加の要求を申し出たパートタイム雇用の労働者に、同程度の適性の相応の空いている労働ポストへの配置を優先的に考慮しなければならない。ただし、

〈46〉 ドイツにおける非典型雇用(1) (ハルトムート・ザイフェルト〔和田、金井〕)

差し迫った経営上の必要性あるいは他のパートタイム雇用の労働者の労働時間の希望により妨げられる場合は除かれる。

4条は、差別禁止を定める。パートタイム労働者は、原則として、比較対象となりうるフルタイム雇用の労働者と同じように取り扱われなければならない。ただし、客観的な理由があれば、差別的取扱いも正当化される。パートタイム雇用の労働者には、労働に対する報酬またはその他の分割可能な金銭的価値のある給付を、少なくとも、比較可能なフルタイム雇用の労働者の労働時間に対するその割合に応じる範囲で、与えなければならない。

### 有期雇用

労働契約に一定の期間を定められている場合、労働者は、期間の定めのある雇用とみなされる。パートタイム・有期法(TzuBG)は、暦に従って、あるいは目的を決めて労働契約に期間を定めることができる旨を規定している。

労働契約に期間を付すことは、客観的な理由によって正当化される場合に認められる(14条)。客観的な理由は、とりわけ次のような場合に存在する。

- －労働提供についての経営上の必要性が一時的にのみある場合、
- －職業教育や学業に引き続いて、労働者が引き続き雇用へ移行することを容易にするために、期間設定が行われる場合、
- －労働者が他の労働者の代理をする場合、
- －労働給付の性質が、期間設定を正当化する場合、
- －試用のための期間設定の場合、
- －労働者個人の理由により期間設定が正当化される場合、
- －労働者が、財政法により有期雇用に定められた財政措置から報酬を支払われ、労働者がこれに応じて雇用される、あるいは期間設定が裁判上の和解に基づいている場合である。

客観的な理由のない暦に従った労働契約の期間設定は、2年まで許容される。この2年間の期限までに最大3回の暦に従った有期労働契約の更新が許容される。1文による期間設定は、同一使用者とすでに以前に有期



または無期の労働関係が存在した場合には、許容されない。労働協約によって、更新の回数あるいは期間設定の最長期間は、1文と異なって定めることができる<sup>5)</sup>。かかる労働協約の適用範囲において、労働協約に拘束されない使用者および労働者は、労働協約の規制を適用することを合意できる。

(2a) 企業の設立後最初の4年間においては、客観的理由の存在しない暦に従った労働契約の期間設定は、4年間まで許容される。この4年間の期限までは、暦に従った有期労働契約を複数回更新することも許容される。これは、企業およびコンツェルンの法律上の組織改革に関連する新設には適用されない。企業の設立時点の基準は、租税通則法138条に従い市町村あるいは税務署に申告しなければならない営業活動の開始とする。1文に基づく労働契約の期間設定には、2項2文ないし4文が準用される。

(3) 労働契約の暦に従った期間設定は、労働者が有期労働関係の開始の際に満52歳に達しており、有期労働関係の開始直前に少なくとも4ヶ月間、社会法典第3編119条1項1号にいう失業の状態にあったか、移行短労働者手当を受給していたか、あるいは社会法典第2編または第3編に基づき公的雇用促進措置に参加していたときは、5年間を上限として許容される。5年間の期限までは、労働契約の複数の更新も許容される。

有期雇用労働者は、原則として、比較対象となる無期の労働契約の労働者と異なった取扱いがされてはならない。報酬は、それぞれの定められた時間に従う。

## 派遣労働

1972年の職業的労働者貸与を規定する法律（Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)）は、派遣労働あるいは時間労働とも呼ばれる職業的労働者貸与を認めている。これ以降、度重なる法改正により、労働者貸与の上限は徐々に上がり、最終的には、原則として廃止された。当初、貸

---

5) いくつかの労働協約は、2008年、2009年の経済危機を背景に、4年に延長した。これにより、有期雇用労働者は、より長く、事業所内で雇われることになり、そうしない限りは、2年の期間を定めている場合に、さらなる経済発展が確実とはいえないことを理由として、継続して雇用されることはない。

与期間は3ヶ月に制限され、その後、6か月、12か月、そして24か月に延長された。2004年1月1日に発効した「労働市場における近代的サービスに関する第1法」(ハルツ第I法)によって、大改正が行われた。このいわゆるハルツ法は、派遣労働を自由化し、重要な規制を取り除いた。

- －派遣労働者の派遣の上限期間が廃止された。
- －再雇用禁止が廃止された。
- －同一化禁止が撤廃された。これは、雇用関係を最初の派遣期間に限定することを禁じたものである。
- －この規制緩和への一步への引き換え措置として、一般的平等取扱原則が採用された。重要な労働条件について、派遣労働者は、標準的労働関係にある比較可能な労働者と対等に扱われなければならない。労働協約の範囲内でのみ、同一賃金を含めた均等待遇原則から逸脱することができる。

派遣労働については、労働法上、三角関係が問題となる。労働関係と使用関係が別々である点で、標準的労働関係と異なる。派遣元と労働関係が成立している一方、派遣先事業所とは使用関係が存在する。前者の場合、労働条件とりわけ賃金および労働時間は、契約において合意される。しかし、労務給付は派遣先事業所でなされる。

労働者派遣法(AÜG)は、とりわけ、次のような規定を定めている。建設業においては、派遣労働は制限され(1b条)、通常この部門の労働者によって行われる労働については認められない。派遣労働が認められるのは、a) この部門の事業所と他の事業所との間で、これらの事業所が包括的に、一般的拘束力を宣言した労働協約について定めている場合、b) 建設業の事業所間では、派遣元事業所が、少なくとも3年前から、同一の枠組み協約および社会金庫に関する協約あるいはその一般的拘束力を明らかに有している場合である。

9条によれば、派遣労働者が派遣先に派遣される際に、派遣先事業所における比較可能な派遣先の労働者に適用される賃金を含めた重要な労働条件よりも劣る労働条件を定める取り決めをすることは禁じられる。ただし、派遣元が、以前失業していた派遣労働者を派遣先に派遣する場合には、合わせて最高6週間の期間について、少なくとも、当該派遣労働者が失業手当として最後に受け取った金額を上限とした賃金を保障し

ている場合はこの限りではない。最後に述べたことは、同一の派遣先との間に派遣労働関係があった場合には適用されない。労働協約は、ここから逸脱する規定を許容することができる。かかる労働協約の適用領域においては、協約に拘束されない使用者と労働者は、協約の規定の適用を取り決めなくてもよい。

14条には、次のような共同決定権について定められている。

- (1) 派遣労働者は、派遣先でのその労務給付期間中も派遣元事業所の所属者としてとどまる。
- (2) 派遣労働者は、監査役会への労働者代表の選挙および派遣先事業所における事業所組織法上の労働者代表選挙に際して、被選挙権を有しない。派遣労働者は、当該労働者代表の面会時間に訪問し、派遣先事業所の事業所集会および未成年者集会に参加する権利を有する。
- (3) 労務給付のために派遣労働者を受け入れる前に、派遣先事業所の事業所委員会は、事業所組織法99条により関与しなければならない。

派遣労働の法律上の新規定により、この分野における労働者の多くについて、労働協約が締結された。さまざまな労働協約当事者が、さまざまな賃金水準をもって3つの労働協約に合意している。

### 新たな自営業者

弁護士や医師のような従来からある典型的な自営業に加えられた新たな自営業者は、ハルツ法2003の枠組において導入された個人起業助成金(私会社および家族会社)によって促進され、この間、2006年8月以降、橋渡し手当という同じような制度と統合され、起業助成金となった。従属労働の就業者と自営業者(いわゆる「偽装自営業者」と)の区別は、常に容易であるわけではない。自営業と従属的雇用との間の境界線は、流動的にもなりうる。

### 3 数量的側面

#### 3.1 データ上の根拠

ドイツにおいては、非典型雇用関係の規模、広がり、構造に関するさまざまなデータが普及している。このような、時に混乱をもたらす状況は、さまざまな定義や情報源に関わる。それらは、内容ももちろんであるが、方法論の点で違いがある。というのは、それらは、部分的に異なったメルクマールで捉えられるからである。その限りで、その情報内容が補充されなければならない。異なった情報源が結びつくことは、方法論的な理由からは許されない。一度の特別な調査と比べて、とりわけ、次のような定期的な調査は、時系列の形で示される異なった報告を出す。

- 連邦統計局が実施した1%を基礎とした家計の抜き取り調査である小規模国勢調査は、労働者および従属労働者の総数に関する毎年のデータを出したものであり、それは、パートタイム／フルタイム、派遣労働、僅少雇用および有期雇用のような雇用形態によって分かれるものである。2005年以降、この調査は、1年ごとに5回行われている。EUの労働力調査が、この小規模国勢調査に組み込まれる。この小規模国勢調査は、稼得労働について、たとえば、ILOとは異なった定義をしている。週ごとに時間に応じて賃金を支払われる労働に従事する者が、稼得労働をする者と解される。
- 社会経済パネル (SOEP) は、1988年以降の毎年のパネル調査として存在し、同様に、パートタイム／フルタイム、派遣労働 (大きな時間的間隔をおいて含める)、僅少雇用および有期雇用に関するデータを示す<sup>6)</sup>。
- 僅少雇用については特に、連邦鉱山従事者組合ならびに連邦雇用エージェンシー (BA) が、雇用調査の領域において役に立つ。
- 派遣労働に関するデータは、連邦雇用エージェンシーが労働者派遣の統計に基づいて公表する。性、職業、資格、雇用期間によって細かく処理される。このデータは、派遣元事業所からの法律に定められた報告に基づいている。

---

6) 社会経済パネル (SOEP) は、ドイツ経済研究所 (DIW) によって作成されている。

一派遣元企業の重要な組織である連邦労働者派遣事業者連盟（BZA）は、最近、ドイツ経済研究所（IW）という機関と共同で、雇用されている派遣労働者の規模に関する調査を実施した。このデータは、公的な統計データとは異なる。というのは、大企業を重大視するような誇張して表現する調査に基づいているからである。

次に実施されたものは、まずは小規模国勢調査およびSOEPのデータに基づき、これを別の情報によって補充するものである<sup>7)</sup>。さまざまな情報源が混在するということは、その時々で報告が必ずしも一致せず、さまざまな今日的な問題が取り除かれ<sup>8)</sup>、同一の構造上のメルクマールを常に含んではいないことが明らかである。

非典型雇用に関する記述や分析については、さまざまなメルクマールが同時に生じることを考慮しなければならず、そのため、有期雇用は、同時に、パートタイム労働となりうるし、派遣労働者として働くこともありうる。それぞれのメルクマールを切り離すことは、後述するように、方法論的な理由から認められない。本稿は、常に前述の主要なメルクマールを引用する。

以下のデータは、もっぱら従属雇用に関係するものであり、あらゆる自営業者の形態は除外されている。この分析の中には、15歳から65歳までの年齢の者が含まれている。期間の定めのある労働関係について考察する場合には、職業教育中の労働者は除外される。というのは、この労働者グループの労働契約あるいは職業教育契約は、原則として期間が定められているからである。職業訓練生の数の変化は、有期雇用の姿を歪曲するものである。

### 3.2 規模および展開

非典型雇用のバリエーションは、すべての雇用と比較して、そのダイナミックさや重要性において明らかに異なっている（表1）。1990年代の初め<sup>9)</sup>から、すべての非典型雇用の形態が増加したが、その速度はさ

8) 連邦統計局は、2006年以降はじめて派遣労働を含めたのであり、長い間の情報を基礎とすることはできない。

9) この時期は、ドイツ再統一の中で用意された全ドイツのデータであることから、基準点として示す。

〈52〉 ドイツにおける非典型雇用(1) (ハルトムート・ザイフェルト〔和田、金井〕)

表1：非典型雇用の形態：その発展

年	労働者 総数	パートタイム 労働 <sup>1)</sup>		僅少雇用 <sup>2)</sup>		派遣労働 <sup>2)</sup>		雇用 総数 (職業 教育を 除く)	有期雇用 (職業教育を除く)	
		パート タイム 労働 1000人	労働者 に対する 割合	僅少 雇用 <sup>3)</sup> 1000人	労働者 に対する 割合	派遣 労働 1000人	労働者 に対する 割合		有期 雇用 1000人	労働者 に対する 割合
1991	33.887	4.736	14,0			134	0,4	32.323	2.431	7,5
1992	33.320	4.763	14,3			136	0,4	31.891	2.495	7,8
1993	32.722	4.901	15,0			121	0,4	31.151	2.221	7,1
1994	32.300	5.122	15,9			139	0,4	30.958	2.322	7,5
1995	32.230	5.261	16,3			176	0,5	30.797	2.388	7,8
1996	32.188	5.340	16,6			178	0,6	30.732	2.356	7,7
1997	31.917	5.659	17,7			213	0,7	30.436	2.453	8,1
1998	31.878	5.884	18,5			253	0,8	30.357	2.536	8,4
1999	32.497	6.323	19,5			286	0,9	30.907	2.842	9,2
2000	32.638	6.478	19,8			339	1,0	31.014	2.744	8,8
2001	32.743	6.798	20,8			357	1,1	31.176	2.740	8,8
2002	32.469	6.934	21,4	4.100	12,6	336	1,0	30.904	2.543	8,2
2003	32.043	7.168	22,4	5.533	17,3	327	1,0	30.513	2.603	8,5
2004	31.405	7.168	22,8	6.466	20,6	400	1,3	29.822	2.478	8,3
2005	32.066	7.851	24,5	6.492	20,2	453	1,4	30.470	3.075	10,1
2006	32.830	8.594	26,2	6.751	20,6	598	1,8	31.371	3.389	10,8
2007	33.606	8.841	26,3	6.918	20,6	731	2,2	31.906	3.291	10,3
2008	34.241	9.008	26,3	6.792	19,8	794	2,3	32.232	3.106	9,6

1) 毎年4月

2) 毎年6月末

3) 400ユーロを基礎としたミニジョブ

出典：連邦統計局 F 1, Reihe 4. 1. 1., verschiedene Jahrgänge und  
[https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur.sfgsuchergebnis.csp; Bundesagentur für Arbeit \(http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html\).](https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur.sfgsuchergebnis.csp; Bundesagentur für Arbeit (http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html).)

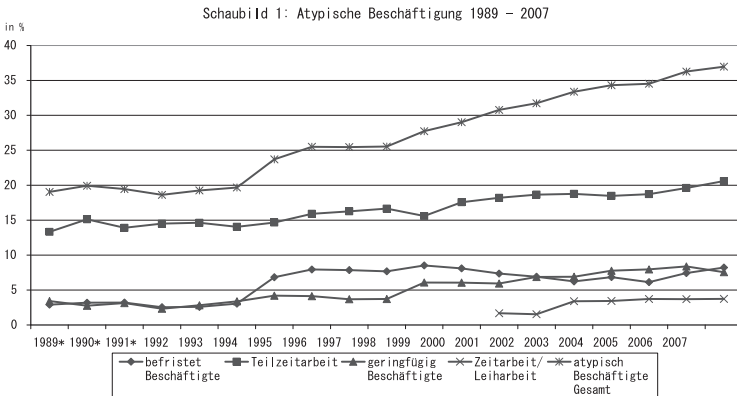
まぎまぎであり、さまざまなレベルから生じた。

－パートタイム労働は、量的にもっとも重要な形態であり、景気循環に関わりなく2008年にはすべての雇用の26%以上へと増え続けている<sup>10)</sup>。

10) この小規模国勢調査は、すべての労働者に対するパートタイム労働者の割合を26%であるとするが、数量化されていない僅少雇用の一部についても含んでいる。SOEPを基礎として、僅少雇用も加えると、より高い数値になる。

- ーパートタイム労働の変異形を意味する僅少雇用（ミニジョブ）は、1990年代末以降、特に1990年代中ごろのハルツ法の範囲での規制緩和の結果、かなりの重要性をもつようになった。2008年に僅少雇用の数がわずかに下降したのは、規定が改正されたことに関するのだろう（2.2を参照）。全体として、従属雇用労働者の14%は、わずかな賃金が支払われる仕事を行っている<sup>11)</sup>。本業のほかにミニジョブを基礎とした副業をしている者を含めると、雇用割合に対して20%弱になる。もっとも、本業1つと副業2つと考えると、労働者は重複して数えられている。労働者の一部が複数の雇用関係をもっているため、雇用関係の数は、労働者の数を上回っている。
- ー有期雇用の割合は、1990年代の中ごろ以降、法律上の枠組み条件が何度も緩和されてきたにもかかわらず、ほぼ一定を保ち、10%という数値になっている<sup>12)</sup>。
- ー派遣労働は、ダイナミックに展開しているにもかかわらず、すべて

グラフ 1：非典型雇用1989～2007年



11) ここで示された僅少雇用の数は、厳格な意味では従属雇用労働者ではなく、他の地位に入る稼得労働をしている生徒、学生、年金生活者も含んでいる。ここで示された数値が、先に述べた者のグループについては除外される場合、その割合は約8%になる。

12) 職業教育関係は、この数値には含まれていない。

〈54〉 ドイツにおける非典型雇用(1) (ハルトムート・ザイフェルト [和田、金井])

の労働者に対する割合は、依然として、2.3%という比較的低い水準にある。連邦雇用エージェンシー (BA) の報告は、2008年6月に800,000人の派遣労働者に関して明らかにしたものである。この数値は、すべての従属雇用労働者の2.3%の割合にあたる。2009年5月までに、派遣労働者の数は、約520,000人へと30%以上減少した。2009年の上半期が経過したところで、それは、低い水準で安定しており、最終的に、2009年10月までには、再び約60,000人増加している。このような展開から、この雇用形態の機能が、以前の好景気の中では景気の緩衝材としてきわめて役に立つものであることが非常に明確に表れている。2002年の景気低迷期には、派遣労働は、同様に、労働者全体よりも大きく減少し8%も減ったが、現実的な危険はあまり表れなかった。派遣労働者は、標準的労働関係の労働者よりもかなり強く景気循環の影響にさらされる。派遣労働者は、相当に高い雇用危機にさらされる (Brehmer/Seifert2008)。

非典型雇用の全体的規模を数量化するためには、ここで示された割合の数値を単純に合計するのではない。なぜなら、それぞれの形態 (たとえば、パートタイムと有期あるいはパートタイムと派遣労働) が重なって出てくるからである。このメルクマールの重複を考慮すると、2007年においては、非典型雇用は、すべての従属労働者の3分の1 (37%) よりもやや多くなる<sup>13)</sup>。連邦統計局が、2007年について、非典型雇用の割合を25.5%と見積もったが、この場合の違いは、ひとつは他に情報源があること、もうひとつはこれらの労働者グループの定義と関係している (連邦統計局2008)。連邦統計局は、原則として、ここに挙げた調査と同じ労働者グループをまとめたが、20時間あるいはそれ以下のパートタイム労働者だけが含まれ、21~34時間の者は含まれないとする点で違いがある。前述のように、パートタイム・有期法は、そのつど適用される労働協約上のフルタイムの週労働時間よりも時間が短いものを、パートタイムの労働時間と定義する。ドイツでは、もっとも短い協約上の週労働時間は35時間である (金属産業および印刷産業)。

---

13) この数値は、社会経済パネルに基づいて計算された。



### 3.3 構造のメルクマール

非典型雇用関係のさまざまな形態は、労働者の構造における一定の共通点を示すが、それぞれ独自の構造のスタイルを示す。統計は、すべての雇用形態について、同一のメルクマールを明らかにするわけではない。ここにはさまざまな定義がある。したがって、次のような単純に選び出されただけのメルクマールが挙げられる。このような状況は、構造の比較を困難にする。

#### 非典型雇用全体

非典型雇用関係は、女性によって大きく影響される。すべての従属雇用の女性の57%もが、非典型雇用関係に基づいて働いている。これに対して、男性の場合には、その割合は約17%にすぎない。多くが男性によって行われている派遣労働が、非典型雇用の形態の中での例外を形成している。非典型雇用が全体として本質的には女性問題である場合、このような状況は主にパートタイム労働に原因がある。すべてのパートタイム労働者の約5分の4が女性である。

非典型雇用の形態の増加は、多かれ少なかれ、すべての経済領域において観察しなければならない。連邦統計局の算定によれば、1997年と2007年との間で非典型雇用の割合は、17.5%から25.5%に上昇した<sup>14)</sup>。行政機関での増加は非常に小さいものにすぎず、これに対して、11パーセントポイントを得た商業や接客業の領域における増加がもっとも顕著である。後者の領域では、この雇用形態の割合を示す数値は33%という高いものになっている。もっとも高いのは、公的・私的サービス提供の場合であり、36%となっている。非典型雇用関係の割合が高いのは、15～24歳の年齢の年少者（39.2%）、一般に認められている職業教育を受けていない者（39.9%）、EU加盟国以外の外国人（36.8%）においてである。前述の年齢集団においては、非典型雇用の割合が、1997年と2007年との間で19.7%上昇した。このグループの労働者は、非典型雇用関係

---

14) 以下の一節は、連邦統計局の分析（2008年）に基づく。それは、小規模国勢調査のデータに基づき、厳格なパートタイム労働の定義（最大20時間）を基礎とする。したがって、25.5%という非典型雇用の割合を示す数値は、明らかに、37%というS OEPが基礎として見積もったものよりも少ない。

〈56〉 ドイツにおける非典型雇用(1) (ハルトムート・ザイフェルト〔和田、金井〕)

にもっとも多く関わっており、これに対して、45～55歳の年齢の労働者は22.4%ともっとも少ない。若年労働者が常に非典型雇用に依存しているとすれば、その発展は、主に、この年齢集団において顕著に表れている有期労働契約の増加に起因する。ますます多くの事業所が、通常1年から3年までの一定期間後に無期雇用に変更される有期労働契約に基づいて、引き続きそれとは独立した職業教育に若年者を受け入れている。多くの事業所には事業所協定が存在し、その中で、一方では、すべての職業教育を引き継ぐことを定めるが、他方で、明確に定められた期間後に無期雇用へと移行する引き継ぎは、期間の定めをもってしか行われな

い。

資格をもつ労働者のグループの中では差が大きい。(1) 職業教育を受けていない者、(2) 職業教育を受けた者、(3) 第3次職業教育を終了した者、という3つのグループに労働者を分けた場合、職業教育のレベルが高いと非典型雇用の割合は下がる。第一のグループでは約40%が標準的労働関係にはないが、第二のグループではそれが25%であり、第三のグループでは18%であり、第一のグループの半分より少ない。非典型雇用の拡大は、とりわけ、職業教育を終了していない者のグループに当てはまる。ここでは、10年以内の非典型雇用の割合が、26.7%から39.9%に上昇した。

## 派遣労働

派遣労働が利用される主な領域は、製造業である。2008年のIAB（ドイツ雇用市場研究所）の事業所パネルは、次のような数字を示した。すべての事業所のうち派遣労働を利用する事業所の割合は、鉱業・エネルギー・給水という領域の事業所では12.1%、加工業で12.9%、建設部門で2.2%、商業・修理・交通・情報伝達・金融部門で2.4%、企業のサービス業で1.3%、そして、すべての部門の平均が3.6%である (<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Arbeitsmarkt/Zeitarbeit2006.psm1>)。

派遣労働者全体の3分の1が、2008年半ばには、補助労働者であり（Bundesagentur2009a）、大きく間を開けて続けるのが、いわゆるその他サー

ビス業（12%）、機械工および機械技師（11.8%）である。

依然として、男性が、すべての派遣労働者の4分の3を占める（2008年の年間平均73%）。これは、とりわけ、派遣の仕事が一前述の構造変化にもかかわらず—あいかかわらず、商工業部門に圧倒的に多いということに関係する。すべての男性派遣労働者のほぼ半数が、補助的労働者あるいは機械工、機械技師として働いている。女性の場合には、補助的労働や団体、行政、事務の職が主である。女性は、2008年には、すべての派遣労働者の27%にあたるが、増加傾向にある（昨年割合が26%、1998年の割合が20%）。

派遣労働者の多くは、以前は雇用されておらず、2008年下半期には、61%が、かつて直接雇用されたことのない者と、新たに作られた時間労働関係（Zeitarbeitsverhältniss）を成立させている。このような時間労働者のおよそ10分の7については、最後の雇用が最大で10年前のことである。非就業の状態から労働者となった者のおよそ6人に1人は、1年以上雇用されておらず、7人に1人は、以前も全く就業していない。また、このような労働者の29%は、以前、すでに派遣労働者として働いていた（Bundesagentur2009c）。

労働関係は、短期間のものが圧倒的である。2008年の下半期に終了した労働関係については、51%が3ヶ月より短い（2007年は56%、1998年は67%）。女性と男性とでは派遣期間がまったく異なる（BA2009c）。派遣関係が短期間であることは、派遣元が人材確保をできるだけ柔軟に依頼状況に合わせて行っていることを意味する。

派遣労働者の約8%は、わずかな賃金を支払われる雇用に数え入れられる。つまり、1か月に最高400ユーロを稼ぐのである。この労働者グループの約4分の3は、もっぱら、わずかな仕事をする派遣労働者として働いている。

### 僅少雇用

僅少雇用に関しては、まず、2つの主要なグループ間で区別をしなければならない。すなわち、わずかな賃金が支払われる雇用を、(1) もっぱら行う者と、(2) 副業で行う者（ミニジョブあるいは400ユーロジョブ）で分けるのである。最初のカテゴリーは、2008年には、すべての僅少雇

〈58〉 ドイツにおける非典型雇用(1) (ハルトムート・ザイフェルト〔和田、金井〕)

用関係の69%となっている。この領域では、社会保障の観点において問題がある。というのは、この条件のもとで長期間雇用された場合、非常にわずかな年金請求権しか発生しないからである。もっとも、相対的には、僅少雇用だけに従事する者のうちいくらかは、この仕事を一時的に行っているにすぎないということが前提としてある。統計では、これに関しての報告はされていない。より正確な報告においては、ここでは補足的に、25歳以下の生徒・学生がその中に少なからず含まれていることが前提とされている。

表2：僅少雇用と構造メルクマール（100パーセントに対する割合）

	僅少雇用	僅少雇用のみ	僅少雇用の副業
女性	64.4	67.4	56.5
25歳以下	16.7	18.5	12.7
55歳以上	24.4	30.7	10.2

出典：Bundesagentur 2009b

さらに、年金生活者には、年金生活を向上させるという事情がある。特に、法律上の定年に達する前に退職した早期の年金生活者は、年金に加えてさらに400ユーロまでだけ稼ぐことができる。僅少雇用労働者の約30%が55歳以上である場合、年金生活者および早期年金生活者の多くに関わる問題となるだろう。

僅少雇用を主に利用する領域は、商業および経済的サービス提供である。さらに、これを多く利用する領域は、個人経営を行っている。これに対して、加工業は、この雇用のタイプを比較的抑制して投入する。

表3：僅少雇用と経済区域（100パーセントにおける割合）

	僅少雇用	僅少雇用のみ	僅少雇用の副業
加工業	9.6	9.8	9.2
商業	19.9	21.3	16.7
接客業	10.0	9.9	10.2
経済的サービス提供	20.4	18.8	24.0
健康／社会福祉	9.7	9.5	10.2

出典：連邦雇用エージェンシー2009b

サービス提供領域という部門に僅少雇用が集中していることは、そこに存在する利用条件の特殊性が関係するといえる。商業においては、客がいちばん多い時期には、ミニジョブ労働者が営業をカバーし、わずかな日数のわずかな時間のみ業務に利用するのである。サービス業においても同じことが当てはまる。雇用関係の本質的なメリットよりも、経営上の観点から、この時間的な柔軟性の高さが一般に認められている。

### パートタイム労働

パートタイム労働は、依然として、女性の多い分野である。すべてのパートタイム労働者の5分の4以上（81.7%）が女性向けのものである。従属雇用の女性全体の中では、46%がパートタイムである。そのため、この雇用形態は、しだいに、女性にとっての「新たな正規（neuen Normalität）」となっている。パートタイム労働は、必ずしも望んだ労働時間に対応できるわけではない。すべてのパートタイム労働者の22%が、フルタイムの職を見つけられなかったために、この雇用形態へと移っている。1998年（13%）と比べて、その割合はほぼ倍増している。増加した部分のパートタイム労働者にとって、パートタイム労働は、一時的な解決策である。なぜなら、このようなパートタイム労働者は、本来、フルタイム雇用を得ようとしているからである。さらに、42.4%は、本人および家族に関する理由から、10.3%は、学業や職業教育を理由にパートタイムとなることを決めている。

パートタイム労働者のうち非常に高い割合（47%）が、週20時間以下しか働いていない。19.5%は、20時間で、33.1%が21～31時間である。パートタイム労働は、主に、サービス提供部門で行われており、製造業ではわずかである。その先頭にあるのが、41%のパートタイムの割合を持つ公的および民間のサービス提供であり、商業・接客業に関しては38.1%となっている。これに対して、加工業においては、パートタイムの割合は13.9%と平均以下である。

実際の危機的状況の特殊性は、事業所が、職業教育を受ける者を、教育が無事に終了した後、ほとんどはパートタイムを基礎としてしか引き継がないということであると解される。短縮される労働時間は、通常、1年から2年という定められた期間についてのみ認められ、そのあとは、

〈60〉 ドイツにおける非典型雇用(1) (ハルトムート・ザイフェルト [和田、金井])

フルタイムの水準まで増やされる。

### 有期雇用

有期雇用の構造に関しては、連邦統計局（2008年）により行われた、1%を基礎とした無作為抽出の小規模国勢調査によって報告が出された。有期雇用労働者の少数（3.3%）のみが、永続的な雇用に関心を持っていないにすぎない。小規模国勢調査を基礎とした調査によれば、2004年4月には、全体で298万人が従事する稼得労働（職業訓練生ではない）については、ドイツでは20歳以下の約40%が期間の定めのある労働契約となっている（[http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2005/04/PD05\\_193\\_133.psmi](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2005/04/PD05_193_133.psmi)）。1996年4月には、この割合が約33%になった。当然、この年齢グループにいる多くの有期雇用労働者は、生徒あるいは学生である（2004年3月には34%）。職業訓練生は、ここには含まれない。なぜなら、職業教育契約は常に一定期間についてのみ締結されるからである。

20～24歳までについては、期間の定めのある稼得労働の割合は、約29%（1996年には22%）となり、25～29歳については約16%（1996年には約10%）となった。約4%というもっとも少ない割合は、45～49歳および50～54歳の年齢グループで見られる。この結果は、労働市場に入っていくことが難しくなり続けていることに基づくものであり、とりわけ、働き始めの者が一時的に期間の定めのある労働契約を受け入れることを示している。すべての年代をみると－職業訓練生を除き－2004年3月のドイツにおける期間の定めのある稼得労働の割合は8%であり、これは、従来の連邦領域ではすべての従属労働者（職業訓練生を除く）の7%、新諸州や東ベルリンでは約12%が有期雇用に従事しているということである。

## 4 非典型雇用の拡大の原因

非典型雇用の拡大には、さまざまな要因があり、需要および供給も前提となり、さらに、改正された法律上の規定にも関係する。非典型雇用

が異質のものであり、稼得システムの中でそれが果たすさまざまな機能を考えると、非典型雇用のすべての形態を同時に満たす画一的な説明が可能なモデルはない。ごく最近、非典型雇用の拡大を説明することを試みた理論的な議論が出てきた。理論的な説明の試みは、主に人的資本理論（Sesselmeier2007）および取引費用理論（Nienhüser）の考え方、あるいは、提供する側の考えを補うために両説を結合させたものに基づく（Neubäumer/Tretter2008）。このようなアプローチは、企業が柔軟性を非常に必要としていることに由来し、標準的労働関係や非典型雇用の利用のための条件を変更することを意味している。特別な投資や資格という役割が決定的であるとされる（Sesselmeier2007）。それは、一般的な人的資本の重要性が増していることから出発するものであり、その獲得に企業が多かれ少なかれ進んで金を出すべきである。動きの激しい需要に非典型雇用を利用することの費用面でのメリットを認める取引費用理論の考え方がこれに加わる。このアプローチは、非典型雇用関係と通常の雇用関係との労働コスト、取引費用および資格費用を比較し、それとその純益を対比する。非典型雇用関係（派遣労働、有期）によって、労働コストや解雇のコストが減少し、標準的労働関係の場合の「外部からの純益」も上がる。それ以外では、事業所が、標準的労働関係の労働者や中心的な労働力を解雇しなければならない場合、非典型雇用の場合よりも解雇費用や新規採用費用が高くかかることになる（Neubäumer/Tretter 2008）。もっとも、研修、業績審査、情報についての取引費用は拮抗している。この場合、さまざまな展開が費用面でのメリットを大きくし、また、費用面でのデメリットを小さくすることが、さらに議論されている。企業は、業績把握、業績審査の新たな組織的計画を導入し、EDV（電子情報処理）によって審査費用を引き下げている。サービス提供業務における徹底した分業制は、研修にかかる費用を引き下げる。さらに、ハルツ改革の中で初めてできた派遣労働についてのより安い賃金協約によって、法的な特殊性が加わった。非典型雇用の利用を増やすためには、そのような労働関係に応じることのできる相応の労働力についての潜在性がすでにあることが前提である。失業率が高く、選択可能な労働ポストの不足が明らかである間は、失業者は、あまりよくない労働条件の労働関係でもすすんで受け入れる。さらに、紹介された求人を認容すべき

〈62〉 ドイツにおける非典型雇用(1) (ハルトムート・ザイフェルト [和田、金井])

という規定に基づく失業者は、労働条件や賃金が明らかに従来の雇用関係のレベル以下である労働関係を受け入れることとなる。

結局、労働市場に関する既存の規制構造も、非典型雇用のそれぞれの形態の拡大の原因となっているとみられる (Neubäumer2007)。労働市場が一定程度、調整のための柔軟性を必要としていることが想定される。しかし、それぞれの調整の方法が厳格な規定によって制限される場合、企業は他の形態にいっそう頼ることになるだろう。そのため、たとえば、企業が派遣労働や有期雇用により柔軟性を確保するためには、厳格な解雇制限がなされうる。その上、これらの形態についての規制が、外部の数量的な柔軟性を緩めるのなら、企業が多くの派遣労働や有期雇用を利用することは驚くべきことではない。

非典型雇用のもっとも重要な形態であるパートタイム労働については、需要の面とともに、供給の面での要素も問題である。とりわけ女性は、家庭の中に入ったときに、パートタイム労働を求める。さらに、女性は、フルタイムの職がないことを理由に、次善策としてパートタイム労働を甘受するということが付け加えられる。