

ドイツにおける非典型雇用（2・完）

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
 - 2.2 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、236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労働時間
 - 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（以上、本号）

5 労働条件の今日的状況

昨年、たくさんのデータを分析し、非典型雇用関係は標準的労働関係と比べて不安定という危険を大きくはらんでいるかどうか、またそれはどの程度大きいのかということについて調査が行われた。この調査の狙いは、賃金格差、雇用の安定性、また、職業再教育へのアクセスについて明らかにすることにある。この分析は、おおむね、非典型雇用を標準的労働関係に劣るものと位置付けている。このような雇用形態は、標準的労働関係に比べて賃金が低く、雇用が不安定であり、事業所の職業再教育へのアクセスについても不利であるという危険性の高いものである。

賃金格差

さまざまな大量の情報をもとにした分析は複数あるが、非典型雇用形態の場合、標準的労働関係にある比較可能な労働者と比べて、賃金面で不利であるということについては、どれもまったく同じ見解を示している。特に、僅少雇用の場合、賃金の低さははなはだしく (Anger/Schmidt2008; Brehmer/Seifert2008)、派遣労働についてはそれほど低くはない (Jahn/Rudolph 2002; Ammermüller et al. 2003; Nienhüser/Matiaske 2003; Kwasnicka/Werwatz; Sczesny et al. 2008; Seifert/Brehmer 2008)。しかし、有期雇用 (Hagen 2002; Mertens/McGinnity 2006; Giesecke/Gross 2007) およびパートタイム労働者 (Wolf 2003) の場合、個人を基準として調査すると、賃金は標準的労働関係の労働者と同等ではない。

非典型雇用労働者のうち、低賃金の水準 (中位賃金の3分の2以下) より低い賃金しか得ていない者の割合は、標準的労働関係の労働者の中での割合よりも明らかに高い (グラフ2参照)。2007年には、第一のグループ (非典型雇用) の33.8%は、中位賃金の3分の2より低い額である。しかし、第二のグループ (標準的労働関係) では、それは9.5%にすぎない。労働者全体については、その割合は、約18.5%である¹⁵⁾。調査を行った時期においては、低賃金の非典型雇用労働者の割合はわずかに増加しているが、それでも、この労働者グループ (非典型雇用) の大多数

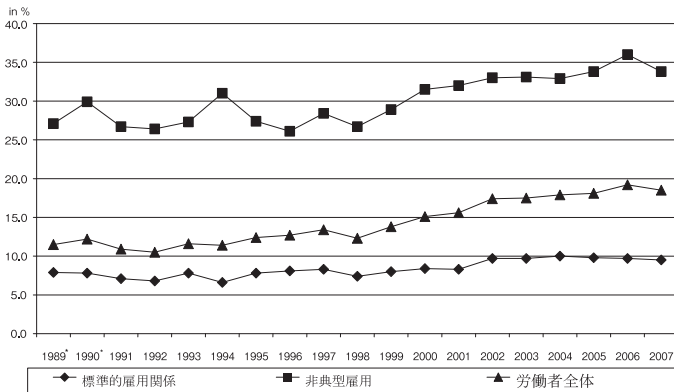
15) ここで算出された割合を示す数値は、Kalina/Weinkopf (2008)の分析を基礎とする。

は、最低値となる賃金を得ている。

2007年の不安定賃金の最低値は、ドイツ西部で9.45ユーロ、ドイツ東部で6.94ユーロであった。調査期間は2つの時期に分けることができる。1989年から1998年の間は、不安定賃金を得ている労働者の割合は、ほとんど一定に保たれ、12%のあたりを上下している。その後、その割合は、より高い数値へと上がっていった。

賃金が低賃金の水準以下である労働者の割合は、非典型雇用の形態の中で数値に差がある。もっとも高い割合を示す数値は、期間の定めのないミニジョブ従事者の64.5%であり、その次に、期間の定めのある僅少雇用(57.4%)となっている。その後は順番に、派遣労働者(44.1%)、期間の定めのあるパートタイム労働者(29.2%)、期間の定めのないパートタイム労働者(23.2%)と続いている。期間が定められているか、労働時間が短くなっているか、という2つのことが組み合わされると、この割合を示す数値は高くなる。

グラフ2：低賃金水準以下の労働者の割合



出典：SOEP 独自計算 * 西ドイツのみ

非典型雇用のもとでわずかな所得しかない者の割合をみると、このグループに属する者の中では、その賃金のほかに他の収入源に頼る者の割合が高いことは驚くべきことではない。

職業再教育への参加／雇用能力

事業所の職業再教育へのアクセスについては、Baltes/Hense (2006)の小規模国勢調査が、期間の定めがあり時間が短いパートタイムや派遣労働の場合には大きな不利益があることを明らかにした。Brehmer/Seifertは、社会経済パネルのデータをもとに派遣労働以外について行った分析によって、その調査結果を裏付けた。この点、多くの別のパネル調査結果は、標準的労働関係との大きな違いを示してはいない。有期雇用労働者については、Reinowski/Sauermann (2008)が、社会経済パネルのデータを用いて同様の結果を導き出し、使用者が資金を出す再教育に参加する労働者のグループはほとんどないことを示した。パートタイム労働者については、Büschel/Pannenberg (2004)が、社会経済パネルのデータから、職業再教育へのアクセスは制限されやすいことを示した。

雇用能力を高めるのに役立っているかを表す、事業所の職業再教育への参加についても(表3参照)、非典型労働者の場合には、その割合は低い数値で示される。2004年には、標準的労働関係の労働者の34.4%は講習会に参加しているが、それと比較して非典型雇用労働者のグループの場合にはそれは25.9%にすぎない。僅少雇用の場合、期間の定めのある者については13.9%、期間の定めのない者については15.0%と、この値を下回る。事業所の再教育の講習に参加する派遣労働者は、標準的労働関係の労働者よりも明らかに少ない。

雇用の安定性

さらに、雇用の安定性については明らかな違いがある。調査時期の翌年に仕事を求めた者の割合は、2006年においては、非典型雇用の場合には4.2%であり、標準的労働関係の標準グループの場合(1.5%)と比べて2倍以上と非常に高い。1989～2005年の調査期間中の割合を示す数値の変化をみると、雇用の安定性の度合いや2つの調査グループの間の関係には、ほとんど変わりがない¹⁶⁾。

標準的労働関係と比べて、派遣労働は特に不安定であるとされる

16) 調査期間が開始された1989年と1990年の両年については、明らかに少ない割合となった。この期間中の変動は、景気の変化に関係があるといえる。

(Antoni/Jahn 2006; Kvsnicka/Werwatz 2006; Kvasnicka 2008; Bellmann/Kühl 2008; Brenke 2008; Brehmer/Seifert 2008)。標準的労働関係の労働者と比較して、有期雇用関係の場合、変動性がより高いことが認められる (Boockmann/Hagen 2006; Brzinsky-Fay et al. 2007; Giesecke/Gross 2007; Brehmer/Seifert 2008)。期間満了後も間が空くことなく雇用が続いていくかどうかという点は、期間の定めのない雇用関係よりも明らかにうまくいっていない。これに対して、Brehmer/Seifert (2008) は、パートタイム労働については、他のあらゆる雇用形態と比べて雇用の安定性が高いことを示した。このような調査結果になったのは、パートタイム労働は、特に家庭を形成している時期にある女性の場合には、就業生活に長くとどまることを保障されているという原因があるからである。フルタイム労働からパートタイム労働へと変われる可能性がなくなると、家庭を形成している時期にある女性は、就業をやめなければならなくなる。

上への移動の制約

このような不安定というリスクは、非典型雇用が労働市場への入口として、また、標準的労働関係へと続く短期間のみの通過点として役に立つという意味では、その社会的効果に関して深刻に捉える必要はないのではないだろうか。しかし、上への移動はあまり機能していない。労働ポストを選択する際に、標準的労働関係への移動を成功させることは、期間の定めのないフルタイム労働つまり標準的労働関係からの移動と比べて、非典型雇用からの移動のほうが明らかに難しい。有期雇用労働者および派遣労働者は、労働ポストの喪失後、失業したままでいることを考えないのであれば、同じような不安定な雇用形態の中に流れ込むことが圧倒的に多い。

実際の移動の過程を分析すると (Gensicke et al. 2009)、非典型雇用は、標準的労働関係への踏み台として、条件付きではあるが役に立っていることがわかる。以前にパートタイム労働者、僅少雇用労働者および400ユーロジョブ従事者であった者が再び就業しようとする場合、標準的労働関係に従事する者の割合は最低を示している。元は派遣労働者であった者のグループについては、標準的雇用関係へ移動した割合が34%であり、かつて非典型雇用労働者であった者のうち最も多い。とはいえ、以

前に有期雇用労働者であった者のグループは非常に悪い結果となっている。しかし、標準的労働関係出身の者は、はるかに多くの者が再び標準的労働関係に入っている (65%)。

全体として、データからいくつかの手掛かりが得られる。それは、労働関係の種類に関しては以前と同じところに属するということが推測できる、ということである。すなわち、かつて非典型雇用であった者は、非典型的な新たな雇用関係に入り、かつて標準的労働関係にあった者は、大部分が再び新たな標準的労働関係に入る。それだけでなく、派遣労働は例外として、それ以外のすべての種類については、ほとんどが以前の労働関係の時と同じ就業形態に再び移動する、ということを見て取ることができる。

表4：非就業の状態から就業へと移行した者 (%)

従来の雇用関係	新たな労働関係の種類				
	派遣労働	有期雇用	400ユーロ ジョブ	35時間までの パートタイム 労働	標準的 労働関係
派遣労働	24	33	6	3	34
有期雇用	8	49	10	7	27
400ユーロジョブ	4	23	47	17	9
35時間までの パートタイム労働	5	27	19	31	17
標準的労働関係	4	20	5	5	65
全体	7	32	11	9	40

出典: Mobilitätsstudie Infratest/WSI 2008

6 危機にある非典型雇用

今日の経済危機において、非典型雇用関係はどのような役割を果たすのか、このようなことが、2009年後半からそれとなく言われるようになった。非典型雇用という形態が景気の緩衝材として役立つかどうか、それはどのような範囲で役立つのか、また、それがどのように再び景気

を上向きにして回復させるのか、ということを説明できる重要なデータはまだない。さらに、財政危機および経済危機の労働市場への影響は、いまだ十分には見きわめられない。労働市場が経済情勢に反応するまでには、通常、2～3四半期のタイムラグがある。すべての非典型雇用の形態が景気に敏感であるということは、すでにはっきりしている。派遣労働と有期雇用は特に危険にさらされるだろう。企業がこれらの労働者から離れていくという問題はない。どちらの雇用形態の場合も、解雇のコストがかからず、さらに、集団的解雇の際の人選という問題に対する社会的な議論も出てこない。派遣労働者および有期雇用労働者は、基幹労働力とみなされておらず、それゆえ、通常は、事業所委員会からもそのようにはみなされていない。さらに、事業所はその事業所だけの特別な技能を使って円滑で効率的な生産あるいはサービス提供を維持することを強制的に命じるが、派遣労働者や有期雇用労働者がそのような技能を求められることはほとんどない。また、派遣労働者および有期雇用労働者は、事業所の再教育にはほとんど参加しないため、事業所は、その労働力を雇い続けない場合であっても、人的資本への投資の元を取れないことを恐れることはほとんどない。

今日では、パートタイム労働者および僅少雇用労働者はほとんど危機にさらされてはいないと考えられる（BA 2009b）。2009年8月の最初の推計によれば、前年と比べ、社会保険加入義務のあるパートタイム労働者は約210,000人増加し、社会保険加入義務のあるフルタイム労働者は約350,000人減少した。連邦雇用庁の最初の試算によれば、それは8月には492万人になった。これは、前年より95,000人あるいは2.0%も多いものであった。このほか、230万人の社会保険加入義務のある労働者は、わずかな報酬が支払われる副業を合わせて行っていて、このような労働者は前年に比べて71,000人あるいは3.2%増加している。

フルタイム労働がそれほど増えていかないのに比べてパートタイム労働は明らかに増加していることは、一方では経済部門がさまざまな危機に見舞われてきたことと関わりがある。フルタイム労働者は、特に加工業に従事しているが、そこでは2008年の秋から2009年の間に労働者が約3%減少した。これに対して、パートタイム労働者は、特にサービス提供部門の領域で働いているが、そこでは、接客業（+3.0%）や健

〈28〉 ドイツにおける非典型雇用（2・完）（ハルトムート・ザイフェルト〔和田、金井〕）

康および福祉業（+4.0%）がそうであるように、一部で労働者が非常に増加している。他方で、若年労働者が（段階的に）パートタイム労働をすることを覚悟しているのだとすれば、経済危機の時代においては、職業教育の終了後ただちに労働市場へ入りさえすればよいと考えることが多いといえる。同じように、僅少雇用も、それぞれの経済部門がさまざまな危機に直面したことによって発展しているといえよう。

7 雇用保障の手段としての労働時間

7.1 労働時間の著しい減少

戦後の歴史上、国内総生産（GDP）のもっとも激しい下落を記録したにもかかわらず、2009年の半ばまで雇用がある程度安定してきたのは、とりわけ、労働時間政策によるものである。2009年上半期においては、国内総生産は5%縮小したが、就業者数は2008年10月から2009年10月の間にわずか約0.5%減少しただけである。このように、ドイツでは他の工業国よりも相対的に雇用が安定していることが非常にはっきりと表れているが、これについて、一連の労働政策上の措置が次のような責務を負っている。

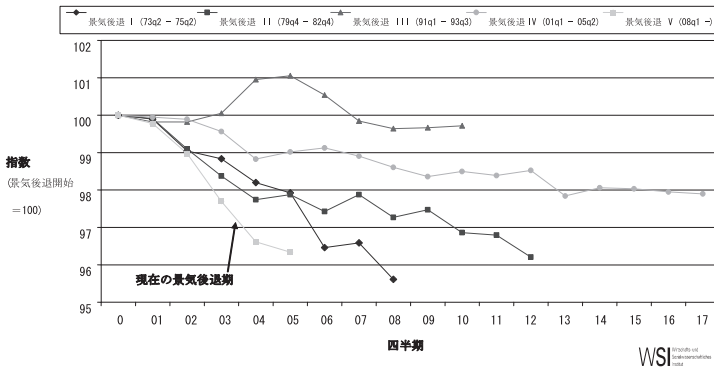
- 時間外労働の削減、
- 以前に延長した労働時間を元に戻すこと、
- 労働時間残高の解消および労働時間債務の形成、
- 労働時間短縮のための労働時間回廊（コリドール）制度（Arbeitszeitkorridoren）の有効利用、
- 時間短縮労働。

労働時間に関するデータの状況には、総じて不足がある。このことは、特に、ここでとり上げている周辺労働者に言える。現在のデータは、趨勢を継続的に補正して行われる推計に基づいているにすぎない。それは、労働時間が実際に減少していることを十分には示していない。以下では独自の調査結果を示すが、それは、事業所が労働時間短縮の枠内において内部柔軟性によって、どの程度需要の落ち込みを和らげられるかということについて、事業所委員会への実際のアンケートから導き出した、

時代の趨勢を明らかにする重要な根拠となるものである。

現在の経済危機においては、従来の内的・量的柔軟性の措置が主流である。需要の落ち込みに直面した事業所は、多くは実労働時間を変えることによって（グラフ3および4を参照）労働量を調整するのであって、人員削減により外部労働市場を通じて調整することはほとんどない。このことは、経済危機の中では、労働時間短縮がもっとも重要な雇用政策上の措置であることを意味している。内的・量的柔軟性の措置がどのような効果をもたらすかについては、就業者一人当たりの労働時間数から直接読み取ることができる。その数は、以前の景気後退期のいずれにおいても減少している。就業者一人当たりの労働時間数がもっとも顕著に下落したのは、最初の景気後退期（1973年の第2四半期から1975年の第2四半期まで）であった（-4.4%）。1979年から1982年の景気後退期においては、それは3.8%であり、2001年から2005年までの景気後退期においては2.2%であった。

グラフ 3: 就業者一人当たりの実労働時間（季節および歴月により調整）



WSI
Worldwide
Economic
Survey
出典：連邦統計局；独自計算

現在の景気後退の最初の第5四半期においては、就業者一人当たりの実労働時間が約3.7%も減少しているが、これに対して、1973～75年および1991～93年の景気後退の同時期には、それぞれ2.1%しか減少していない。

7.2 短縮労働

短縮労働は、公的労働市場政策の助成措置に含まれるものである。事業所は、景気が理由で受注が減少するような状況に陥った場合、解雇の危険にさらされるおそれのある労働ポストを維持するために、時短助成金 (Kurzarbeitergeld) を申請することができる。景気時短手当 (社会法典第3編170条)のほか、季節時短手当 (社会法典第3編175条と結びついた169条2文)は、とりわけ建設業において季節的な需要の落ち込みに対処するために利用できる。そのほかに、移行期時短手当 (社会法典第3編216b条)は、事業所の経営合理化措置を採りやすくするためにある。給付金額は、短縮労働の3つの形式すべて同額である。労働者は、カットされた労働時間に対して、子どものいない者で60%、子どものいる者で67%の金額の連邦雇用庁から出される操短手当を受け取る。いくつかの業界では、労働協約の規定が、法定時短手当を実質賃金の75～100%へと増額することを定めている (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2009a)。

景気対策の枠組みにおいて、連邦政府は、まずは2008年秋に、時短手当の受給期間を6ヶ月から18ヶ月に延長し、その後さらに、2009年初夏には最大24ヶ月に延長した。そのほか、2009年1月1日以降は、短縮労働の間に技能習得のための措置を実施し、これについて欧州社会基金からの資金を利用する可能性がある。さらに、使用者は、従来はカットされた労働時間に対して社会保険料を支払わなければならなかったが、現在では、短縮労働の手当を受給して7ヶ月目からは、社会保険のための負担金を100%受給することになった。

2009年6月には、1,433,000人の労働者が時短手当¹⁷⁾を受け取っているが、その圧倒的多数は景気を理由としたものであった。景気による短縮労働の場合、30.5%の労働時間が削減された。これは、432,000人のフルタイム労働者の雇用に匹敵する。言い換えれば、短縮労働は、432,000人のフルタイムの労働ポストを維持したのである。前年に比べて、短縮労働は、労働者の数に置きかえると418,000人増加した。主に短縮労働の状態になったのは下請業者を含む自動車産業および機械産業である。どちらの経済部門も輸出に強く依存している。

17) 時短労働者の数は、時間的に遅れて公表された。

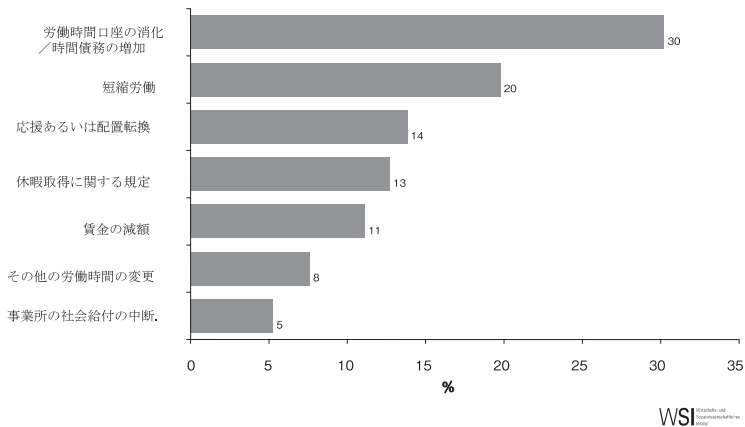
7.3 労働時間短縮のバリエーション

短縮労働とならぶ労働時間短縮の他の形態が、どの程度労働ポストの維持をもたらすのかに関する情報を提供できるような、労働者全体についてのデータはまだない。連邦雇用庁の労働市場・職業研究所（IAB）の推計は、次のような労働量予測をした。それは、労働者一人当たりの平均実労働時間をさまざまな要素に分けている。その推計によれば、2009年には、労働協約で定められた週労働時間は、たとえば、労働時間のコリドールモデルの中では約40%減少し、労働者一人当たりの労働時間全体の減少に決定的な役割を果たしている。約25%は短縮労働の利用であり、約20%はそれぞれ時間外労働や労働時間口座の残高の削減である。これに対して、今年は特に、病気にかかっている者の数が減少したことや副業に就く者が増加したことが、労働時間を長くする効果をもたらした。強調したいのは、これらの数値は推計に基づくということである。

このような推計のほかに、2009年夏に実施した社会経済研究所（WSI）の事業所委員会へのアンケートにより、労働時間の調整についてデータに基づいた指摘がなされている。このアンケートは、標本調査である。しかし、これは、少なくとも20人の労働者がいて、事業所委員会のある事業所が対象となるものであり、つまり、すべての労働者のうちのほんの一部を含んでいるにすぎない。労働者全体のうち約1200万人あるいは約35%がこの中に属している。下のグラフは、次のことを表している。

労働時間口座の残高を崩すために時間外労働を削減することが多く——必要であれば——労働時間口座への時間債務の形成をも含んでいる。さらに、以前の労働時間延長を取り消したり、最終的には、協約で定められた調整幅の範囲内で協約上の労働時間を短縮したりすることも含んでいる。多くの経済領域においては、労働協約の規定が、一定の限度内で標準労働時間を削減し、雇用の安定のために経済状況の変化に応じた調整をするという重要な可能性をもっている。（Bispinck und WSI-Tarifarchiv 2009b）。

グラフ4：雇用維持のために実施された措置（全企業に対する割合、複数回答）

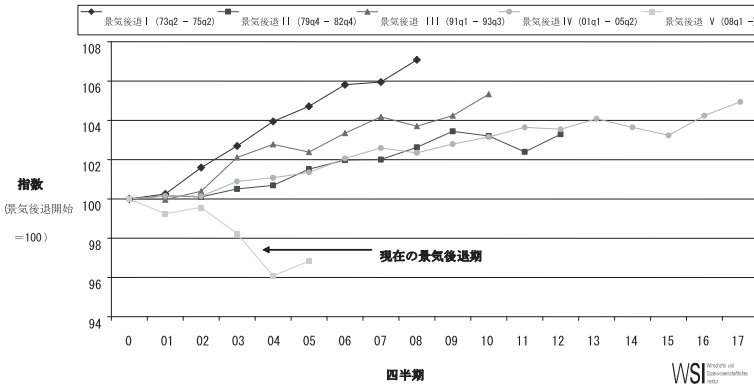


出典：WSI 事業所委員会アンケート2009年：雇用保障

グラフ4の数値については、次のような側面を考察できる。第一に、アンケートに答えたすべての事業所が、製品あるいはサービス提供の需要が低下したとは記載していない。第二に、すべての事業所が、労働時間口座あるいは労働協約上の労働時間を削減するための規定を利用しているわけではない。第三に、このような数値になったということは、事業所がそれぞれの措置を利用したことを意味するにすぎない。しかし、どれほどの規模で措置が行われたのか、つまり、たとえば、どれくらいの数の労働者が何時間くらいの労働時間を削減されたのかについては述べられていない。どの場合でも、事業所は、さまざまな労働時間調整の形態の中で雇用保障のためにもっとも重要な柱となっているのは、内的・量的柔軟性であるということ的前提として考えている。

就業時間あたりの労働生産性の進展には、ある謎がある。労働生産性は、第5四半期後、約3.2%減少した。以前の景気後退期とよく似た結果にはならなかったのである。

グラフ 5：就業時間当たりの労働生産性の進展（季節・暦月調整）



出典：連邦統計局；独自計算

就業時間あたりの労働生産性の進展は、経済活動の急激な低下と、それと比例的に一人当たりの実労働時間を減少させることに矛盾はないことを明らかにしている。このことは、これまで雇用は比較的安定しており、労働時間短縮措置による失業が生じたのはほんの一部にすぎないということを示す推論を認めるものである。企業では、現在の経済危機の最初の年、重要な領域においては労働力を維持することになっていたとする別の解釈もある。このような労働力の維持は、再び経済が回復した時に、企業が熟練者の不足に悩まされることになるだろうということからきている。このことは人口統計調査の展開という点からすると決して間違っていない。さらに、労働力の維持は、社内の特別な人的資本を可能な限り維持することと関係があると解される。このほか、はじめは、企業は現在の経済危機の勢いによって不意を襲われ、遅れた対応しかできなかったということも問題であった。もっとも、労働力を蓄積するという議論は、それほど重要な問題ではない。

生産性の進展に関するデータは労働時間に関する推計に基づいており、実際には確かな情報源とはあまりいえないものを基礎としている。したがって、それは、現在のような異常な経済状況のもとでは、非常に不確定なものである。さらに、可変的な労働時間が大きな意義をもっている

(Seifert 2008)。この場合、労働者は最近の景気後退期の中でどのくらいの時間残高を減らしたのかはよくわかっていない。同様に、景気後退期にどのくらいこの残高を消化し、時間債務が作られるのかということもよくわからない。さらに、労働時間短縮のために協約で定められた調整幅を利用し尽くしているかについてのデータは不十分である。そのほか、事業所は景気上昇期に協約上のコリドール規定の範囲内で延長した労働時間を、どの程度取り戻すことができたかということについては、まったく判断されていない。これらのデータの不備からすると、データから趨勢を推測する方法は、労働時間形成の際にとるべき行動を変えた場合には、適切でない結論をもたらすことになる。こうした中では、現在の実労働時間を正確に統計上把握することは難しい。したがって、現在では、事業所レベルでの労働時間短縮の実際的な程度は少なく見積もられ、実際には著しい労働時間の減少となっているということを前提とする。しかし、事業所の労働時間短縮の実際の範囲が大きければ大きいほど、現在の景気後退において労働力を維持できる程度はより小さくなり、時間当たりの生産性の減少もよりわずかになる。

8 事例研究

2009年秋、自動車産業(1)、飲食店業(1)、商品小売業(2)の4つの企業で、情報のもととなる事業所委員会の委員長とのインタビューを実施した。2度の面談の際、事業所委員会の副委員長が面談に参加した。それ以外に、以下の解説は、調査した事業所の書面による事業所協定にも基づいている。調査をした多くの支社をもつ小売業の企業においては、それぞれの支社からの事業所委員会アンケートの回答が、派遣労働の投入についての情報を提供するものとして利用できる。

事業所／企業の選択は、事業所委員会との関わりがある労働組合との調整によって行った。

事例 1

事業所

この事業所は、自動車業界の大企業のひとつである。この事業所は、

主に、車軸やギアを製造しており、約6000人の労働者がいるが、ほとんどが男性であり、多くは専門的な労働者教育によって十分な技能を有している。1年前、派遣労働者および有期雇用労働者といった約500人以上の労働者がいたが、その者たちは、突然の経済危機および急激な需要の低下後は継続して雇用されなかった。その時点（2009年秋）で、生産能力は、約50%以上であり、このような低い水準は以前には決してなかったものである。

非典型雇用

この事業所は、景気後退の途中の2004年にはじめて、派遣労働者および有期雇用労働者を雇い入れ始めた。柔軟な働き方ができる者の数は、経営側と事業所委員会との間の合意において、8%に制限された。このうちの半分（4%）は、派遣労働者で、もう半分は有期雇用労働者と定められている。人的柔軟性を認めるこの規定は、すべてのコンツェルンに適用され、他の事業所でこの数値を下回っている場合には、個々の事業所においてこの限度を超えることができる。派遣労働者や有期雇用労働者の投入は、人的需要が一部のみの内部柔軟性によっては満たされない場合に限り行われるにすぎない。

これらの新たな人事政策上の戦略の背景には、節約措置や賃金システムの構造転換と結びついた新たな乗用車モデルの導入があった。これらをきっかけとして、ひとつの大きな構造転換にまとめられた。そのうちのひとつが、いわゆる「従業員供給拠点」の枠内での内部柔軟性の拡大である（以下を参照）。

派遣労働者の投入は、投入の柔軟性や人事の柔軟性を高め、それによって企業の競争能力を向上させ、基幹従業員を保護する。仕事量が最も多い時の高い生産需要および一時的で計画しにくい人的需要は、十分に満たされなければならない。派遣労働の投入は、まずは柔軟性を高めることに役立つ。

派遣労働者および有期雇用労働者は、基幹労働力と同じように賃金を支払われる。さらに、派遣労働者および有期雇用労働者は、その他すべての労働者と同じ手当を受け取り、もちろん特別に何かを支払うこともない。賃金率は、仕事に就いて2年が経過した熟練者のそれに

相当する。有期雇用労働者は、事業所の老齢年金に入るが、これに対して、派遣労働者は、事業所との労働契約がないので、これには入らない。もちろん、労働者は、10年後はじめて請求権を得る。

上司が、派遣労働者や有期雇用労働者を選択する。通常、これらの労働力は、基幹労働力として受け入れられようという動機があり、そのことに関心がある。仕事をするにあたって、そのことに応じて義務が課される。そのため、それは、たとえば、好況の時期には、緊急時に備えて待機したり、時間外労働や特別の交替勤務制を行ったりすることを意味する。2008年までの好景気の時期には、その大部分が行われた。

有期雇用労働者は、42ヶ月までは、労働契約が繰り返し延長されることによって事業所にとどまる。2年という法律上の上限の延長は可能である。なぜなら、金属産業および電機産業の使用者団体と金属産業労組(IG Metall)との間の補充的労働協約が、期間を42ヶ月まで延長したからである。それは、雇用上の必要性がある場合に、労働契約の期間を18ヶ月間(法律を超えている)追加して、3回延長することができることを定めたものである。

派遣労働者は、2年まで雇用されるが、平均すると1年半雇用される。派遣労働者は、最初は簡単な仕事を行い、実習を経て、難しい仕事へと変わっていく。

事業所協定においては、基幹労働力は、派遣労働者が雇用されている限りは経営上の理由によって解雇されることはないと定められている。

有期雇用労働者や派遣労働者については、OJTの範囲内でのみ再教育が行われるが、仕事以外では講習に参加できない。

期間の定めのある労働契約関係の場合、試験に合格して訓練を受ける者は、ほんの一部(10%)にすぎない。12ヶ月それを受けられる。決め手となるのは上司の専門的判断である。

有期雇用労働者も派遣労働者も、労働組合の一員としての地位を得ている。IG Metallは、派遣労働者に配慮しており、彼らのためのサービスとして、外部労働市場で新たな雇用を容易に見つけることができるように、特別に希望する者の訓練を始めた。

内部柔軟性

内部柔軟性の特色を示しているのが、従業員供給拠点である。それは、企業の競争能力を高めることに役立つ。企業でそれぞれの作業をしていく上でのさまざまな雇用状況は、企業内の労働市場の専門的管理によって調整される。このために、「従業員供給拠点」が設けられた。次のようにして、従業員はこの機関で受け入れられる。すべての者が、事業所が行う技術や商売に関する訓練を受ける。さらに、すべての従業員が、有期あるいは無期の契約で新たに雇い入れられる。これらの労働者は、最低で12ヶ月、最高で36ヶ月、この機関の中にとどまる。この期間中、これらの従業員は、ドイツの各所で、事業所や事業所外で柔軟に投入できる。事業所外の投入が考慮されるのは、実施される人事計画の範囲内に余剰人員が出ている場合である。事業所外の投入は、地域内を優先して行われる。この場合、予告期間が取り決められていなければならない。

若い熟練者がこの機関に入った場合、個人的な投入計画が用意される。それは、個人にとっても事業所にとっても柔軟性を高めるものである。個々の投入計画について達成目標が定められ、それに応じた投入の構想が作成される。

事業所外の投入の場合、従業員は交通費を受け取る。

事業所内の従業員の需要のバランスを調整するために、中心的な管理者集団が形成される。それは、企業や事業所委員会の5名の代表者から構成され、毎月あたり最低2回の会議を開いている。

危機の克服

この事業所は、需要の著しい落ち込みへの対応として、外的・量的柔軟性や内的・量的柔軟性を用いて労働の量を調整した。500人いた派遣労働者および有期雇用労働者は、もはや継続して雇用されていない。同時に、労働時間は、急速に元に戻った。すべての時間外労働は削減され、労働時間口座の残高は消化され、50時間の上限に達する時間債務さえ発生した。一部の労働者については、短縮労働が導入され、その他の労働者は、35時間から32時間へと1週間あたりの労働時間を3時間短縮した。口座への個人の時間債務がそれぞれ異なることにより、

組織的な問題が生じる。一部の領域では、250時間の時間債務があり、他の領域では、20時間しかない。これらの違いが、個々の労働領域において、労働時間の均等な短縮を難しくしている。したがって、労働時間調整のさまざまな形態は、互いに結び付けるべきであろう。

事例2

事業所

この事業所については、小売業の大企業の地方支店であることが重要である。そこには約5500人の労働者がいる。約80%は女性で、大半は職業教育を受けている。職業教育を受けた労働者も受けていない労働者もまずは倉庫で働く(約200人)。最近2年間は、売り上げの減少や支店の閉鎖により、労働者の数が約60%に減少した。

最近は、いくつかの支店が24時まで開店している。それによって、新たな従業員投入計画が必要となった。20時から24時までの時間には、非常にわずかの労働者がレジで働いている。

非典型雇用

有期雇用：約800人の労働者が、6ヶ月の期間を定め、6ヶ月ごとに更新される労働契約を締結している。これについては、一種の見習い期間の延長として扱われている。ほとんどの者が、引き続き受け入れられる。期間を定めて雇用されている間、労働者は、無期雇用労働者と同じ賃金を受け取る。職業上の再教育についても同じように扱われる。

有期雇用労働者の場合、大部分は、若年者であることが問題とされる。彼らは、職業教育の終了後、まずは期間を定められ、その後、最初の1年は1週間に30時間のパートタイムを基礎として雇い入れられる。この規定は、良い点数で試験を終えた労働者に適用され、点数が悪い場合は労働時間が25時間しかなくなる。この事業所がこのような教育をするのは自らの必要のためだけではないが、教育を受けた者を失いたくはない。それゆえ、パートタイム規定を提案する。教育を受けた側にとっても、試験の終了後に事業所が受け入れてくれるという大きな利益がある。去年は、この事業所に残るつもりはないという者しかいなかった。そうでない場合、労働者は、パートタイムを基礎として

まずは期間の定めのある労働契約を受け入れるほかない。

期間の定めのない労働関係へと移行されるかどうかは、支店幹部の意見に従いエリアマネージャーが決定する。決まった形式のない面談で、移行されるかどうかが決まる。

派遣労働は、あまり重要な存在ではない。倉庫にだけ、必要に応じて5～20人の派遣労働者を投入している。彼らは、空き箱の整理係を担当する。事業所の目から見れば、これらの雇用形態は、必要となる労働力の数を短期間のうちに変えることができるという長所がある。この場合、できる限り、事業所についてすでによく知っている労働力を投入しようとする。そうすれば、実習をする必要がないからである。これまでは、一定数の派遣労働者が受け入れられてきたにすぎない。

アウトソーシング：その大きな特殊性は、外部企業から投入され、業務に応じて代金が支払われる、いわば「隙間を埋める集団」である。それは、売り場で棚に商品を補充したり、1日のわずかな時間だけ売り場にいる。

僅少雇用：客の応対やレジの部門では、いわゆる「ミニジョブ従事者」すなわち400ユーロを基礎とした僅少雇用労働者が投入されている。それらの者は、午後のもっとも多忙な時間や夕方および夜間に働いている。これらの労働力は、手取りの時間給が7.5ユーロという賃金を受け取っており、基幹労働力の賃金の約3分の1以下である。それにもかかわらず、労働者は、冷遇されているとは感じていない。というのは、税金も社会保障分担金も出す必要がないからである。主に、学生、生徒、失業者が対象となり、社会法典第2編に基づいて給付を受ける。つまり、失業手当が増額されるいわゆる「ハルツ4法の名宛人」と関係がある。彼らは、通常、非常に短期間しか事業所にいない。

従業員は70%入れ替わる。1年以上事業所にとどまるのは、ほんのわずかのミニジョブ従事者だけである。そのため、基幹労働力は、いつも新たな労働力に仕事を教え込むことを強いられる。このことは負担であると感じられ、それゆえ、常に基幹労働力から不平が出てくる。

さらに、これらの労働者の生産性は、基幹労働者ほど高くはない。なぜなら、彼らは、コードナンバーというシステムを習得するまでに時間がかかるからである。

サービス部門(食肉、ソーセージ、チーズ)の状況は、やや異なっているようにみえる。ここで働く学生は、非常によく仕事を教え込まれ、長期間事業所にとどまる。彼らは、いわゆるミニジョブ従事者よりも働き、1ヶ月に800ユーロ稼ぐそうである。彼らは、基幹労働力と同様、通常は労働協約にしたがった賃金グループに分けられる。

臨時雇い：ピーク時あるいは夕方や夜または休暇期間については、事業所は臨時雇いに頼る。これらの労働力は、全体の仕事量の約8分の1を与えられる。一部では、以前その事業所で働いたことがあり、作業の流れや何をすべきであるのかをよく知っている年金生活者が関わっている。また一部では、職業訓練を受けていない労働力が問題となっているが、事業所は必要のある場合にはいつもその労働力に頼っている。繰り返し投入することは、長い実習期間を要しないというメリットがある。

再教育：再教育の措置に参加する労働力はほとんどいない。主に、ほぼすべての従業員にかかわる問題であるが、とりわけ、食肉、ソーセージ、チーズのサービス提供部門にいる者に当てはまる。僅少雇用労働者および派遣労働者は再教育には参加しない。

危機への対応：小売業は、ほとんど利益が上がらず、少ない消費と非常に厳しい価格競争のもとで、何年も苦しんでいる。このことを背景に、常に従業員の削減をしてきた。構造問題が続いているため、事業所委員会と経営側は、利益調整に関する社会計画を策定した。そこには、技能をもった労働力の労働量を70%に減らし、代わりに柔軟な働き方のできる労働力を投入することが定められている。この企業は、当初、基幹従業員を50%に制限しようとした。基幹従業員の削減への最初の一步は、間もなく年金を受け取る高齢労働者に短縮労働時間を提案し、一部の賃金を調整して支払うということにあった。これまで

に、これを利用した労働者はほとんどいなかった。

事例3

事業所

この企業は、飲食店業を営んでいる。その所在地で、ホテルを1軒とレストラン3軒を経営している。労働量は、非常に不安定なものとなっている。学校が休みの間は、満身に仕事ができることはほとんどない。その上、会議、大きなスポーツの催し、企業のパーティーなどのような特別の出来事もある。しかし、それらは、以前からあらかじめ決まっているため、従業員の投入は計画されている。

柔軟な従業員の投入

全部で約480人の従業員が働いている。男女の割合は、だいたい60対40である。労働者の半分は、期間の定めのない労働契約であり、これらが従業員の中心となっている。このような労働者は、ほとんどが完全な職業教育を受けている。つまり、熟練の労働力である。その他半分は、柔軟な働き方であるパートタイム契約で働いている。その者たちは、さらに、6ヶ月の期間を定められ、通常は、4回の更新をする。1ヶ月につき最低3時間で10回仕事に投入されることが約束される。実際に事業所では、この労働者は、もっと多くの時間数を割り当てられている。仕事は呼び出しがありしだい行われる。前の週の火曜日に、そのつど、勤務計画が作成される。必要な従業員の数は、催し物の予約に応じて準備される。

さらに、約80人のミニジョブ従事者／400ユーロ労働力がある。これについては、学生や主婦にかかわる問題である。この者たちは、安定した労働関係に入ることに興味はない。

そのほか、この事業所は、繁忙期には、派遣労働者の力を借りる。しかし、それは、大きな祝賀の催し物が行われる場合に、1日あるいは2日という短期間しか投入されない。このような場合、150人の派遣労働者が投入される。原則として、派遣労働者と基幹労働力との関係には不和はなく、時々、派遣労働者の実習の際に問題が発生するだけである。これを回避するために、企業はいつも可能な限り、企業の作

業の流れを知っている同一の従業員に頼ろうとしている。

無期雇用の労働者も有期雇用の労働者も、協約賃金を受け取る。どちらのグループについても、休暇手当および傷病手当金は同じである。パートタイム労働者の場合には、休暇手当は時給で定められる。派遣労働者は、派遣元企業から約6.5～8ユーロの時給を受け取り、派遣先事業所は、19.5ユーロの時給を派遣元企業に支払う。

再教育はまったく行われていない。場合によっては、教育を受けた若いスタッフが独自に活動しているかもしれない。この企業は、このことに関して、労働市場政策の計画に基づく対策に依存している。

企業にある労働組合の一員であることは少ない。非典型的な労働力は、ほとんど組織化することができない。

この企業は、客が少なくなっているために、売り上げがわずかに減少していることに対して漠然とした危険を感じている。この企業は、有期雇用労働者との契約にはもはや応じず、更新もしていない。

事例4

事業所

この企業は、小売業を営んでおり、約250の支社があり、全部で約6500人の労働者がいる。昨年、労働者の数が約2500人に減少した。その主な理由は、いくつかの支社が売却され、自社の店舗が閉鎖されたことにある。この時に解雇に至ったのである。

労働者の構造

約500人の労働者は、僅少雇用として働いており、さらに500人は期間の定めのある契約で働いている。すべての労働者のうち約40%は、パートタイムで働いている。派遣労働者は、それぞれの店舗へ投入されている。商品棚を整理する労働力になっている。彼らは、外部の会社から投入され、通常は22時以降に働いている。

各店舗は、人事戦略についてかなり高い程度で自己責任によって自由に行っている。派遣労働者や有期雇用労働者をどのくらいの比率で含んで投入するかを決定する。費用面でメリットがあることが重要となる。さらに、従業員の投入は、その場所で一定の労働力グループを

自由に決定するよう任されている。たとえば、どの場所にも学生がいるわけではない。さらに、それぞれの店舗において、開店時間の長さもさまざまである。それは、1週間6日につき1日13～15時間の間である。

おおよその従業員投入計画は6週間前から作成される。詳細な計画は、2週間前に完成する。その出発点となるのは、人件費の総予算である。全体として、非典型雇用の投入が増えていることが見て取れる。このような展開は、特に、開店時間の延長に関わりがある。そのほか、一定のサービス給付が外注化されている。

この企業は、協約に対する誠実性を守ることに関心をもっている。

労働組合の組織率は、それぞれの支店で、20～40%の間となっており少しずつ異なる。事業所委員会の観点からすれば、大きな問題は、柔軟な働き方をする労働者の組織化にある。

僅少雇用：このような雇用形態は、学生や主婦が行う。その新規採用は、通常は、この支店と密接な関係にある労働局で優先的に行う。僅少雇用は、大きな需要を満たすために、あるいは夜間の労働のために投入される。

有期雇用労働者：有期雇用労働者は、3～6ヶ月間の短期間でのみ雇用される。期間の定めのない雇用への移行はほとんどない。有期雇用労働者の賃金は、無期雇用労働者の賃金に対応している。もっとも、事業所の老齢年金に対する請求権は、半年後はじめて得られる。クリスマス手当は、半年かそれ以上企業に属している場合に初めて与えられる。

派遣労働：派遣労働者は、すべての店舗に投入されているわけではない。彼らが雇用されている場所は、わずかな例外を除き、レジ部門である。約2時間の短い実習で十分やっつけられる。このように短時間で習得させることは、たしかに、デメリットはあるが、労働の確保に長い時間をかけなくて済む。この企業は、派遣労働者について、以前働いていた者に頼ろうとすることが多い。従業員の構造をできる限り安

定させて柔軟に対応できるように準備しておくことが理想である。これによって、大がかりな教育をしなくても済む。

企業の視点からすれば、派遣労働のメリットは、費用の面にはほとんどなく、むしろ柔軟に投入できるというところにある。派遣労働は、たとえば従業員が病気になった場合に必要に応じて、短期間だけ、予定通りに投入することができる。

派遣労働の投入について、事業所委員会は、2009年秋、64の支店でアンケートを実施し、26の店舗がこのアンケートに回答した。もっとも重要な結論は以下のように述べることができる。

アンケートに参加した26の支社のうち23支社が派遣労働者を投入している。この場合、全部で18のさまざまな派遣会社に頼っている。26店舗のうち17店舗においては、事業所委員会が、労働者派遣契約に目を通している。18の支社においては、事業所委員会は、派遣先事業所が派遣元事業所に支払う額を知っている。これらの支社において、事業所委員会は、事業所組織法の規定（99条）にしたがって、派遣労働者の採用前に、これに関して意見聴取を受ける。いくつかの支社（4つ）においては、派遣労働者が配置されるポストを、前もって事業所に通告する。12の支社においては、派遣労働者が投入されて、それに応じて人員削減が行われ、3つの支社においては、有期雇用労働者の業務を派遣労働者が引き継いでいる。

11の支社（約半分）においては、派遣労働者の投入について事業所協定が存在する。

ほとんどの支社では、事業所委員会は、次のような規定の問題について、事業所組織法87条による共同決定権を利用する。

- 労働時間の開始および終了：22の支社
- 休憩の配分：14の支社
- 時間外労働：16の支社

派遣労働者は、ほとんど（約80%）がレジ部門に投入され、約10%については、商品整理の部門に投入され、約5%はサービス部門に投入されている。派遣労働を投入することの主な理由として、26の支社の事業所委員会は次の点を挙げる。すなわち、人員不足（15の支社が挙げる）、休暇（12支社）、病気（10支社）そしてその他の理由（12支

社)である。

10の支社においては、派遣労働者は正規雇用へと移行された。

要約

ここで述べた事業所の事例は、たしかに、今日の経済危機にさまざまな直面した多様な経済部門から出てきたものである。非典型雇用の投入には違いが見て取れるにもかかわらず、共通性も確認できる。

非典型雇用、ここでは特に派遣労働や僅少雇用は、次の2つの点について柔軟性を求めて企業によって投入される。ひとつは、それらがまさに必要とする時に付加的な労働需要を満たすことに役立つということである。もうひとつは、需要が不安定な場合に労働力の中心部を保護することに役立つということである。サービス提供部門においては、柔軟な労働力の配分は、工業事業所よりもはるかに価値がある、ということが目を引く。このことは、労働者がさまざまな技能を要求されることに関係しているといえる。調査したサービス提供部門への労働者の投入は、短期間のうちに大規模な変動があることを基礎としており、特別な労働者グループ（学生および主婦）で占められている。

9 結論

景気の周期的な変動の中で非典型雇用形態がどのような役割を果たすのかについての最終的な判断ができなくても、ここで示した結果は、経済危機のもとでの需要低下の緩衝材となるために、特に派遣労働および有期雇用が重要な意義を有していることを明確にしている。これについては、たしかに、現在のすべての経済的活動の衰退は、以前のどの経済危機の時よりもはるかに厳しいものとなっていることを見て取ることができる。したがって、調整の必要性もより大きい。しかし、雇用を安定させるために労働時間に手を加えることに力を入れているということは重要である。事業所は、外部の量的な柔軟性および内部の量的な柔軟性という形態を組み合わせている。事業所は、基幹労働者を維持しつつ、雇用危機を派遣労働者、有期雇用労働者、僅少雇用労働者に負わせるのである。パートタイム労働者が雇用危機に直面しているということはほ

とんどない。

非典型雇用の質という側面は、量的な大きさから離すことはできない。とりわけ、派遣労働者および僅少雇用労働者は、標準的雇用関係の労働者と比べて、収入の面で明らかに劣悪な扱いを受けている。このような者たちは、柔軟性を確保するために使われ、劣悪な労働条件をも甘受しなければならないのであるから、高い雇用上のリスクを負わなければならないだけではない。

文献一覧

- Anger, C./Schmid, J. (2008): Gender Wage Gap und Familienpolitik, in: IW Trends 2, S. 55-68
- Antoni, M./Jahn, E. (2006): Boomende Branche mit hoher Fluktuation. Mit der Flexibilisierung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts in den letzten Jahren wurden die Beschäftigungsverhältnisse der Leiharbeiter immer kürzer, in: IAB-Kurzbericht Nr. 14/2006
- Baltes, K./Hense, A.(2006): Weiterbildung als Fahrschein aus der Zone der Prekarität? Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD), Working Paper No. 4
- Beblo, M./Wolf E. (2003): Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland, in: MittAB 4/2003, 36 (4), S. 560-572
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2009a): Tarifliche Regelungen zur Kurzarbeit, Informationen zur Tariflohnpolitik. Elemente qualitativer Tariflohnpolitik, Nr. 66, Düsseldorf
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2009b): Tarifliche Regelungen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 67, Düsseldorf
- Brehmer, W./Seifert, H. (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 4, S. 501-531.
- Büschel, Felix, Pannenberg, Markus, 2004: Berufliche Weiterbildung in West-

- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag.
Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 2/2004: 73-126
- Bundesagentur für Arbeit (2009a): Arbeitsstatistik 2008 – Jahreszahlen,
Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2009b): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in
Deutschland Oktober 2009, Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2009c): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Zeitarbeit
– aktuelle Entwicklungen, Nürnberg
- Buntenbach, A. (2009): Vom „Faktor Arbeit“ zur guten Arbeit?, in: Schröder, L./
Urban, H.-J. (Hrsg.): Gute Arbeit, Frankfurt/M., S. 27-32
- Burda, M./Kvasnicka, M. (2006): Zeitarbeit in Deutschland: Trends und
Perspektiven, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 7 (2), S. 195-225
- Deregulierungskommission (1991): Marktöffnung und Wettbewerb, Stuttgart
- Deutscher Bundestag (2006): Bericht 2006 der Bundesregierung zur
Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Drucksache
16/3982.
- Fahimi, Y. (2009): Von der entgrenzten Arbeit zur guten Arbeit im Modell
Deutschland, in: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hrsg.): Gute Arbeit, Frankfurt/
M., S.122-134
- Gensicke, M./Herzog-Stein, A./Seifert, H./Tschersich, A.(2009): Einmal
atypisch – immer atypisch? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler
Arbeitsverhältnisse im Vergleich, im Erscheinen
- Hagen, T. (2002): Do Temporary Workers Receive Risk Premiums? Assessing
the Wage Effects of Fixed-Term Contracts in West Germany by a Matching
Estimator Compared with Parametric Approaches, in: Labour: Review of
Labor Economics and Industrial Relations 16, S. 667-705
- Keller, B./Seifert, H.(2007): Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und
soziale Risiken, Berlin
- Kvasnicka, M. (2008): Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to
Regular Employment? NBER Discussion Paper w13843, Cambridge
- Kvasnicka, M./Werwatz, A. (2006): Lohneffekte der Zeitarbeit, in:
Bundesarbeitsblatt 2, S. 2-10

- 〈48〉 ドイツにおける非典型雇用 (2・完) (ハルトムート・ザイフェルト [和田、金井])
- Mertens, A./McGinnity, F. (2005): A „Two-Tier “ Labour Market for Fixed-Term Jobs? Evaluating Evidence from West Germany Using Quantile Regression, in: Schmollers Jahrbuch 125, S. 75-85
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: Zeitschrift für Sozialreform 31 , S. 415-434, S.457-475.
- Neubäumer, R./Tretter, D. (2008): Mehr atypische Beschäftigung aus theoretischer Sicht, in: Industrielle Beziehungen 15(3): 256-278
- Nienhüser, W. (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. Eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik, in: Keller, B./Seifert, H. (Hg.): Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 45-62
- OECD (2004): Employment Outlook, Paris
- OECD (2009): Employment Outlook, Paris
- Reinowski, E./Sauermann, J. (2008): Befristete Beschäftigung, berufliche Weiterbildung und ihre Finanzierung, Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD), Working Paper No.14
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2002): Jahresgutachten 2002/2003, Wiesbaden
- Szesny, C./Schmidt, S./Schulte, H./Dross,P. (2008): Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen. Strukturen, Einsatzstrategien, Entgelte, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Endbericht, Dortmund
- Seifert, H. (2006): Was hat die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gebracht? In: WSI-Mitteilungen 59(11): 601-608
- Seifert, H. (2008): Regulated Flexibility – Flexible Working Time Patterns in Germany and the Role of Works Councils, in: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 24, S. 227-240
- Seifert, H./Brehmer, W. (2008): Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform, in: WSI-Mitteilungen, 6, S. 335-341
- Sesselmeier, W. (2007): (De)Stabilisierung der Arbeitsmarktsegmentation? Überlegungen zur Theorie atypischer Beschäftigung, in: Keller, B./Seifert,

H.(Hg.): Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken,
Berlin, S. 67-82

Statistisches Bundesamt (2008): Atypische Beschäftigung auf dem deutschen
Arbeitsmarkt, Wiesbaden

Wolf, E. (2003): What Hampers Part-Time work. An Empirical Analysis
of Wages, Hours Restrictions and Employment from a Dutch-German
Perspective, ZEW economic studies 18