

第2章 ドイツ

はじめに

ドイツの労働時間は、過去1世紀以上にわたり紆余曲折を経ながら総じて短縮してきた。特に1980年代から90年代にかけて進展した労働時間短縮は、労働組合の強い働きかけで締結された労働協約が重要な役割を果たしてきた¹。

一方で、労働時間の短縮と並行して発展してきたのが、労働時間の柔軟化である²。例えば小売店の営業時間を規制している閉店法（LadSchlG）は、複数回に亘る法改正によって規制が緩和され、営業時間を徐々に延長してきた³。また、企業の生産現場においても従来の在庫調整から生産調整へ主流が移行するにつれて労働時間の柔軟化はその重要性を増してきた。

本稿は、ドイツの労働時間規制に関する制度と運用の両面を把握することを目的としている。第1節では、主に労働時間の規制に関する制度や慣行を紹介し、併せてEU労働時間指令に基づくドイツ国内の規制・慣行状況について述べる。その後、第2節では、労働時間の運用状況について柔軟化の動きを中心に様々な角度から概観し、2008年の金融危機でとられた労働時間政策の新しい動向についても言及する。最後に簡単なまとめを述べる。

第1節 労働時間の規制

1. 成立の経緯

約140年前のドイツでは、労働者1人当たりの年間労働時間は平均で約3,000時間だった。それが1992年までには半減し、逆に1時間当たりの労働生産性は技術革新等によって約17倍に上昇した（図表2-1）。

図表2-1 労働時間の進化（1870年と1992年の比較）

	ドイツ
年間労働時間	-46.9%
生産性（1時間当たり）	+1734.7%

出所：JILPT Report No.7（2009）p.21.

このように1人当たりの労働時間は大幅に短縮されたが、機械中心の生産は人々の働き方を変え、2交代制から3交代制に、第二次世界大戦後は4交代制へとシフトし、最近では5

¹ Gross/Seifert（2010）p.37.

² Hanglberger（2011）p.12.

³ 閉店法（LadSchlG）は労働者の労働時間保護を目的として、小売業における営業時間を月曜日から土曜日の6時から20時までに制限しているが、同法は2007年1月以降、中央政府から各州政府へ権限が移行し、現在では大半の州において月曜日から土曜日は24時間営業が認められている。

交代制という職場も出現し、労働時間の柔軟化が進んだ⁴。

さらにここ数十年の労働時間の変遷を見ると、1960年代から70年代にかけては「生活の質」が注目されることで週労働時間が大幅に短縮し⁵、1980年代から90年代には、労働組合が時短や残業廃止を要求することで労働時間の短縮が加速した。それに対して使用者側は時間外労働ではなく、労働時間口座や変形労働時間制など柔軟な働き方を促進することで需給調整を行い、企業競争に生き残ろうと試みてきた⁶。

ドイツでは直近で1994年に大きな労働時間改革を行ったが、そこでは、時間外労働に対する割増賃金補償の義務付けが法律上撤廃されたのを機に、労働時間口座などが普及し、柔軟な働き方が拡大した。それにより、労働者のワーク・ライフ・バランスに配慮しつつ企業を取り巻く競争・成長の変化へ適応するために金銭補償になるべく依存しないような制度への変換を図り、現在に至っている⁷。

2. 労働時間に関する主な規制・慣行

(1) 規制方法、内容

主な法定労働時間規制の概要は、以下の通りである⁸。労働時間に関する規制は原則として法律に基づくが、具体的かつ詳細な取り決めは、労働協約や事業所協定、または個別協約に基づいて実施されている。

(2) 労働時間の規制

1日の労働時間は8時間を超えてはならない。「労働時間法 (ArbZG)」3条1文)。ただし、6カ月または24週以内の期間を平均して週日⁹の労働時間が1日8時間を超えない場合に限り、1日10時間まで労働時間を延長することができる。「労働時間法 (ArbZG)」3条2文)。また、労働協約に基づく事業所協定や個別協約によって、3条の規制を適用除外とすることも可能である(ただし、後述する(6) 休息時間の制限は残る)。

(3) 管理的職員の適用除外

管理的職員 (leitende Angestellte) については、労働時間制度の適用(最長労働時間、休憩・休息时间、深夜労働、日曜・祝日労働および労働時間の記録)が除外されている。「労働時間法 (ArbZG)」18条)。なお、管理的職員とは、① 事業所またはその部門に雇用される労働者を自己の判断で採用および解雇する権限を有する者、② 包括的代理権または業務代理権を有する者、③ 上記①および②以外で企業または事業所の存続と発展にとって

⁴ JILPT Report No.7 (2009) pp.21-22.

⁵ 当時の西ドイツの場合。

⁶ DIW Berlin (2006) p.189. 労働時間口座の説明は、後述の第1節2(12) 弾力的労働時間を参照されたい。

⁷ 鶴 (2010) pp.11-12.

⁸ BMAS (2011a)、労働政策研究報告書 (2010) pp.14-21、厚生労働省 (2011) pp.192-195 を参照。

⁹ 週日 (Werktage) は、日曜・祝祭日を除く主に月曜～土曜を指す。

重要であり、かつ、職務の遂行に特別の経験と知識を必要とするような職務を通常行う者（本質的に指揮命令に拘束されずに決定を行い、または決定に重要な影響を及ぼす場合に限る）を指す（「事業所組織法（BetrVG）」5条3項）。

（４）深夜・交替労働

原則として、深夜・交替制労働者の労働時間は、全ての労働者にとって健康上好ましいものではなく、何らかの規制を受ける必要があるとの考えから、特に養育に責任を負っている者に対する保護措置が設けられている。そのため、労働者は、深夜労働が自身の健康に害を及ぼす場合や、世帯に子どもあるいは要介護者がいる場合には、それぞれ日中の標準労働時間帯の仕事に配転することを要求する権利を持つ。使用者は緊急の経営上の必要性がある場合には労働者の請求を拒否することができるが、この場合には、事業所委員会の意見聴取が義務付けられている。なお、労働協約に調整規定がない場合には、深夜労働に対して有給の休日を与えるか、あるいはその分の割増手当の支給が必要であるとしている。深夜労働（23時～6時。製パン店および製菓店は22時～5時）に従事する者は、1日8時間を超えて就労してはならない。1カ月以内または4週以内の期間を平均して週日の労働時間が1日当たり8時間を超えない場合、1日10時間まで就労することができる（「労働時間法（ArbZG）」6条2項）。

（５）休憩時間

使用者は労働時間の長さに応じてあらかじめ決められた休憩時間①合計6時間を超え9時間以下の労働については30分以上、②9時間を超える労働については45分以上、を労働者に与える義務を負う。使用者は、6時間を超える場合には労働者を休憩時間なしに働かせてはならない（最長連続労働時間）。なお、休憩時間は少なくとも15分ごとに分割して取得可能（最低分割時間）。事業所委員会は休憩時間を決定する場合に共同決定を行わなければならない¹⁰。ただし、休憩時間の配置が労働者と個別に同意されている場合は、共同決定は不要である（「労働時間法（ArbZG）」46条）。

（６）休息時間

労働者は、1日の労働時間の終了から次の日の開始までの間に連続した最低11時間以上の休息時間をとらなければならない。つまり1日24時間に最低11時間の休息時間を設けることにより、残り13時間が（残業を含めた）連続拘束時間の限度となる（「労働時間法（ArbZG）」5条1項）。

¹⁰ 事業所委員会は、事業所レベルで選挙に基づいて設置され、事業所に属する全ての労働者を代表する委員会を指す。「従業員代表委員会」とも言われる。労働者が企業の意思決定に参画する権利として認められている「共同決定」には、「事業所組織法（BetrVG）」に基づく事業所レベルのものと、「共同決定法（MitbestG）」に基づく企業レベルのものがある。詳しくは藤内（2009）pp.13～19を参照されたい。

(7) 日曜・祝日の休息

労働者は、日曜日および法定祝日は、0時から24時まで就業してはならない（「労働時間法（ArbZG）」9条）。ただし、9条の規定にかかわらず、平日に労働をすることが可能でない範囲で、例外が認められている（「労働時間法（ArbZG）」10条1項）。

(8) 年次有給休暇

継続勤務期間が6カ月以上の労働者は、1年につき24日以上 of 年次有給休暇を取得することができる（「連邦休暇法（BUrIG）」3条1項、4条）。

(9) 病気休暇

労働者が、有給休暇期間中に病気になった場合、労働不能との医師の診断書がある日については、有給休暇に算定されない（「連邦休暇法（BUrIG）」9条）。この場合、「賃金継続支払法（EntgFG）」により有給の病気休暇となる。労働者が、その責めによることなく病気により就労できない場合は、事業主に対して、6週間までの就労できない期間中における賃金継続支払請求権を有する（「賃金継続支払法（EntgFG）」3条1項1文）。賃金継続支払いの対象となる期間に関して、当該労働者に対して、基準となる通常の労働時間において支払われるべき賃金が、継続して支払われる（「賃金継続支払法（EntgFG）」4条1項）。継続賃金支払請求権は、雇用関係が中断することなく4週間継続した後には生じる（「賃金継続支払法（EntgFG）」3条3項）。

(10) 小売業における労働者の労働時間保護

労働者の労働時間保護を目的として、「閉店法（LadSchlG）」によって、小売業における営業時間は、原則として月曜日から土曜日の6時から20時までに制限されており、日曜日・祝日は駅のキオスク等（営業時間は11時から13時まで）を除き営業が禁止されている（「閉店法（LadSchlG）」3条2項、5条）。なお、2007年1月以降、「閉店法（LadSchlG）」については、ドイツ連邦政府から各州政府へ権限を移行することが「基本法（GG）」により決定され、大半の州において月曜日から土曜日に関しては24時間営業が認められている。

(11) 時間外労働と割増賃金に関する規定

時間外労働は「特別な場合の例外」として認められている。具体的には、非常時¹¹（「労働時間法（ArbZG）」14条）と監督官庁の許可を受けた場合（「労働時間法（ArbZG）」15条1項1号）、また、労働協約によって1年間に60日を限度として1日の労働時間を10時間

¹¹ 労働時間法（ArbZG）14条では、当事者の意思に関係なく生じ、かつその結果を他の方法では処理できないような緊急時や非常時の、とりわけ原材料または食料が腐敗したり労働成果が無に帰してしまう危険がある場合の一時的な労働について他の扱いができると規定している。詳しくは和田（1998）p.230を参照されたい。

まで延長する場合（「労働時間法（ArbZG）」7条1項c）に可能となっている。

1938年労働時間令（AZO）では、時間外労働の割増賃金に関する規定が定められていた¹²が、1994年の労働時間改革の際に、労働時間規制の調整期間（後述。（12）弾力的労働時間）を認める代わりに時間外の割増賃金規制が法律上撤廃された¹³。そのため現在の労働時間規制は、割増賃金ではなく、連続労働は最長6時間までとする「休憩時間」と1日（24時間）に最低11時間の「休息时间（インターバル）」を設ける形で労働者の健康と安全に配慮している。なお、割増賃金について法令上の規定はないが、労働協約により所定労働時間を定め、これを超過して労働する可能性とそれに対する手当支給の有無を定めることができる。

（12）弾力的労働時間

既述の通り、ドイツでは労働時間法（ArbZG）に基づいて、1日の労働時間は原則8時間を超えてはならないとされている。しかし、例外として6カ月で平均して8時間を超えなければ1日の労働時間を10時間まで延長することができる「調整期間」を設けることができる。ただし、このような調整期間の設定や労働時間制度の変更には、事業所委員会の共同決定が必要である（「事業所組織法（BetrVG）」87条1項2号・3号）。

弾力的労働時間には、一定期間単位の変形労働時間制やフレックスタイム制がある。フレックスタイム制には、1日の労働時間の長さが決められている「単純フレックスタイム制」と、1日の最長労働時間の枠内で出退勤を決定できる「弾力的フレックスタイム制」、およびコアタイムが定められていない「可変的労働時間制」の3種類がある。

また、ドイツで普及が進んでいる弾力的な労働時間制として「労働時間口座」がある。労働時間口座とは一法律上の制度ではないため、個別の企業や協約によってその取扱いはさまざまであるが、残業時間を貯めておいて、それを手当や有給休暇として利用できる制度である。「所定労働時間」と時間外労働を含む「実労働時間」の差を計算し、それを労働者個々人の労働時間口座に預金のように残高を記録する。1年以内に時間残高が精算される「短期口座」と複数年にわたる「長期口座」の2種類があり、短期口座の方が普及率は高いとされる¹⁴。

3. EU労働時間指令とドイツ国内の規制・慣行

労働者の健康と安全の保護を目的として制定された1993年のEU労働時間指令によって、ドイツでは1994年に連邦休暇法（BUrIG）を改正して年間休暇日数が3週間（18日）から4

¹² 労働時間令（AZO）では、時間外労働の割増賃金率は特段の定めがない限り25%（15条2項）となっていた。超過労働を休暇で調整する場合もこの割増が適用された。詳しくは日本労働研究機構編（1994）調査研究報告書No.50『労働時間制度の運用実態＜欧米諸国の比較研究＞』（第1章 ドイツ）を参照されたい。

¹³ 鶴（2010）p.11.

¹⁴ 労働政策研究・研修機構（2010a）pp.21-22 参照。これによると、長期口座の普及率は7%とされている。

週間（24日）に引き上げられた¹⁵。また、同指令は1993年の制定後、2000年、2003年に改正されたが、EU委員会は2010年12月に、最新の同指令（2003/88/EC）に関するドイツの状況を以下の通りまとめている¹⁶。

（1）労働時間規制

労働時間指令では「週当たり平均労働時間の算定基礎期間は原則4カ月、特定の職業活動については6カ月、労使協約に基づく場合は12カ月の延長が可能」と規定しているが、ドイツでは職業の活動内容を問わず6カ月の延長を認めており、労働協約のほかに個別協約でも12カ月の延長認めている。

（2）待機時間とオプトアウト

労働時間指令の制定以降、欧州司法裁判所において「職場での待機時間（on-call time）は労働時間とみなすべき」という趣旨の判決¹⁷が複数回にわたり出されたおり、ドイツではこれに対応するために労働時間規制の適用除外（オプトアウト¹⁸：opt-out）の導入を含む対応を行っている。2003年から公共医療従事者、介護従事者、警察、消防に対して、また2008年からは連邦職員に対してオプトアウトを認めている。なお、ドイツではオプトアウトを実施する際には労働協約に加えて個々の労働者の同意を必要としており、使用者に対してオプトアウトの労働者の労働時間を記録することが義務付けられている。さらに労働者の安全衛生に配慮した具体的な措置を取ることも求められている。

また調査時点で、オプトアウトを導入していたのは全16州のうち10州で、オプトアウトの導入が可能な連邦公務員（Beamten）に対しては55.5%導入されていた。オプトアウト規定による州レベルの公務員の週労働時間の上限は53～60時間（各州で規定が異なる）、連邦公務員の週労働時間の上限は54時間となっていた。州レベルの対象者の多くは消防や警察であるが、消防での導入率は約84%、警察では50～100%だった。

最も多く導入されていたのは、病院の医師で、約9割がオプトアウトに合意して働いていた。理論的には週78時間¹⁹を上限とすることができるが、オプトアウトに関する協約で設定されていた医師の週労働時間の上限は54～60時間が多く、いくつかのケースでは週66時間という上限設定も見られた。

¹⁵ JILPT Report No.7 (2009) p.22、および Weiss/Schmidt (2008) p.103。連邦休暇法3条1項、4条によると、継続勤務期間が6か月以上の労働者は、1年につき24日以上年次有給休暇を取得することができる。つまり週6日勤務として4週間の年次有給休暇を取得することができる。

¹⁶ European Commission (2010a) pp.4-7、および European Commission (2010b) pp.17-145。

¹⁷ SIMAP (C-303/98), Jaeger (C-151/02), Pfeiffer (C-398/01) and Dellas (C-14/04)。

¹⁸ オプトアウトとは、週労働時間の原則上限である48時間を超えて働くことを、使用者と労働者の合意によって認めることを指す。

¹⁹ 1日の最長労働時間（13時間）を週6日勤務として計算した場合。

(3) 代償休息

労働時間指令では、1日の休息期間、休憩、週休および夜間労働の規定を適用しない場合でも法令または労働協約、もしくは労使協定で同等の期間の代償休息（compensatory rest）を与えることを義務付けている。しかし、EU委員会の報告では、ドイツはこの代償休息の付与について労働協約による逸脱が認められており、代償休息の付与が遅延した場合の職種や職場の状況に応じた法的拘束力のある規定も無いと結論づけている。

第2節 労働時間の実態

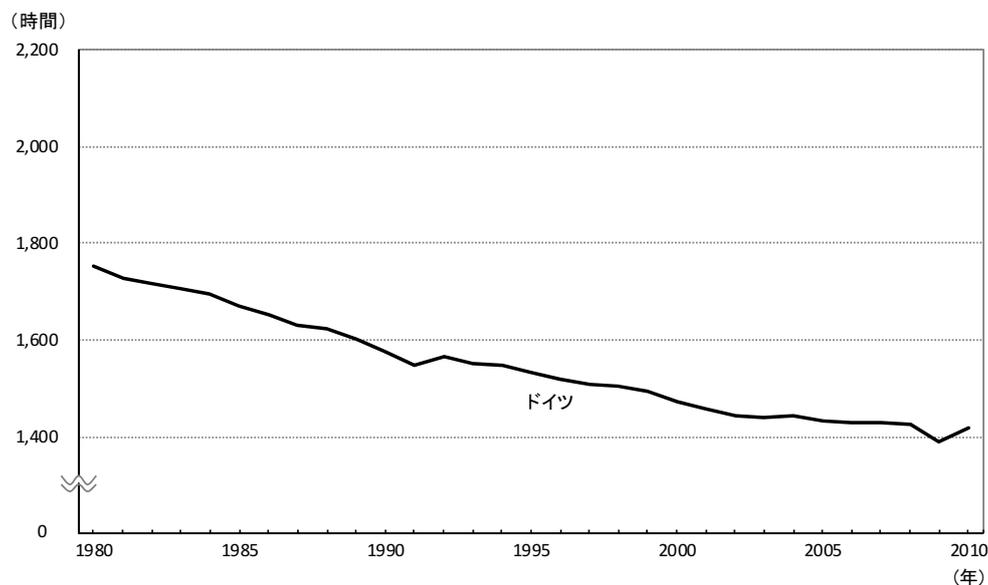
ここでは、労働時間の実態について、関連の統計や分析を基に様々な角度から見て行く。また、労働時間の運用に大きな影響を与えた2008年の金融危機の対応についても言及する。

1. 労働時間の動向

(1) フルタイムとパートタイムの労働時間の推移

図表2-2は、1980年から2010年にかけての就業者の年平均労働時間の推移を示している。ここからドイツの就業者全体の労働時間は過去30年間緩やかに減少していることが見てとれる。

図表2-2 就業者の年平均労働時間（1980年～2010年）



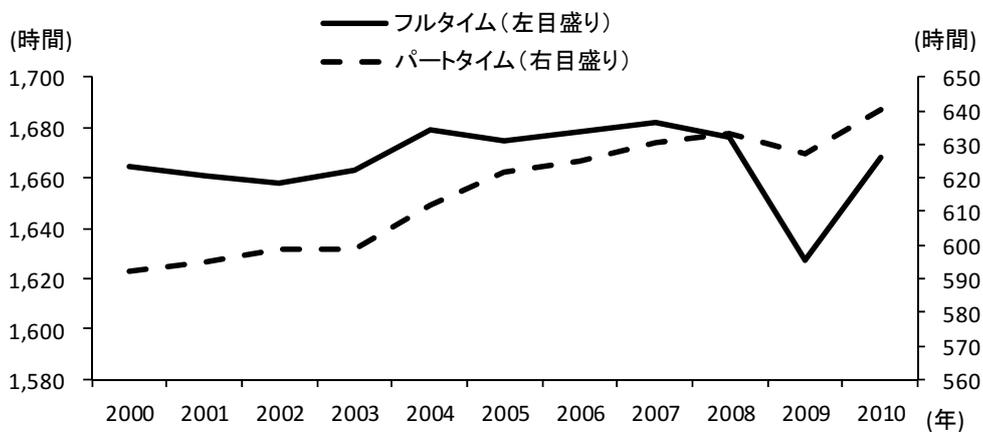
出所：OECD Employment Outlook (2011)。

注：1980-1990年は旧西ドイツの数値。

しかし、雇用労働者の「フルタイム労働者」と「パートタイム労働者²⁰」に焦点を当てて過去10年の推移を取り出して見ると、別の傾向が見えてくる。

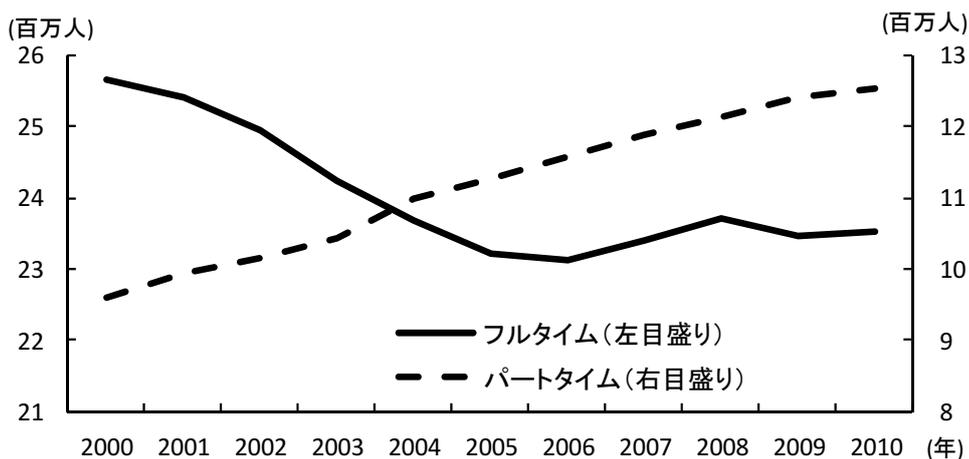
フルタイム労働者の年平均労働時間は、微増傾向が続いた後に金融危機の影響を受けて急減・急増しているのとは対照的に、パートタイム労働者の方は、金融危機の影響をさほど受けず過去10年間一貫して増加傾向にあることが分かる（図表2-3）。同様に人数の推移を見ると、フルタイム労働者が減少傾向にあるのとは対照的にパートタイム労働者は一貫して増加していることが分かる（図表2-4）²¹。

図表2-3 雇用労働者の年間労働時間の推移（2000年～2010年）



出所：IAB（2011）。

図表2-4 雇用労働者数の推移（2000年～2010年）



出所：IAB（2011）。

²⁰ IAB 出所の統計資料は、すべて週 20 時間以下の労働者を指す。

²¹ パートタイム労働者を含む非典型雇用の拡大理由については、様々な要因があり、統一的な説明を提示するのは不可能とされる（労働政策研究・研修機構〔2010b〕 pp.42-43）。当該報告書のドイツ部分を執筆した H.Seifert氏（社会経済研究所顧問）への2010年3月10日付のヒアリング実施結果（聞き手：筆者）によると、パートタイム労働者が金融危機の影響をさほど受けず増加した一因として、パートタイム労働者の多くは金融危機の影響をあまり大きく受けなかったサービス業に従事しており、最も深刻な打撃を受けた製造業にはほとんどいない点を挙げている。

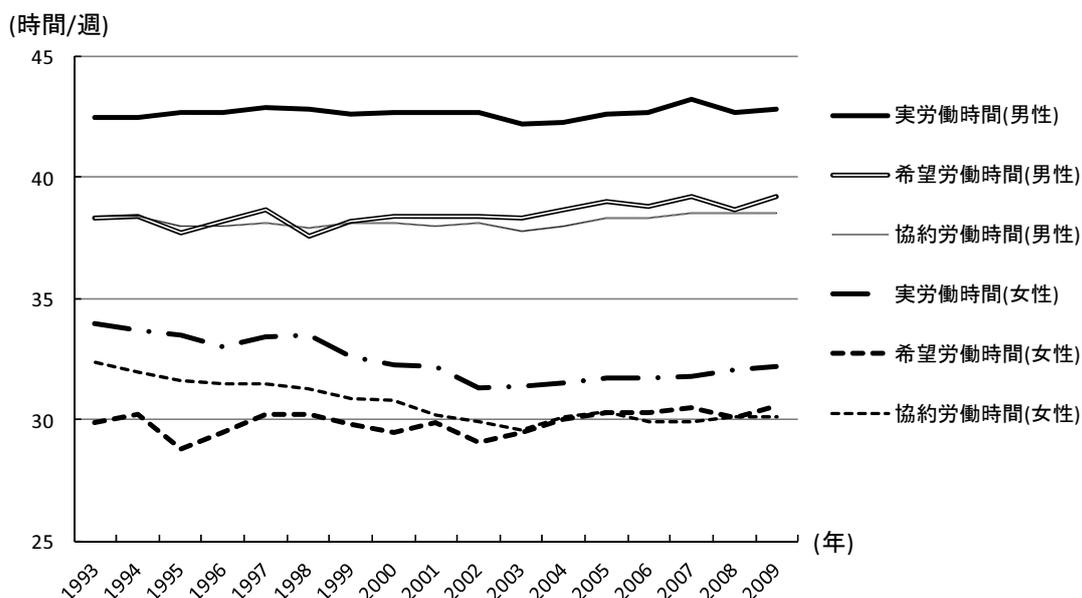
このことから、労働時間の面で2008年の金融危機の影響を強く受けたのはフルタイム労働者であったことが分かる。逆にパートタイム労働者は、人数も労働時間も、危機の影響をそれほど強く受けずに、過去10年間一貫して増加傾向にあることが伺える。

(2) 協約労働時間、実労働時間、希望労働時間の状況

次に実際に労働者の労働協約による所定時間、実労働時間、希望労働時間²²の状況がどのように推移しているかを見てみる。

本来であれば、労働者にとって一番の理想は、協約労働時間（所定労働時間）、実労働時間、希望労働時間の全てが一致していることである。しかし、社会経済パネル調査（SOEP）の分析結果（図表 2-5）からは、いずれも一致していないことが読み取れる。男性の方が女性よりも長時間働いており、また、男女ともに協約労働時間より実労働時間の方が長い。また、希望労働時間と実労働時間の差を見ると、男性の方がその乖離が大きい一方で、女性はその差が近年狭まる傾向にあることが伺える。

図表 2-5 男女別協約労働時間、希望労働時間、実労働時間（1993年～2009年）



出所：Holst / Seifert (2011)。

注：雇用労働者＝会社員、労働者、公務員（職業訓練生を除く）、加重平均値。1996年については社会経済パネル（SOEP）データが存在しないため、概算値（1995年と1997年の平均差）。

²² 希望労働時間とは、労働者が実際に働きたいと希望する時間の長さを指す。

(3) 超過勤務の状況

ドイツでは既述の通り、時間外手当に関する法的な規定はないが、賃金協定では多数設定されている²³。通常は基本給の1.25倍の割増賃金、または労働時間口座の利用が予定されている。図表2-6は、フルタイム労働者の残業状況について1991年と2005年を比較した結果を示している。

いずれのカテゴリーの労働者も、残業をしている人の割合と週平均残業時間は、1991年と比べて2005年には増加していたが、残業時間数は日本と比較すると圧倒的に少ない。

最も頻繁に残業をしていたのは管理職で、その割合は82%（2005年）に上る。また、全体的に見て、残業割合や平均残業時間数は専門性の低い労働者の方が少なく、専門性の高い労働者の方が多傾向にあることが分かる²⁴。

図表2-6 フルタイム労働者の週当たりの残業状況（1991・2005年比較）

	1991年	2005年
管理職		
残業している人の割合	77%	82%
週平均残業時間	5.0時間/週	5.6時間/週
科学技術者		
残業している人の割合	70%	71%
週平均残業時間	3.5時間/週	3.8時間/週
専門技術者		
残業している人の割合	51%	56%
週平均残業時間	2.1時間/週	2.1時間/週
サービス職		
残業している人の割合	39%	46%
週平均残業時間	1.8時間/週	1.6時間/週
手工業職		
残業している人の割合	41%	51%
週平均残業時間	1.8時間/週	2.1時間/週

出所：DIW Berlin（2006）。

なお、ドイツでは長時間労働というのはそれほど大きな労働政策課題とはなっていない。その理由はドイツ連邦統計局が2010年9月に発表した調査報告で、週48時間以上働いていた就業者（管理職を含む）の割合が、9.9%²⁵（図表2-7）しかいなかったことから明らかである。週48時間というのは、労働時間法（ArbZG）に基づく週労働時間の原則上限時間だが、これを超えて働いていた全就業者の割合は1割にも満たない。さらに図表には示されていないが、同調査によると、週60時間以上働く労働者は全体の4.3%（約170万人）であった。

²³ 具体的事例は、労働政策研究・研修機構（2005）pp.87-88を参照されたい。

²⁴ DIW Berlin（2006）pp.191-193.

²⁵ 連邦統計局プレスリリース（2010年9月28日付）Jeder zehnte Erwerbstätige mit überlanger Arbeitszeit – neuer Bericht zur Qualität der Arbeit.

図表 2-7 週 48 時間以上働く就業者の割合 (2009 年)

	週 48 時間を超えて働く就業者の割合
全体	9.9%
男性	14.8%
女性	4.2%

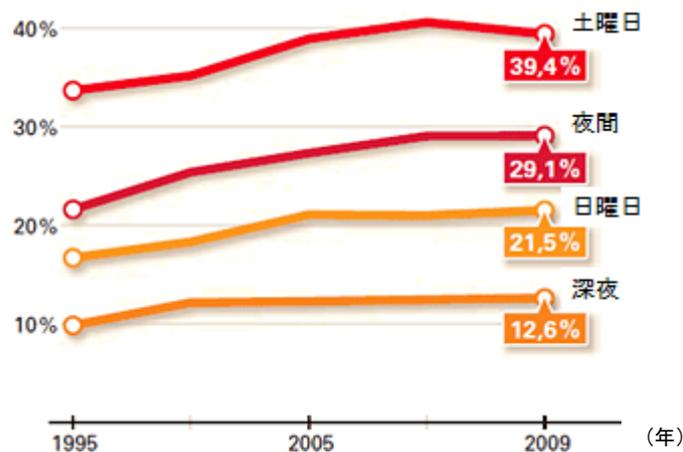
出所：Statistisches Bundesamt Deutschland (2010)。

注：この数値は労働者の自己申告に基づいている。

(4) 標準時間外 (週末・夜間) 労働の状況²⁶

次に、標準労働時間 (9 時～17 時) 以外の土日や夜間に働く人の動向を見ると、1990 年代半ばから少しずつ増える傾向にあり、労働時間の柔軟化が進んでいることが分かる。このうち、土曜勤務に定期的につく労働者は 2009 年には 4 割を占め、1995 年に比べ 6 ポイント高かった。この調査は、リューネブルク大学のドミニク・ハンゲルベルガー教授が社会経済パネル (SOEP)²⁷ のデータを基に分析した結果をまとめたものである。同教授は、標準勤務時間 (9 時から 17 時) 外に働く労働者が増加した背景には、グローバル化など競争圧力の高まりによる「非正規労働者の勤務時間の拡大」や「店舗の営業時間の延長」が影響していると見る。

図表 2-8 標準勤務時間外に働く労働者の割合 (1995 年-2009 年、対全労働者比)



出所：Hans-Böckler-Stiftung (2011)。

²⁶ 拙稿 (2012) 「週末・夜間に働く労働者が増加、残業も“代休”から“金銭補償”へ」『Business Labor Trend 2012.1』pp.66-67.

²⁷ SOEP は 1984 年から始まった年単位のパネル調査で、調査対象世帯の世帯員個人に関する就業状態や仕事属性、婚姻・学歴等の個人属性が得られる。

図表 2-8 に示す標準勤務時間外に働く労働者の割合の推移を詳しく見ると；

「土曜勤務」：2009 年には全労働者の 39.4% を占めており、1995 年から約 6 ポイント増加した。

「夜間勤務」：19 時から 22 時に働く者を指す。29.1% (2009 年) の割合となっており、やはり増加が続いている。

「日曜勤務」：絶対的な数値レベルは低い、「土曜勤務」と非常によく似た傾向が認められる。1995 年以降、「少なくとも月に 1 度は日曜に働く」と回答した労働者の割合は増加しており、2009 年には 5 ポイント高い 21.5% に達した。

「深夜勤務」：22 時から早朝 6 時に働く者を指す。2005 年まで増加が見られたが、それ以降は横ばいとなっており、労働者全体に占める割合は 12.6% (2009 年) となっている。

調査ではまた、標準勤務時間外に働く者は概して男性が多いことも判明した。特に男女差が明確なのは「夜間勤務」や「深夜勤務」で、深夜に働く女性の割合は男性の半分程度であった。なお、「土曜勤務」と「日曜勤務」では男女差は非常に小さく、これらの週末勤務における 2009 年の男女差は約 2 ポイントのみだった。

業種別に見ると、標準時間以外で働く者の割合が高いのは主に飲食業などのサービス業で、夜間や深夜に働かなければならない者が多いのは運輸業と工業だった。このほか、医療・福祉の分野でも 9 時から 17 時以外の時間に働くことが多かった。対して、平日の昼間に働いているのは、建設業や銀行などの業種であった。

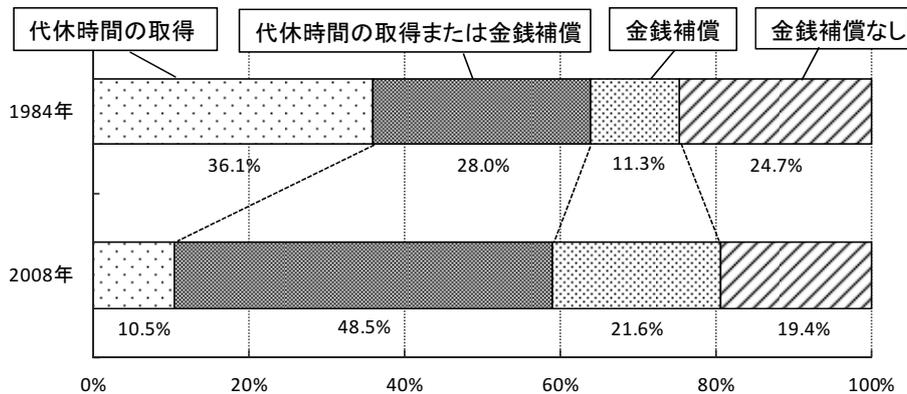
(5) 超過勤務の補償に関する状況

前述の社会経済パネル (SOEP) では、労働時間帯だけでなく超過勤務の補償方法についても分析が行われた。1984 年と 2008 年を比較すると、超過勤務の補償は、「代休取得も金銭補償も可能な混合型」や、「金銭補償」の割合が増加し、全体の 7 割を占めていることが判明した (図表 2-9)。

最も減少したのは「代休取得」で、1984 年の 4 割弱から 1 割近くまで減った。代わりに「代休取得と金銭補償との混合」が 3 割弱から 5 割弱に、「金銭補償」が 1 割強から 2 割強に増えた。

ハンゲルベルガー教授は今回の調査について、育児・介護の有無やフルタイムかパートタイムかの属性によっても異なるが、労働時間と労働者の満足度の関係については、「労働者の労働時間に関する自己決定権の有無」が重要な要素だと結論づけている。

図表 2-9 超過勤務の補償（1984年・2008年比較）



出所：Hans-Böckler-Stiftung（2011）。

なお、同教授の言う「労働時間に関する自己決定権」を持つ労働者の割合は、2010年の労働力調査によると²⁸、36.3%となっている。

一方で、開始と終了の時間が固定された労働時間制度で働く雇用労働者の割合は58.1%であった（図表2-10）。

図表 2-10 雇用労働者の労働時間制度の現状（2010年）

固定労働時間制	労働時間口座制	フレックスタイム制 （単純、弾力的）	可変的労働時間制 （完全自由）	その他
58.1	24.1	10.2	2.0	5.6

出所：Statistisches Bundesamt Deutschland（2011）。

（6）年次有給休暇取得率の状況²⁹

次に労働者の年次有給休暇取得の状況を見てみる。ドイツ経済研究所(DIW)が2011年12月にまとめた社会経済パネル調査(SOEP)の分析結果³⁰によると、ドイツのフルタイム労働者の63%が平均約30日付与される年次有給休暇を完全に取得していた。また、年次有給休暇未取得だった残り37%も平均9割の日数を取得していた。ただ、若年者、新人、中小企業労働者などに年次有給休暇を使い切らない傾向が見られた。

ドイツでは、1979年に鉄鋼産業が締結した労働協約によって労働者の年次有給休暇を30日に拡大するための礎が築かれた³¹。それから約30年が経過した現在、労働協約の適用を受けるほぼ全ての労働者に約30日の年次有給休暇があるのは当たり前になっている。これ

²⁸ 連邦統計局プレスリリース（2011年11月29日付）Starre Arbeitszeiten für fast 60% der Beschäftigten.

²⁹ 拙稿（2012）「年休30日、労働者の63%が完全消化—残りも消化率9割」『Business Labor Trend 2012.3』pp.45-46.

³⁰ DIW Wochenbericht Nr. 51+52.2011（Dezember 21, 2011）。

³¹ NRW（ノルトライン・ヴェストファーレン州）鉄鋼産業の労働協約（1979年1月6日）。

に加えて年間6～10日³²の祝祭日と6週間の病気休暇があるため、国際的に見るとドイツの労働者は恵まれていると言えるだろう。

ドイツの労働慣行では「年次有給休暇は労働者の権利として全て取得するのが当然」と考えられている。労働者が年次有給休暇を完全に取得しない場合、上司が管理責任を問われて事業所委員会から警告を受けることもある。こうしたドイツの傾向は、今回の社会経済パネル調査（SOEP）でも証明された。

図表2-11は、1999年、2004年、2009年の未取得の年次有給休暇残日数を示している。この表から、若年労働者、企業在籍期間の短い者、小規模企業の労働者の間で、残日数が多かった。なお、いずれの調査年でも同様の傾向が見られた。

このような傾向についてDIWベルリンのシュニッツライン研究員は、若者や新人は、年配の労働者や長期間の勤務経験を有する労働者と比べてそれほど企業にまだ貢献していないことを理解しており、休暇を取得しないことで、上司に仕事へのモチベーションが特に高いことをアピールしたいためではないかと説明している。また、小規模企業の労働者は企業との一体感が強いために、休暇の取得日数が少なくなると見ている。さらに小規模企業では休暇中の代理要因を調整するのに困難が生じやすいため、事業の進行に支障を及ぼさないように、労働者が自ら休暇を放棄しているとも考えられるとしている。

図表 2 - 1 1 年次有給休暇の残日数（属性別）

		1999年	2004年	2009年
性別	男性	3.4日	3.7日	3.3日
	女性	3.4日	3.1日	3.2日
年齢	15～24歳	5.7日	6.1日	5.5日
	25～34歳	4.0日	4.2日	4.0日
	35～44歳	3.0日	3.0日	2.9日
	45～54歳	2.8日	2.9日	2.6日
	55歳以上	2.4日	2.5日	2.6日
世帯内の子の有無	いない	3.3日	3.4日	3.2日
	いる	3.6日	3.5日	3.4日
企業在籍期間	6カ月以下	11.0日	11.8日	13.4日
	6カ月を超え、12カ月以下	9.3日	12.4日	9.8日
	1年を超え、2年以下	3.2日	3.3日	2.6日
	2年を超え、5年以下	2.0日	2.4日	2.5日
	5年を超える	2.0日	2.2日	1.9日
企業規模（従業員数）	20人以下	4.6日	4.5日	4.0日
	20人を超え、200人以下	3.7日	3.9日	3.8日
	200人を超え、2,000人以下	2.7日	2.3日	2.5日
	2,000人を超える	2.3日	2.7日	2.6日

出所：SOEP/DIW.

注：1999年、2004年および2009年に対する被用者の回答に基づくデータ。

自営業者、自由業者、教員、ミニジョブ労働者、不定期労働者は対象としていない。
データは年別の推定加重係数。

³² ドイツでは年や地域によって年間祝祭日数が異なる。

同調査では、年次有給休暇放棄の動機に関する直接の質問をしていないが、既存データを基に年次有給休暇の未取得が労働者にどのような影響を及ぼしているかを調査したところ、健康面にはマイナスに働き、所得面には若干プラスに働いていることが明らかになった。年次有給休暇未取得の者は、年次有給休暇を完全取得した者と比較して、余暇や健康への主観的満足度が低く、病気による欠勤も多かった。しかし、その一方で、年次有給休暇未取得の労働者は、そうでない労働者と比べて、翌年の時間給が平均0.39ユーロ高くなっていた。調査対象となった労働者の平均時給は14.1ユーロ（2010年）であることから、0.39ユーロは賃金の約2.8%に相当することになる。

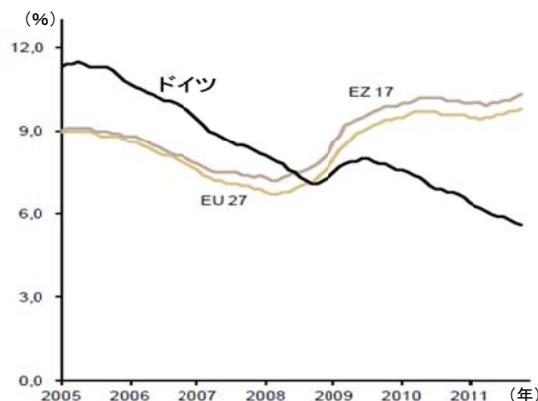
このことから、シュニッツライン研究員は、年次有給休暇の未取得が短期的にキャリアや賃金の上昇を伴う可能性があるとしつつも、それによって生活の質が制限され、病気による欠勤が増加するなどの弊害があると警告している。

以上、様々な統計調査を基に最近の労働時間の実態を見てきたが、最後に2008年の金融危機への対応について以下簡単に紹介する。

2. 2008年金融危機時の対応

2008年の金融危機の際には、ドイツで近年発達した柔軟な労働時間制度が非常に効果的に作用した。具体的には、労働時間口座などを積極的に活用しつつ、操業短縮手当など政府の助成金拡充策を併用することで、激しい需要の落ち込みに対しても大量の失業者を出さず、景気回復につなげたのである。その効果は図表2-12の失業率の推移からも読み取ることができ、諸外国からは「雇用の奇跡（Deutschlands Beschäftigungswunder）」と呼ばれた。

図表2-12 ドイツ、欧州連合、ユーロ圏の失業率推移比較（2005-2011）



出所：連邦雇用エージェンシー（2011b）。

注：EU27...欧州連合加盟国（27カ国）、EZ17...欧州連合に加盟し、ユーロを導入している諸国で形成される経済圏（同17カ国）。

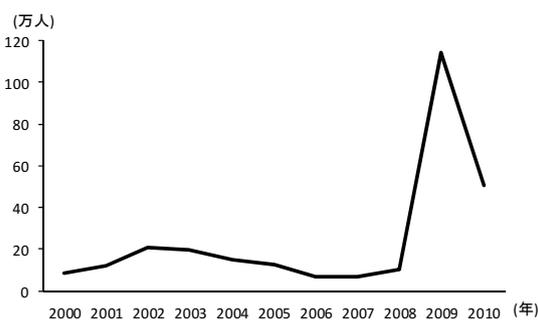
このような企業や政府の対応がなければ、2009年半ばまでに推計で約100万人以上の失業者数が出たと推測されて³³おり、ここでは金融危機の時に注目された労働時間に関する主な取り組みを紹介する。

(1) 操業短縮手当

操業短縮手当 (Kurzarbeitergeld) は、操業短縮に伴う労働者の収入低下に対してその一部を補償する助成措置の一つである。企業が経済的要因等から操業時間を短縮して従業員の雇用維持を図る場合、連邦雇用エージェンシー (BA) に申請すると「操業短縮」に伴う賃金減少分の一部 (減少分の60%、扶養義務がある子供を有する場合は67%) が補填される。操業短縮手当自体は1969年に創設されたものだが、2008年秋以降の世界的な経済危機に対応するため6か月から18か月に延長し、2009年初夏には新たな措置の中で最大24か月に延長した。その後2009年末、2010年5月にも拡張措置の延長がなされた。この拡張政策の結果、操業短縮労働者数は、2009年に大幅に増加したが、2010年の景気回復とともに再び減少に転じている。操業短縮手当は、「労働時間口座³⁴」などの柔軟な労働時間制度との併用を通じて失業率の抑制に一定の効果があるとされている (図表2-13、2-14)。

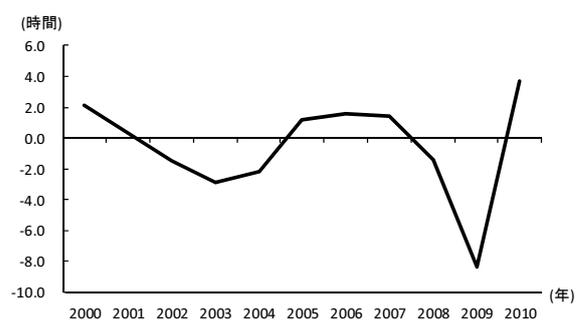
また、企業内の技能維持にも一定の効果があるとされている。企業は、操業短縮手当を利用して熟練従業員を解雇せずに短時間労働に移行することで、熟練者の持つ技能を社内に留めることができるからである。景気が回復して増産する場合は、新たに採用して教育する手間と費用が省ける上、即座に以前と同質の製品が生産できるという利点がある³⁵。

図表2-13 操業短縮労働者数の推移
(2000年～2010年)



出所：IAB (2011)。

図表2-14 労働時間口座残高の変化
(2000年～2010年)



出所：IAB (2011)。

³³ Gross/Seifert (ed.) (2010) pp.37-38.

³⁴ 実際の労働時間が労働協約で定められた所定内労働時間と異なる場合に、時間外手当等によって金銭清算せずに、中長期的にプラスあるいはマイナスの債権として各労働者の労働時間口座に記録される。プラスの債権は休日として、マイナスの債権は勤務として相殺することができる (厚生労働省 2004)。

³⁵ 拙稿 (2010) 「操短手当、再び2012年3月末まで延長」『Business Labor Trend 2010.6』 p.46.

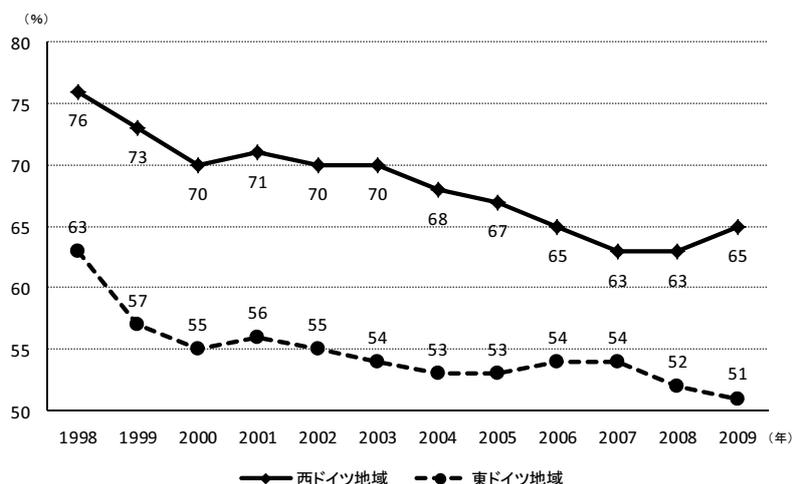
(2) 労働協約による労働時間口座とコリドール³⁶

ドイツでは、国は一般的な労働条件を設定するが、原則として賃金、休暇、労働時間などの取り決めは労使を中心とした協約パートナーに委ねられている³⁷。

そのため、労働時間の調整においても労働協約が果たす役割は大きく、数多くの産業では労働協約に基づいて標準労働時間を所定の限度内で短縮し、雇用を安定させつつ経済状況の変化に対応するための大幅な余地を与えている。近年の労働協約適用率の推移を見ると、全体的に低下傾向にあるものの（図表2-15）、労働協約の基本的な重要性は今後も維持されるとの見解が多数を占める³⁸。

その労働協約について、近年では、産業別ではなく企業別労働協約の増加や、産業別労働協約の開放条項によって協約の逸脱を認める割合が増加するなど、労働協約の変容が見られる³⁹。

図表2-15 雇用労働者の労働協約適用率（1998年～2009年）



出所：WSI Tarifpolitik 2011.

以上の状況を踏まえた上で、最近の労働協約による労働時間調整の傾向を紹介する。近年の労働協約による労働時間調整は、1980年代から90年代にかけて行われた労働協約による労働時間短縮とは異なり、主に労働協約の枠内で実施される「労働時間口座」と「労働時間回廊（コリドール）」が中心となっている⁴⁰。

労働時間回廊（コリドール）とは、週の標準労働時間を平均値として労働協約で取り決め

³⁶ Gross/Seifert (ed) (2010) pp.38-40、および JILPT 海外労働情報 2010年3月号「ドイツの失業対策『雇用の奇跡』と労働時間」を参照。

³⁷ ただし、業種によっては協約で決められる最低賃金を国が法的に規定している場合もある。

³⁸ 労働政策研究・研修機構（2004）p.8.

³⁹ 大原（2011）pp.47-49および JILPT Report No.7（2009）pp.22-25.

⁴⁰ Gross/Seifert (ed.) (2010) p.37. なお、労働協約による労働時間短縮については和田肇（1998）『労働法の規制と弾力化』日本評論社が詳しい。

るが、実際の労働時間は協約で定めた一定の時間帯の範囲内で幅を認めるとする制度である。ただし一定期間内に労働時間の平均値を標準労働時間に調整しなければならない。実際の労働時間と標準労働時間との差は、個人別の労働時間口座に記録・管理され、調整のためのデータとなる。例えば化学産業界では、標準労働時間37.5時間に対して週労働時間の調整幅は週35時間から40時間とする労働協約による時間幅が設定されている。また、金属産業では、標準労働時間35時間に対して調整幅は30時間から40時間となっている。その見返りとして、一連の労働協約は雇用保障を定めており、協定期間中に操業短縮の対象とされた従業員は、企業側の理由に基づいて解雇されてはならないことになっている。

2008年の金融危機以前の好況時に協約労働時間を上限まで延長していた企業は、危機によってコリドール規定の範囲で労働協約による労働時間を引き下げた。特に強い影響を受けた金属産業の企業は、このコリドール規定によって労働時間を最大25%引き下げることができた。逆に、経済危機以前にすでにコリドールで決められた調整幅を利用して労働時間を短縮していた企業は、労働時間口座を利用する形で需給に応じて労働量を変動させるという手段を取った。この労働時間口座とコリドール規定を組み合わせると、合計で大きな労働時間の差が生じる。2008年から2009年にかけての景気後退期には、これらのツールが雇用維持のために用いられ、逆にその後の景気回復期には急激な需要と生産拡大のために用いられたのである。

このような手法が可能になったのは、「労働協約の個別化」によるところが大きい。ドイツでは、1984年の金属産業における労働時間をめぐる労働協約で、産業別労働協約の枠内で事業所の労働時間の差別化を認め、その後、これが他の産業分野にも波及した⁴¹。このような労働協約の弾力化によって、労働時間の短縮は企業別の決定に基づいて行うことが可能になり、産業全体で統一かつ拘束的に規定されるモデルに従わなくても良くなった。そのため、企業は調整の必要性に応じて、上述の複数の労働時間短縮の形態の中から選択、組み合わせることができ、企業の事業所委員会など利益代表との交渉の中でカスタマイズした解決策を見つけることができる。さらに、労働時間短縮が不可逆的ではなく、経済状況に応じて再検討することができる点や、企業が賃金調整の問題について、利益代表と分散的な交渉を行うかどうか、またその交渉方法が企業に委ねられている点も、金融危機の際の柔軟な労働時間の運用に貢献した。

このような新しい労働協約による労働時間短縮の方策は、将来年金給付年齢が引き上げられ、就業者が従来よりも長く職業生活を続けるようになることを考慮すると、労働負担の軽減のための時短労働は避けて通れない道でありまた、夜間労働や交替制労働に従事する者にとっても重要な政策課題となる。

今後は、ワーク・ライフ・バランスや社会の生涯学習（職業的継続教育）により多くの要

⁴¹ 和田（1998）pp.216-217.

求をする知識社会へと進む可能性を秘めており、その多様な要請は、多様な労働時間構成を求める可能性があり、その観点からもドイツの柔軟な労働時間制度は多くの労働者、使用者にとって価値のある制度であり、今後もこのような運用は拡大していくものと思われる。

おわりに

以上見てきたように、ドイツでは1994年の労働時間改革で、時間外の割増賃金規制を法律上廃止し、労働時間口座などの柔軟な労働時間制度が普及した。これにより割増賃金ではなく、1日の労働時間の終了から次の日の開始までの間に最低11時間以上の休息時間を義務付けることで労働者の健康と安全に配慮している。

また、1993年のEU労働時間指令制定以降、ドイツでは同指令に準じた国内運用を行っており、公共医療、消防、警察など一部の分野に限定してオプトアウトが導入されている。

労働時間の統計調査からは、総じて労働時間は短縮しているが、パートタイム労働者は人数・週労働時間ともに増加しており、フルタイム労働者は、労働時間を大きく増減させることで景気の振れ幅を吸収している。特に2008年の金融危機に際しては、企業が個別の需給状況に応じて「労働時間口座」や「労働時間回廊規定（コリドール）」を活用して労働時間調整を行い、操業短縮手当制度と併用することで失業者の大量発生を抑制し、早期の景気回復につなげた。

このほかドイツでは、標準時間外に働く労働者や時間外補償の在り方に変化が見られており、今後の動きに注目したい。

参考文献

BMAS (2011a) *Das Arbeitszeitgesetz*.

BMAS (2011b) *Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Dezember und das Jahr 2011*.

DIW Berlin (2006) *Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland: Unbezahlte Mehrarbeit auf dem Vormarsch Wochenbericht*, Nr. 15-16/2006.

Dominik Hanglberger (2011) *Arbeitszeiten außerhalb der Normalarbeitszeit nehmen weiter zu*, in: *Informationsdienst Soziale Indikatoren*, Ausgabe 46, Juli 2011.

Elke Holst / Hartmut Seifert (2011) *Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche*.

European Commission (2010a) *Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on implementation by Member States of Directive 2003/88/EC ('The Working Time Directive')*.

European Commission (2010b) *DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organization*.

Hans-Böckler-Stiftung (2011) *Fast ein Drittel arbeitet abends*, Böcklerimpuls 14/2011.

Hermann Gross, Hartmut Seifert (eds.) (2010) *Zeitkonflikte: Renaissance der Arbeitszeitpolitik*, Edition Sigma.

JILPT (2009) *Working Time — In Search of New Research Territories Beyond Flexibility Debates (Gerhard Bosch, Germany)* JILPT Report No.7.

Manfred Weiss / Marlene Schmidt (2008) *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Kluwer Law Intl.

WSI (2011) *WSI-Tarifarchiv 2011 Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik*.

大重光太郎 (2011) 「1990年代以降のドイツにおける労働協約体制の変容—国家の役割に注目して」『大原社会問題研究所雑誌 No.631/2011.5』大原社会問題研究所.

厚生労働省 (2004) 『2003～2004年 海外情勢報告 (ドイツ記述部分)』.

厚生労働省 (2011) 『2009～2010年 海外情勢報告 (ドイツ記述部分)』.

鶴光太郎 (2010) 『労働時間改革—鳥瞰図としての視点—』「RIETI Discussion Paper Series 10-J-014」経済産業研究所.

日本労働研究機構 (1994) 『労働時間制度の運用実態—欧米諸国の比較研究— (毛塚勝利、ドイツ記述部分)』.

藤内和公 (2009) 『ドイツの従業員代表制と法』(株)法律文化社.

労働政策研究・研修機構（2004）『諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—（毛塚勝利、ドイツ記述部分）』「労働政策研究報告書 No.L-9 サマリー」.

労働政策研究・研修機構（2005）『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』（橋本陽子、ドイツ記述部分）.

労働政策研究・研修機構（2010a）『ワーク・ライフ・バランス比較法研究 <中間報告書>（川田知子、ドイツ記述部分）』「労働政策研究報告書 No.116」.

労働政策研究・研修機構（2010b）『欧米における非正規雇用の現状と課題—独仏英米をとりあげて—』（ハルトムート・ザイフェルト、ドイツ記述部分）.

和田肇（1998）『ドイツの労働時間と法—労働法の規制と弾力化』（株）日本評論社.