

第1章 ドイツの非典型雇用

第1節 問題提起

非典型雇用の重要性が増しており、全雇用の約37%を占めるに至っている。この雇用形態の持続的拡大は、学術的・政治的論争を激化させた。1980年代末以降、当時の連邦政府により規制緩和委員会（1991年）が設置され、学術・政治分野からは労働市場の規制緩和、特に派遣労働と有期雇用の規制緩和を求める要請がなされた。これらの要請は、持続する大量失業の主要な原因が労働市場の硬直性にあるという見解に基づいている。この見解の根底にあるのは主に労働市場の機能メカニズムに関する仮説である。しかしこれには賛否両論があり、実証もされていない（OECD 2004）。

このように、理論と実証の関係が不透明であるにもかかわらず、政策は、1985年の雇用促進法に始まる継続的な規制緩和に向かった。多くの段階を経て、主にいわゆるハルツ法（2003～2005年）の枠組みに基づき、内的・外的柔軟性のあらゆる側面で限界が広がった¹。目標は、派遣労働、有期・僅少雇用、およびパートタイム労働の利用を増やすことであり、それは達成された。規制緩和が就業率や失業率に良好な影響をもたらすかどうか、またそれはどの程度かということは依然として不透明である。連邦政府の主導の下で大規模に行われたハルツ法の評価においても、確たる雇用効果は証明されなかった（Deutscher Bundestag 2006）。これに対して、これらの雇用形態の拡大が一規制緩和で忘れ去られていて、今になって不安定性リスクの上昇という形で表面化するという一新たな問題を投げ掛ける可能性があるという見解にはあまり異論はないようである。規制緩和の支持者でさえ口にする率直な疑問は、失業者に新しい就職先を見つけたいと願うならば、規制緩和の代償として労働条件の悪化も止むを得ないのではないかというものである（Sachverständigenrat 2002）。

以下の報告は非典型雇用拡大の雇用効果を問うものではない。最初に、規制の構造（第2節）について、次いで、雇用形態の規模・発展・構造の概説（第3節）、不安定性の観点からの評価（第4節）、最後に、事業会社4社の事例研究の成果が紹介されている（第6節）。まずはドイツの非典型雇用がどのように定義されているかを明らかにする（第2節）。

¹ 概要は Seifert, H (2006) 参照のこと

第2節 非典型雇用の定義と法的枠組み

1. 定義

非典型雇用は通常いわゆる正規雇用（NAV: Normalarbeitsverhältnis）に対する否定的概念として定義されており（Mückenberger 1985）、雑多な雇用形態の集合的カテゴリーである。労働市場の機能にとって重要な点は、非典型雇用が正規雇用と比べて、様々な違いを除けば、事業会社および部分的には就業者の潜在的な柔軟性を拡大することである。また、その利用には雇用コストを下げる効果もある。非典型雇用は、事業会社に、派遣労働および有期・僅少雇用の利用を通じた外部柔軟性の余地を提供する。パートタイム労働は、自発的に行われる限り、就業者にフルタイム労働に代わる選択肢として仕事以外の時間的要請と仕事を両立させる可能性を提供する。

さらなる議論の出発点として、正規雇用²に関する以下の指標が有用である：

- 生計を維持する所得を伴うフルタイム労働
- 期間の定めのない雇用
- 社会保障制度への包摂（失業・疾病・年金保険等）
- 雇用関係と使用関係の一致
- 使用者の指示に対する労働者の遵守義務

その他、労働時間編成の柔軟性や労働協約拘束力等の指標に関連する定義もある。しかし、ここでは上記の基準を使用する。それらは最近の文献でも定着している（連邦統計局 2008）。

以下では正規雇用や非典型雇用の概念を規範的（「本来そうあるべき」）カテゴリーとしてではなく、専ら分析的カテゴリーとして用いる（社会保障制度ではこれらの基準が使われることが多い）。

非典型雇用³は言及された正規雇用の基準の少なくとも一つから逸脱している：⁴

- 規則的な週労働時間とそれに応じて報酬が減額されているパートタイム労働
- 特殊で、所得の上限が決まっているパートタイムの一形態である僅少雇用
- 有期雇用：雇用期間の上限は何度も引き上げられ、つい最近2年になったばかり
- その特殊性が労働者、派遣元企業、派遣先企業の三者間の関係にある、派遣労働（時間労働 *Zeitarbeit* とも呼ばれる）。これにより雇用関係（派遣元企業と派遣労働者）と使用関係（派遣先企業と派遣労働者）が乖離する。
- 弁護士や医師のような旧自由業を補足する新しい自営業は、2003年のハルツ法の枠

² 導入および概説として Keller/Seifert (2007) が適している。

³ 法的根拠として以下の章を参照のこと

⁴ ここには嘱託ないしフリーランサー、労働の機会としての1ユーロ・ジョブ、実習生などは含まれない。データとしては未発達で必ずしも現状に即していないため、推移の分析は不可能である。

内で導入された個人創業助成金 *Existenzgründungszuschuss*（私企業 *Ich-AG*、家族企業 *Familien-AG*）により強化された。この助成金はその後、2006年8月以降の同様の一時給付と共に起業助成金 *Gründungszuschuss* に統合された。

これらの雇用形態間の境界線は必ずしもはっきりしてはいない。このことは例えばフルタイム労働とパートタイム労働の境界線についても言える。週労働時間35時間を境として、契約上の取り決めに基づき規則的にそれより短い時間働く就業者はパートタイム就業者と見なされる。統計局はこれとは別の線引きを行っており、パートタイム労働を週20時間以下の労働と定義している（*Statistisches Bundesamt* 2008）。この基準は低すぎるし、国際的な慣習にも沿っていない。OECDは長い間、35労働時間未満をパートタイム労働としてきたが、数年前からこの基準を30時間以下に引き下げている（OECD 2009）。

さらに従属的雇用と自営業（「疑似自営業」、「単独自営業」）の区別も容易ではない。これらの就労形態についてはここではこれ以上詳述しない。

非典型雇用の個々の形態は重複する可能性もある。例えば派遣労働者は有期雇用契約を結んでいると同時に、パートタイムでしか働いていないということがありうる。

2. 法的枠組み

非典型雇用に関する規制は労働法で規定されているが、労働協約がこれに違反することを許している場合もある。例えば、労働者派遣がよい例である。労働協約が賃金に関する特別な条件を定めている場合を除き、均等賃金原則の適用が適用される。

非典型雇用の法的基盤は1985年の雇用促進法以来、ここ数十年のあいだに何度も改正された。その背景には労働市場における柔軟性と失業・就業率の関係を巡る、長引く学術的、政治的論争があった。柔軟な労働市場の支持者は雇用関係の規制緩和に、1970年代半ば以来続く労働市場の問題を解く鍵があると見ていたし、それは今も変わらない。例えば、数多くの年次報告書で経済発展全体の評価を行っている有識者会議などがそうである。これに対して労働組合などは、非典型雇用の拡大が就業者の労働条件を悪化させ、賃金水準を下げ、雇用の不安定性を増大させるほか、間接的には基幹従業員の労働条件にも悪影響を及ぼすと懸念する。彼らはまた、労働市場の柔軟化が雇用状況を明らかに改善させたことがこれまでに実証されたことはないと批判する（e.g. *Buntenbach* 2009 ; *Fahimi* 2009）。

これらの論争は今も続いている。2009年秋の総選挙後に生まれた新連邦政府も雇用保護の緩和および有期雇用の規制緩和を進める新方針を議論の俎上に載せている。例えば連立政権の一員である自由民主党（FDP）は、解雇保護適用の下限を現在の従業員数10人から20人に引き上げることを要求している。そのほか（これまで認められていなかった）過去の有期就業者を同一使用者が1年後に再雇用することを認めることも議論され

ている。

非典型雇用の法的枠組みは以下の通りである。

(1) 僅少雇用

社会法典第4巻（SGB IV）第8条によると、僅少就業者とは月収400ユーロ以下の就業者、または短期就業者をいう。短期就業者とは、年間労働が2カ月以下、または50日以下の就業者をいう。その際、複数の僅少雇用は合算される。

僅少雇用の最近の大改革は2003年に「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）を通じて行われた。報酬の上限は月額325ユーロから400ユーロに引き上げられ、同時にそれまで適用されていた週労働時間の制限（最大15時間）も廃止された。それまで適用されていた週15時間という上限の撤廃で、時間制限はなくなり、報酬制限のみとなった。これにより時給の下限も廃止された。

就業者は税金も保険料も支払う必要がない半面、使用者には25%の一括納付金が導入された（2006年には30%に引き上げられた）。そのうち15%が公的年金保険料に、13%が公的疾病保険に2%が税に振り分けられる。そのうえ雇用期間が4週間以上の場合は負担調整法の定める、疾病時および出産時の使用者負担調整のための掛け金0.1%を納付しなければならない。同時に就業者には社会保険加入義務のない僅少副業の可能性が導入された。この規定の意味するところは、社会保険義務のある正業の他に僅少副業にも従事できること、その際、副業が正業と合算されることも、それに応じて社会保険料と税金の負担が重くなることもない。僅少副業が課税および社会保険料算定の際に、正業の収入と合算されることはないのである。

原則としては、これらの雇用の補助が行われている。そのような雇用は使用者にとってはコスト面で有利なものである。というのも、労働者が所得税を払うとした場合の手取り賃金に相当するだけの、より少ない賃金総額を使用者は支払うことで、労働力を得ることができるからである。

(2) 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・有期雇用契約法」（TzBfG: Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge）で定められている。パートタイム労働とは（第2条）、規則的な週労働時間が、各当該労働協約が定める週労働時間をフルタイムで働く労働者の週労働時間より短いものをいう。そのような雇用は一僅少雇用の範囲に属さない場合には一保険加入義務がある。

TzBfGはその目的を、パートタイム労働を促進することに置くと明確に定めている（第6条）。従って使用者は労働者に一管理職にある者でも一パートタイム労働を同法の基準に則って認める義務がある。労働者はパートタイム労働の請求権を持つ。雇用関係が6

カ月以上ある場合、彼らは契約が定める労働時間を縮減することを要求できる。使用者は労働時間の縮減に同意し、それを拒む経営上の理由がない限り、労働者の希望に応じて労働時間の配分を決めなければならない。経営上の理由とは、労働時間の縮減が、組織、業務、または業務上の安全に大きく影響する、不相応なコストを生むことなどである。拒否の理由は労働協約で定めることもできる。

TzBfG は、労働時間を再び延長することについては弱い請求権しか定めていない（第9条）。使用者は雇用契約で定めた労働時間の延長を求めるパートタイム労働者に対して一会社の差し迫った理由、または他のパートタイム就業者の（労働時間に関する）希望がある場合を除いて一相当する空席がある場合は優先的に配慮する義務がある。

第4条は差別禁止を定めている。パートタイム就業者は一異なる扱いを正当化する客観的な理由がある場合を除いて一基本的に、比較可能なフルタイム就業者と同等に扱う必要がある。パートタイム就業者に対しては、賃金または他の分割可能な金銭的給付について、比較可能なフルタイム就業者の労働時間に占める彼の労働時間の割合に相当する以上のものを保証しなければならない。

（3）有期雇用

労働者は雇用契約が特定の期間に限定されている場合、有期就業者とされる。「パートタイム労働・有期雇用法」（TzBfG）は、雇用契約を暦の上で、または目的に応じて期間を限定する可能性を与えている。

雇用契約の有効期間を限定することは、それが客観的な理由により正当化される場合に認められる（第14条）。客観的な理由とは以下のようなものをいう：

- 会社の労働需要が単に一時的である、
- 職業教育または学業に続く、労働者の次のステージへの移行を容易にする目的での雇用期間の限定、
- 労働者が他の労働者の代理を務める、
- 作業の性格上、有期雇用が正当化される、
- 試用目的による雇用期間の限定、
- 労働者個人に関わる理由から有期雇用が正当化される、
- 労働者の報酬が財政法上有期雇用に限定されている予算から支払われ、同労働者がそれに応じて雇用される、あるいは雇用期間の限定が裁判所の調停に基づいている。

客観的な理由のない、雇用契約の（暦上の）有効期間の限定は2年まで認められる。この2年を越えなければ、（暦上の）有期雇用契約は最高3回まで更新が認められる。第1文に定められた雇用期間の限定は、同一使用者との有期・無期雇用関係が以前、すでに存

在した場合は認められない。更新の回数または有期雇用の継続期間の上限については、第1文から逸脱する内容を労使協約により確定することも可能だ⁵。そのような協約の適用分野では、協約に拘束されない使用者および労働者が協約規則の適用を取り決めることが可能である。

企業設立後4年間は客観的理由を伴わない雇用契約の（暦上の）有効期間の限定は、4年以下ならば認められる；この4年という継続期間を上限として（暦上の）有期雇用契約の（複数回の）更新も認められる。このことは法的再編により新設される企業には適用されない。企業の設立の時点について重要なのは一租税通則法第138条に則って自治体または税務署に届け出る必要がある一雇用開始時期である。第1文が定める雇用契約の期間の限定については第2項第2文～第4文にその適用範囲が記されている。

客観的理由を伴わない（暦上の）有期雇用契約は一労働者が有期雇用関係の開始時に52歳以上で、有期雇用関係の開始直前に4カ月以上（社会法典第3巻第119条1項1番で定める意味において）失業中だった、操短手当を受給した、または社会法典第2・第3巻に則った公的助成措置である雇用対策に参加した場合—5年まで認められている。この5年の間は雇用契約の（複数回の）更新も認められている。

有期就業者は原則的に期間の定めのない雇用契約を伴う比較可能な被用者と同様に扱うものとする。報酬は雇用期間に応じて決める。

（4）派遣労働

1972年の労働者派遣法（AÜG）は、労働者派遣業 *gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung*（派遣労働 *Leiharbeit* または時間労働 *Zeitarbeit* ともいう）を認めている。以来、数度の法改正により労働者派遣の上限が段階的に引き上げられ、最終的には完全に撤廃された。本来、派遣期間は3カ月に限定されていたが、その後、6カ月、12カ月、24カ月に拡張された。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）により、大規模な改革が行われた。ハルツ法は派遣労働を自由化し、中央政府による規制から解放した：

- 派遣労働者の派遣期間の上限を撤廃。
- 再採用の禁止を廃止。
- 「同期化の禁止 *Synchronisationsverbot*」を撤廃。これは派遣元企業における雇用関係を初回の派遣期間に限ることを禁止していた。
- これらの規制緩和策の見返りとして一般均等待遇原則が導入された。派遣労働者は基本的な労働条件に関して、比較可能な正規被用者と同列に置かれる。均等賃

⁵ 労働協約の中には2008/2009年の経済危機を背景に有期雇用の期間を4年に拡大したものもある。これにより有期労働者を事業会社にこれまでより長く留めることができるようになった。2年だけの雇用期間だったら経済状況がどう進展するのか不透明な中で、雇用が継続されることはなかったであろう。

金を含む均等待遇原則の放棄は労働協約の枠内でのみ可能である。

労働法上、派遣労働は三角構造を成している。正規雇用との違いは、雇用関係と使用関係が乖離することである。雇用関係が派遣元企業との間で結ばれるのに対して、使用関係は派遣先企業にある。前者の場合、賃金や労働時間などの労働条件は契約により取り決められる。しかしながら就業は派遣先企業で行われる。

労働者派遣法は次の規則を定めている：建設業では派遣労働は制限されており（第1条b）、通常この業界の労働者によって行われている仕事には認められない。派遣労働は次の場合、認められる：a) 建設業事業会社とその他の事業会社の間で、これらの会社が拘束される、一般的拘束力宣言を受けた労働協約がこれを定めている場合、b) 建設業事業会社間で、派遣元企業が3年以上前から同一枠組み・社会保険労働協約またはその一般的拘束力に拘束されることを証明できる場合。

第9条により、派遣先企業への派遣期間中、派遣労働者に対して派遣先企業の比較可能な労働者に適用されるより低い基本的労働条件（賃金を含む）を定める取り決めは禁止されている。但し、派遣元企業がそれ以前に失業していた派遣労働者に対して、派遣先企業への派遣について最長6週間、派遣労働者が最後に失業手当として受給した金額以上の手取り賃金を支払う場合はこの限りではない。これは、同一の派遣元企業との間にすでに派遣雇用関係が成立していた場合は適用されない；労働協約は異なる規則を容認できる；そのような労働協約の適用範囲では、当該労働協約に拘束されない使用者と労働者は協約規則の適用について取り決めることができる。

共同決定権について第14条は以下を定めている：

- (1) 派遣労働者は派遣先企業での就業期間中も派遣元企業の社員であり続ける。
- (2) 派遣労働者は派遣先企業の監査委員会における労働者代表の選出や派遣先企業における（会社法が定める）労働者代表の選出に当たっては投票権がない。派遣労働者にはこのような労働者代表に相談に行ったり、派遣先企業の経営・青年集會に参加したりする権利はある。
- (3) 派遣労働者の受け入れに当たっては会社法第99条により派遣先企業の経営協議会の関与が定められている。

派遣労働法の改正後、この部門の就業者の過半数を対象にした労働協約が結ばれた。労働協約の各当事者は異なる賃金水準を伴う3つの労働協約に合意した。

（5）新自営業

弁護士や医師など旧式の自由業形態を補足する新しい自営業は2003年にハルツ法の枠内で導入された個人創業助成金（私企業 Ich-AG、家族企業 Familien-AG）により強化された。これはその後、同様の一時給付と共に2006年8月から起業助成金に統合された。

従属的雇用と自営業（疑似自営業）の区別は必ずしも容易ではない。自営・従属的雇用の境界ははっきりしていない。

第3節 量的視点

1. 基礎データ

ドイツでは非典型雇用の規模、発展、構造に関する様々なデータが出回っている。この時として混乱する状況は様々な定義やデータソースに関係している。それらは手法の上でも、異なる指標を補足していることにより内容の上でも異なる。その意味では情報内容を互いに補っている面もある。異なるデータソースの結合は手法上の理由から認められない。1回限りの特別調査と並んで以下の定期調査も細分化された（時系列の）データを提供する：

- 連邦統計局により実施される1%ベースの世帯調査である国勢調査 *Microzensus* は、毎年、就業者および従属的就業者の総数に関するデータを集め、それを雇用形態によりパートタイム・フルタイム、派遣労働、僅少雇用、有期雇用に分けている。2005年よりこの調査は年4回実施されている。欧州連合の労働力調査（EU労働力調査）は国勢調査に組み込まれている。国勢調査は就労について国際労働機関（ILO）とは若干異なる定義を行っている。就労者とは、週1時間以上の（報酬が支払われる）労働を伴う雇用に従事している人をいう。
- 社会経済パネル（SOEP）。年次パネル調査として1988年から存在し、同様にパートタイム・フルタイム、派遣労働（より長いインターバルでのみ扱われる）、僅少雇用、有期雇用に関するデータを提供している⁶。
- 僅少就業者に特化したデータは連邦鉱山労働組合および連邦雇用エージェンシー（BA: Bundesagentur für Arbeit）が就業者調査の枠内で提供している。
- 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統計をベースにして公開している。それらは性差、職業、資格、雇用期間別に細分化されている。これらのデータは（法律で定められた）派遣事業会社の申告に基づいている。
- 最近では連邦時間労働連盟（BZA: 派遣企業の主要組織）がドイツ経済研究所（IW）と協力して派遣労働者の拡大に関する調査を実施している。このデータは公的な統計とは異なり、大企業に過度に傾斜したサンプルに基づく調査である。

以下の記述は主に国勢調査と SOEP のデータをベースに、これらを他の出所のデータで補足している⁷。何故、時点毎のデータが必ずしも一致しないのか、データの新鮮さが異

⁶ 社会経済パネル（SOEP）はドイツ経済研究所（DIW）により発起された。

⁷ ここに使用した公開データの規模を巡る詳細な評価は、（プロジェクトの資源不足から）不可能である。

なるのか⁸、必ずしも同じ構造指標を捉えていないのか、という問いについては、異なる出所データの混在がその理由である。

非典型雇用に関するデータを描写・分析する際、異なる指標が同時に現れることもある点に注意されたい（つまり有期就業者が同時にパートタイム労働を行うこともあるし、派遣労働者として働くこともある）。各指標の分別は、以下の通り手法上の理由から行うことが出来ない。データは各々、主な指標に従って分別されている。

以下に示すデータは専ら従属的就業者のデータである（従って、自営業の全ての形態を除く）。この分析は15～65歳層が対象である。有期雇用関係の観察では職業教育期間中の就業者は（これらの就業者の雇用ないし職業訓練契約は基本的に期限が区切られているため）除外されている。職業訓練生の数の変更は有期就業者の実態を歪ませる結果になるだけである。

2. 拡大と推移

非典型雇用の諸形態は雇用全体に照らし合わせて、そのダイナミズムや重要性において突出している（第1-1表）。1990年代の初頭以来⁹、非典型雇用の全形態が増えているものの、そのテンポや変化の幅は様々である。

第1-1表 非典型雇用の形態別推移

| 年 | 就業者全体 | パートタイム労働 ¹⁾ | | 僅少就業者 ²⁾ | | 派遣労働者 ²⁾ | | 就業者数 (訓練生を除く) 計 | 有期就業者 (訓練生を除く) | |
|------|--------|------------------------|---------------|-----------------------------------|---------------|---------------------|---------------|-----------------------|---------------------|----------------------------|
| | | パートタイム労働 (単位:1000人) | 就業者に 占める割合 | 僅少就業者 ³⁾ (単位:1000人) | 就業者に 占める割合 | 派遣労働者 (単位:1000人) | 就業者に 占める割合 | | 有期就業者 (単位:1000人) | 全就業者に占 める割合(訓練 生を除く) |
| 1991 | 33.887 | 4.736 | 14,0 | | | 134 | 0,4 | 32.323 | 2.431 | 7,5 |
| 1992 | 33.32 | 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 | 32.3 | 5.122 | 15,9 | | | 139 | 0,4 | 30.958 | 2.322 | 7,5 |
| 1995 | 32.23 | 5.261 | 16,3 | | | 176 | 0,5 | 30.797 | 2.388 | 7,8 |
| 1996 | 32.188 | 5.34 | 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 | 2.74 | 8,8 |
| 2002 | 32.469 | 6.934 | 21,4 | 4.1 | 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 | 30.47 | 3.075 | 10,1 |
| 2006 | 32.83 | 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) 各4月、2) 各6月末、3) 400ユーロベースのミニ・ジョブ

出典：連邦統計局（Statistisches Bundesamt）、Fachserie 1, Reihe 4.1.1.,各年版（<https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,sfgsuchergebnis.csp;>）および連邦雇用エージェンシー（<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html>）

⁸ 連邦統計局が派遣労働を捕捉し始めたのは2006年以降。このため、これ以上のデータは記載できない。

⁹ この時点でドイツ再統一の一環として纏められたドイツ全体のデータが提供されており、参考になる。

- ・パートタイム労働は数の上でも最も重要な形態で景気循環に関係なく継続的に増え続けており、2008年には雇用全体の26%以上を占めるに至っている¹⁰。
- ・僅少雇用（ミニジョブ）（最近ではパートタイム労働の一形態になった）は、1990年代末以来、そして特に1990年代半ばのハルツ法の枠内で行われた規制緩和の影響でかなり重視されるようになった。最近、2008年に僅少就業者の数が若干減少したが、それは法改正から来るものかも知れない（本章第2節2．法的枠組み参照）。全体では従属的就業者の14%強が僅少雇用に従事している¹¹。正業の他にミニジョブの副業に従事している人を加えれば就業者全体に占める割合は20%弱となる。但し、こうした調査では就業者は正業で1回、そして副業でもう1回というように、重複して集計されている。複数の雇用関係を持つ就業者もいるため、仕事の数は就業者数より多い。
- ・有期就業者の割合は1990年代半ば以来、（法的枠組みの複数回にわたる緩和措置にも拘らず）一定水準に留まり、約10%前後で推移している¹²。但し、採用全体に占める有期の新規採用の割合は増加し、2001～2006年のあいだに32%から43%に上昇した（Bellmann et al. 2009：361）。
- ・派遣労働は、就業者全体に占める割合が依然2.3%と比較的低い水準にあるものの、ダイナミックに発展している。連邦雇用エージェンシーによると2008年6月には派遣労働者は800,000人以上を数えた。この数は従属的就業者全体に占める割合の2.3%に相当する。2009年5月までに派遣労働者の数は30%以上減って520,000人に激減した。2009年上半期を通じて低いレベルで安定した後、2009年9月には再び約60,000人増加している。このような推移は、この就業形態の機能（過去の景気局面以上に景気の緩衝材になっている）を一層明らかにしている。2002年の景気後退期も同様に派遣労働が雇用全体より大きく減少したものの、8%強程度であり、今日の危機ほど強い影響はなかった。派遣労働者は正規雇用関係の就業者より景気循環の影響を受け易いのは明らかである。彼らはかなり高い雇用リスクを背負っている（Brehmer/Seifert 2008）。

非典型雇用の全体像を数量的に捉えるためには、示されている割合を単に合算する訳にはいかない（各形態が一例えば、パートタイムと有期、またはパートタイムと派遣労働というように一重複する可能性もあるため）。このような指標の重複を考慮すれば、

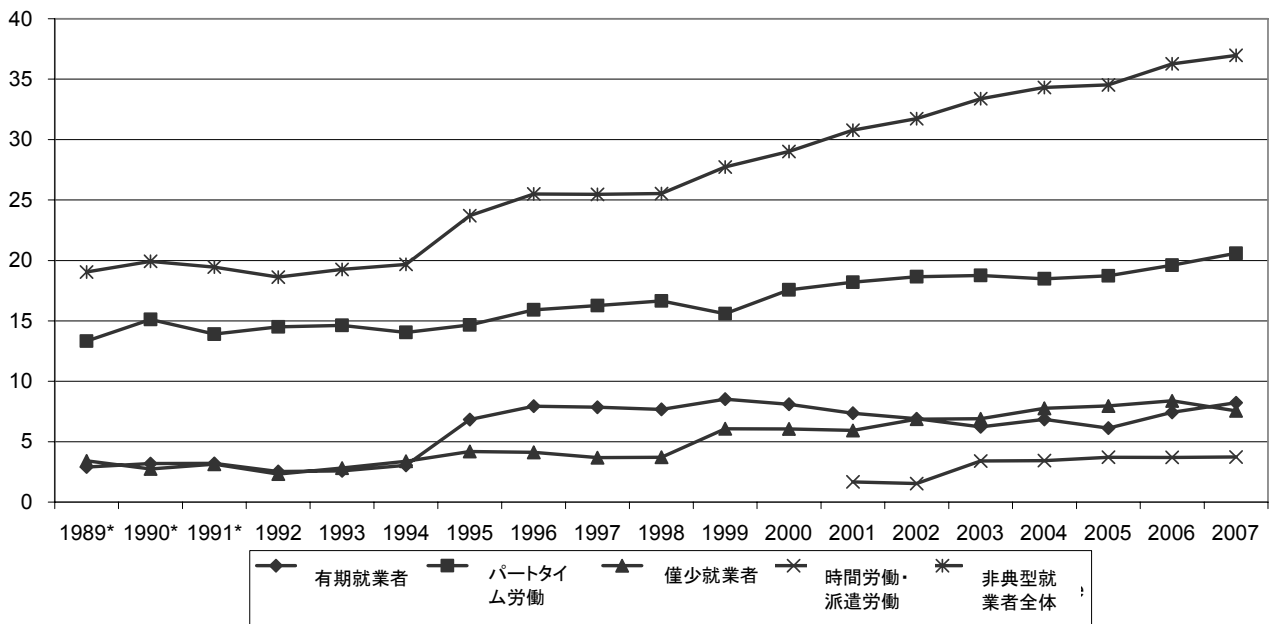
¹⁰ 国勢調査は就業者全体に占めるパートタイム就業者の割合を26%強としている（但し僅少就業者の一部を含む）。SOEPの調査に僅少就業者も加えれば、もっと高い数値になる。

¹¹ ここに示されている僅少就業者の数には（厳密に言うと、従属的就業者に数えられない、他のステータスを持つ）就労生徒・学生・年金生活者も含まれる。ここに示された数値からそのグループを除くと、割合は約8%となる。

¹² 訓練雇用関係はこれらの数値には反映されていない。

2007年度の非典型雇用形態は従属的就業者全体の3分の1以上(37%)に及ぶ¹³。連邦統計局が2007年の非典型被用者の割合を25.5%のみというならば、この差は第一にデータソースの違い、第二にこの就業者グループの定義と関係がある(Statistisches Bundesamt 2008)。連邦統計局は原則的には(ここに示す調査と同様に)同一就業者グループ毎にまとめている(但し、20時間以下のパートタイム就業者のみ考慮し、21~34時間のパートタイム就業者は考慮に入れていないという違いはある)。上記のとおりパートタイム労働・有期雇用契約法はフルタイムの(各当該協約が定める)週労働時間より短い場合、これをパートタイムと定義している。ドイツでは協約が定める最も短い週労働時間は35時間である(鉄鋼・印刷産業)。

第1-1図 非典型雇用(1989~2007年、%)



* 西部ドイツのみ

出典：SOEP から筆者計算。全ての数値は調整済み。

3. 構造的特徴

多様な非典型雇用には就業者の構造に一定の共通性もあるが、独自の構造を示すものもある。統計を見ると、全ての雇用形態に同じ構造指標が用いられているわけではないことが分かる。それに異なる定義も加わる。従って以下では一部の選択された指標のみ紹介するに留める。この状況から構造を比較することは難しい。

¹³ これらの数値は社会経済パネルの基準を取り入れて計算されている。

（１）非典型雇用全体

非典型雇用には主に女性が従事している。従属的就業者である女性全体の 57%強は非典型雇用をベースに働いている。これに対して男性ではその割合は 17%弱に過ぎない。非典型雇用形態のなかの例外は派遣労働であり、ここでは男性が中心である。非典型雇用が全体として基本的に女性の領域であるとするれば、こうした状況は主にパートタイム労働に原因がある。パートタイム就業者全体の約 5 分の 4 は女性である。

非典型雇用形態の増大は多かれ少なかれ全ての経済分野に見られる現象である。連邦統計局の統計によれば非典型就業者の割合は 1997 年から 2007 年にかけて 17.5%から 25.5%に伸びた¹⁴。行政部門ではこの上昇幅は僅かであるのに対して、最も顕著な伸びを示しているのが商業・飲食業の分野で、その割合は 11%ポイント上昇した。特に飲食業の分野ではこの雇用形態の割合は 33%という高い率を示している。最も高いのは 36%の値を示す公的・私的サービス業である。非典型雇用の割合が高いのは 15～24 歳の若年層（39.2%）、公認の職業教育を受けていない人々（39.9%）、そして出身が EU 諸国以外の外国人（36.8%）である。先に述べた年齢層では非典型就業者の割合は 1997 年から 2007 年にかけて 19.7%上昇した。この年齢層の労働者は非正規雇用に陥る率が最も高い人々である。これに対して 45～55 歳の労働者は 22.4%で最も低い。非典型雇用に頼る若年就業者が増加しているとするれば、この展開は主にこの年齢層で特に顕著な有期雇用契約の増加が原因である。職業教育修了と同時に若い人々を（通常、1～3 年という一定期間を経て期間の定めのない契約に移行する）有期契約ベースでしか受け入れない会社も増加している。多くの事業会社には経営合意があり、一方で職業教育修了者全員を受け入れるとしつつも、その受け入れは（一定の期間を過ぎれば期間の定めのない雇用に移行する形での）有期雇用に限ることを定めている。

就業者の資格グループ間の格差は確実に広がっている。就業者を 3 つのグループに分けると、(1) 職業教育を受けていない人、(2) 職業教育を受けている人、(3) 第 3 の職業教育修了者一で、職業教育の程度が上がるに連れて非典型就業者の割合は下がる。第 1 グループでは約 40%の人が正規雇用関係を持たない一方で、第 2 グループでは 25%、第 3 グループでは 18%強、すなわち第 1 グループの半数に満たない。非典型雇用の拡大は職業教育未修了者層で特に顕著である。ここでは 10 年間で非典型就業者の割合が 26.7%から 39.9%に上昇している。

（２）派遣労働

派遣労働者を利用しているのはそもそも全事業会社のごく僅か（3%）に過ぎない。

¹⁴ 以下の記述は連邦統計局の分析（2008 年）に基づいている。この記述は国勢調査のデータに基づき、パートタイム労働の狭義の定義（20 時間以下）を基礎に敷く。従って非典型就業者の割合は 25.5%で SOEP ベースの数値である 37%より大幅に低いものとなっている。

事業会社の規模に応じてこの割合は上昇する：就業者数 250 人以上の会社では 40%である (Bellmann et al. 2009 : 392)。利用の幅も大きく異なる。派遣労働者を利用している、就業者数 250 人以上の大規模事業会社の約 4%は派遣労働者の割合が 25%を超える。この規模の事業会社の 3分の2は派遣労働者の割合が 5%以下である。

派遣労働の主要な利用分野は製造職分野である。派遣労働者全体の約 70%がここで利用されている。2008 年度の労働市場職業研究所 (IAB) 経営パネルの報告から次のようなことが分かった：事業会社全体のうち派遣労働を取り入れている事業会社の割合は鉱山、エネルギー、上水道の分野が 12.1%、製造業が 12.9%、建設部門が 2.2%、商業、修理、交通、マスコミ、金融業が 2.4%、企業向けサービスが 1.3%、そして全産業平均が 3.6%である (<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Arbeitsmarkt/Zeitarbeit2006.psm>)。

2008 年半ば時点で派遣労働者全体の 3分の1強が補助作業員だった (BA 2009a)。それに大きく水をあけて続くのは、いわゆるその他のサービス職 (12%強) と錠前職人・機械工 (11.8%) である。

依然として派遣労働者全体のおよそ 4分の3が男性である (2008 年度平均で 73%)。このことは派遣労働が一上記の構造変化にも拘らず一依然として商工業分野に多いことと関係している。男性派遣労働者全体の約半数が補助作業員、錠前職人ないし機械工として働いている。女性では補助作業員、組織・管理・事務職が目立つ。2008 年には女性は派遣労働者全体の 27%を占めていた。但し、その割合は上昇傾向にある (前年は 26% ; 1998 年は 20%)。

派遣労働者の大半は、以前は就労していなかった。2008 年下半期では新規の派遣雇用の 61%が直前には職に就いていなかった人を対象としていた。この派遣労働者のおよそ 10 人に 7 人は最後の雇用から (最高で) 1 年経っている。非就労期間を経て就職する人のおよそ 6 人に 1 人は 1 年以上就労していなかった。また 7 人に 1 人は就労経験がない人達である。またこれらの就業者の 29%は直前も派遣労働者として働いていた (BA 2009c)。

雇用関係は短期間のものが多い。2008 年度の下半期に期限を迎えた雇用関係のうち 51%が 3 カ月以下のものだった (2007 年は 56%、1998 年は 67%)。男女の派遣期間には殆ど差がない (BA 2009c)。派遣雇用が短期間であることから、派遣元企業が社員を受注状況に合わせて可能な限り柔軟に調整していることが分かる。

派遣労働者の 8%弱は僅少就業者—すなわち月給が 400 ユーロ以下—に数えられる。この就業者層の約 3分の2は専ら僅少雇用派遣労働者として働いている。

(3) 僅少雇用

僅少就業者についてはまず2つの主要グループを区別する必要がある：(1)専従、(2)副職で僅少就業者（ミニジョブまたは400ユーロジョブ）。第1カテゴリーには2008年度は僅少雇用全体の69%が該当した。この分野は社会保障の観点から問題がある。というのも、雇用が長期に及ぶ場合、このような条件の下では年金の請求権が非常に僅かなものにしかならないからである。但し、僅少雇用専従の就業者のうち少なからぬ人々はこのような仕事を一時的にしか行っていないことを前提にする必要がある。これは特に生徒や学生、そして年金生活者に当てはまる。統計にはこれに関するデータはない。詳細なデータに欠けるなかで、ここでは仮に、25歳以下の人のうち少なからぬ部分が生徒と学生であることを前提とする。ここに年金の支給額を改善しようとしている年金生活者も加わる。

第1-2表 僅少就業者と構造指標（%）

| | 僅少就業者 | 専従僅少就業者 | 副職として僅少就業者 |
|-------|-------|---------|------------|
| 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 für Arbeit 2009b

特に法的定年に達する前に退職した早期年金生活者は年金のほかに月額400ユーロ以下の追加稼得が認められている。僅少就業者の30%強が55歳以上ならば、そのうち少なからぬ割合を年金・早期年金受給者が占めると推測される。

僅少雇用の主要な利用分野は商業とサービス産業である。さらに重要な利用分野として個人の世帯がある。これに対して製造業ではこのような雇用形態の利用は比較的低いレベルに留まっている。

第1-3表 僅少就業者と経済分野（%）

| | 僅少就業者 | 専従僅少就業 | 副業として僅少就業者 |
|---------|-------|--------|------------|
| 製造業 | 9.6 | 9.8 | 9.2 |
| 商業 | 19.9 | 21.3 | 16.7 |
| 飲食業 | 10.0 | 9.9 | 10.2 |
| サービス業 | 20.4 | 18.8 | 24.0 |
| 健康・社会制度 | 9.7 | 9.5 | 10.2 |
| 個人世帯 | 9.9 | 10.3 | 9.1 |

出典：Bundesagentur für Arbeit 2009b

僅少雇用のサービス部門への集中はこの部門の利用条件と関係しているようである。

商業ではミニジョブがしばしば顧客のピーク時をカバーしており、数日の数時間だけ利用されている。飲食業でも同様である。時間の柔軟性が高いことが経営の上ではこの雇用形態の大きな利点である。

(4) 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領域である。パートタイム就業者全体の5分の4以上(81.7%)が女性である。従属就業女性全体の46%がパートタイム労働を行っている。このようにこの就業形態が女性にとって次第に「新しい通常」となっている。パートタイム労働が希望する労働時間に当たるとは限らない。パートタイム就業者全体の22%強はフルタイムの仕事が見つからなかったために仕方なくこの就業形態を選んでいる。1998年比(13%)でこの割合はほぼ2倍になっている。明らかにパートタイム労働を緊急避難とするパートタイム就業者の割合が増加している。これらパートタイム就業者は、本来はフルタイムの仕事を目指していた。そのほか42.4%は個人・家族の事情から、10.3%が学校・職業教育のためパートタイムを選んでいる。

パートタイム就業者のかなりの割合(47%)が週20時間以下、33.1%が21~31時間働いている。

パートタイム労働は主にサービス部門に多く、製造業ではあまり行われていない。最上位にあるのが公的・私的サービス分野でパートタイム率は41%、次に来るのが商業・飲食業の38.1%である。これに対してパートタイム率が平均を下回るのは製造業で、13.9%に留まっている。

最近の危機の特徴は、事業会社が職業教育をよい成績で修了した訓練生を、多くの場合パートタイムベースでしか受け入れなくなったことである。縮小された労働時間は通常は1~2年に限定された期間のみ適用され、その後はフルタイム・レベルに移行する。

(5) 有期雇用

有期就業者の構造については連邦統計局による国勢調査(1%ベースの抜取調査)が幾つかのデータを提供している。有期就業者のごく少数派(3.3%)しか継続的な雇用に関心がなかった。

2004年3月には2980万人の従属的就業者(訓練生を除く)のうちドイツの国勢調査ベースの調査によると20歳未満の人の40%弱が有期雇用契約(http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2005/04/PD05__193__133.psml)だった。1996年4月にはこの割合はまだ33%であった。当然ながらこの年齢層の有期雇用就業者の多くが生徒か学生だった(2004年3月:34%)。職業訓練契約は特定期間に限って結ばれるのが常なので、訓練生はここに含まれていない。

20~24歳では有期就業者の割合は29%で(1996年:22%)、25~29歳は16%弱だった

(1996年：10%強)。最も低い数値を示したのは4%弱の45～49歳、および50～54歳である。これらの数字から、厳しさを増す一方の労働市場への参入が原因で特に職業を開始する人が一時的に有期雇用契約を受け入れている現状がよく分かる。2004年3月のドイツの有期就業者が従属的就業者全体（訓練生を除く）に占める割合は8%だった（旧西ドイツでは7%強、旧東ドイツおよびベルリン東部では12%弱が期間限定の仕事に従事していた）。

有期雇用は特に社会的サービス分野（教育、授業、保健、社会事業）および行政において重要である。これに対して製造業では有期雇用の割合は低い。有期雇用の確率は事業会社の規模に応じて上昇する。就業者数10人以下の小規模事業会社が有期契約で労働力を雇用しているのは10社に1社だけなのに対して、就業者数が250人以上の事業会社の場合、この雇用形態を利用していなかったのは10社に1社に過ぎない（Bellmann et al. 2009：384）。

第4節 非典型雇用拡大の理由

非典型雇用の拡大には様々な要因がある。需要サイドおよび供給サイドの要因のほか、変化する法的規制も関係する。非典型雇用の多様性や就労システムの中で担っている様々な機能を考えれば、非典型雇用のすべての形態を等しくカバーする、統一的な説明の形を提案するのは不可能である。

最近、非典型雇用の拡大を説明しようと試みる論争が持ち上がった。理論的な説明の試みは、主に、人材理論的考察（Sesselmeier 2007）と取引コスト理論的考察（Niehüser 2007）、または供給サイドの考察を加えた両理論のアプローチを結合（Neubäumer/Tretter 2008）したものがある。これらのアプローチは、企業における柔軟性向上の必要性を前提に、正規雇用および非典型雇用の利用の条件が変わったことを指摘する。決定的に重要なのは、それぞれに特有の投資および資格の役割である（Sesselmeier 2007）。それは一般的な人材（その取得に対して企業は益々支出を渋るようになっていく）の重要性が増大していることに由来する。加えて、取引コスト理論的考察は、需要が変動するなか非典型雇用の利用にコスト優位性を見る。このアプローチは、非典型雇用と正規雇用の労働コスト、取引コスト、そして技能コストを比較し、その対価を対比させる。非典型雇用（派遣労働、有期雇用）により労働コストと解雇コストを下げると同時に正規雇用で「外部利益」を得ることも可能である。会社が正規雇用の就業者ないし基幹労働力を解雇しなければならないとしたら、非典型就業者より高い解雇・求人コストが掛かったであろう（Neubäumer/Tretter 2008）。但し、非典型就業者には再訓練、能力評価、情報伝達に際し取引コストが掛かる。さらに、様々な発展がコスト優位を増加し、コスト劣位を減少さ

せるとの主張もある。企業はコンピューター管理を用いて能力の把握や評価を行うという新しい組織コンセプトを導入し、管理費を削減した。サービス業においては深化した分業が研修コストを下げた。そのほか、ハルツ改革の一環で初めて成立した法律上の特殊事項が、派遣労働を対象にした低い労働協約をもたらした。非典型雇用の積極的利用の前提は、労働者にそのような雇用を受け入れる潜在的な用意があるかどうかにある。失業率が高く、仕事の選択肢に乏しい状態が続く限り、失業者がそれほどよくはない労働条件の雇用でも受け入れることを厭わないと見て間違いはないだろう。また、失業者も期待可能性の法則によって、労働条件や賃金が以前の水準を大幅に下回るような雇用でも受け入れざるを得ないという事情もある。

最後に労働市場の既存の規則構造も非典型雇用の各形態における搾取の原因と見られる (Nienhüser 2007)。労働市場がある一定の調整の柔軟性を必要としているとしよう。しかし、調整のための色々な方法がもし厳しい規制により制限されていれば、企業は他のやり方に頼るだろう。例えば、厳しい解雇規制は、企業が派遣労働や有期雇いで柔軟性を確保する結果をもたらすかも知れない。またこのような（極度に数量的な）柔軟性の形態を対象にした規制が緩和されれば、企業は派遣労働や有期雇用の利用を一層進めても不思議ではない。特に短期の労働需要は派遣労働の力を借りて素早くカバーすることが可能である。

また近年は、非典型雇用の各形態において、一種の機能変化が観察されている。有期雇用を試用期間の延長に援用する会社が増加しているのである。特に行政や社会的サービスの分野では、有期雇用が新しい正規採用と言われることもある (Bellmann et al. 2009)。派遣労働にはまた選別機能 (*Screening-Function*) が備わっている。さらにこの雇用は柔軟な疑似基幹従業員として使うことも出来る。派遣労働者は2年以上続いたバブル期に基幹労働力がそれまで行ってきた仕事を受け持っているが、報酬は比較的安く、雇用保障も僅かである。最後に僅少就業者は時間的な柔軟性を満たしている。小売業では店舗の営業時間の延長により夕刻や夜間に学生や主婦が 400 ユーロジョブ・ベースで数時間、レジで働くようになった。しかしまた、品出しも（店で数時間しか働かない）ミニジョブ労働者に指示されることが多くなった。

非典型雇用の最も重要な形態であるパートタイム労働では、需要・供給双方の要因が働いている。とりわけ女性は家族期間が始まるとパートタイム労働を求めるようになる。また女性はフルタイム雇用が不足していることもあり、次善の策としてパートタイム労働を受け入れている面もある。

第5節 労働条件の現状

最近、数多くの経験的分析で、非典型雇用が正規雇用より大きな不安定性リスクを抱えているかどうか、またそれはどの程度かということが調査されている。その際、着目は賃金格差、雇用安定性の問題、そして部分的には職業再訓練の機会にある。これらの分析では正規雇用に対して非典型雇用を下位にランク付けしている。これらの雇用形態は正規雇用と比較して賃金が低く、雇用が不安定で、社内再訓練の機会も少ないなどの高いリスクを伴う。

1. 賃金格差

複数の、異なるデータに基づく分析には、非典型雇用が賃金の面で正規雇用より劣っていることについて広範囲の一致が見られた。特に目立っているのが僅少雇用における低い賃金だ(Anger/Schmidt 2008; Brehmer/Seifert 2008)。派遣労働に関してはこの差はそれほどでもないが(Jahn/Rudolph 2002; Ammermüller et al. 2003; Nienhüser/Matiaske 2003; Kvasnicka/Werwatz 2006; Sczesny et al. 2008; Seifert/Brehmer 2008)、有期雇用(Mertens/McGinnity 2005; Giesecke/Gross 2007)やパートタイム就業者(Wolf 2003)も個人的指標を調べると賃金面で正規雇用の就業者と同等ではない。

非典型就業者のうち低賃金ラインを下回る賃金を受け取っている人の割合は、正規雇用の就業者に占める割合より明らかに高い(第1-2図参照)。2007年度は第1群(非典型就業者)の33.8%の人が中位賃金の3分の2以下を受け取っていたのに対し、第2群(正規被用者)ではその割合は9.5%に過ぎなかった。就業者全体ではこの割合は18.5%だった¹⁵。観察期間中、低賃金の非典型雇用の割合は若干上昇したが、この就業者群の大半はまだ閾値を上回る賃金を受け取っている。

2007年度の不安定賃金の閾値として西部ドイツについては9.45€、東部ドイツは6.94€と算定されている。調査期間は2段階に分けられる。1989~1998年は不安定賃金の就業者の割合はかなり安定しており、約12%の周辺で推移していた。その後、この割合はより高い数値に上昇している。

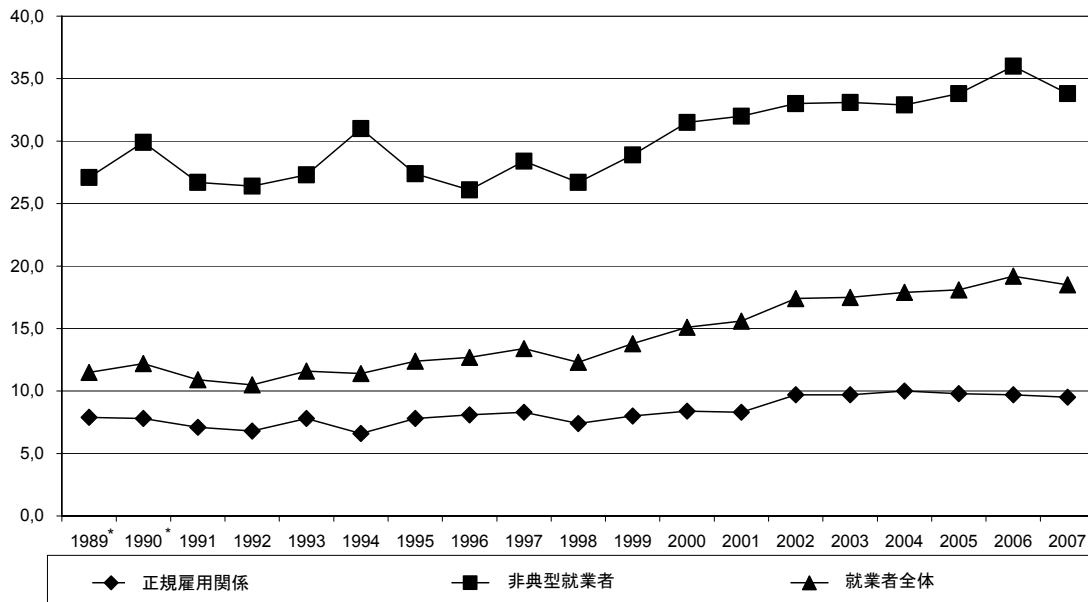
低賃金閾値を下回る賃金の就業者の割合は非典型雇用の形態によりかなり異なっている。最も高い値は有期僅少就業者の64.5%で、期間の定めのないミニジョブ労働者(54.4%)がそれに続く。それから派遣労働者(44.1%)、有期パートタイム就業者(31.4%)、有期フルタイム就業者(29.2%)、期間の定めのないパートタイム就業者(23.2%)と続く。

有期雇用の基準と短縮労働時間の基準を組み合わせる時、低賃金閾値を下回る賃金の

¹⁵ ここで算出された割合は Kalina/Weinkopf (2008)による分析より低い数値となっている。

就業者の割合は上昇する。

第 1 - 2 図 低賃金閾値以下の就業者 (%)



出典：SOEP から筆者計算

*西部ドイツのみ

非典型就業者に占める低所得者の割合が高いことを考えればこのグループでは労働報酬以外の所得源のある人の割合が高くとも驚くには値しない。派遣労働者のうち8%近くは、フルタイム雇用にも拘らず所得が要扶助の閾値を下回るため、失業給付 II を受給している。

派遣労働では、派遣労働者の大半が関連賃金協定に拘束される事業会社で働いていることに注目すべきである。形式的には「均等待遇」が成り立っているが、実際はそうではない。協約の拘束力が使用者を均等待遇義務から解放しているのが実情である。

2. 職業再訓練への参加/就業能力

事業会社-職業再訓練の機会に関して Baltes/Hense(2006)は、国勢調査のデータを使って有期・僅少パートタイムおよび派遣労働の顕著な欠点を指摘している。この診断について Bremer/Seifert(2008)が社会経済パネル(SOEP)のデータをベースに実施した分析で追認している(ここでは派遣労働は除かれている)。これに関してパネル評価では正規雇用との顕著な違いについての指摘はなかった。有期就業者を対象に Reinowski/Sauermann(2008)も SOEP データで同様の結果に至り、有期就業者は使用者が出資する再訓練に参加する確率が低いことを確認している。パートタイム就業者については Büschel/Pannenberg(2004)が SOEP データで職業再訓練への機会が比較的低いことを指摘

している。

エンプロイアビリティ指標としての、企業内-職業訓練の参加でも、非典型雇用が占める割合が比較的低いことが分かった。2004年度は正規雇用就業者の34.4%が訓練コースに参加したのに対して、非正規雇用グループの値は25.9%に過ぎなかった。この値は僅少就業者については有期就業者で13.9%、期間が限られていない就業者で15.0%である。社内研修講座への参加率が正規雇用就業者より大幅に低いのは派遣労働者も同様である。

3. 雇用安定性

さらに雇用安定性でもはっきりとした違いが表れている。観察時点の翌年に求職していた人の割合は、2006年度は非典型就業者で4.2%と正規雇用当該グループ(1.5%)の倍以上である。1989~2005年の不安定な期間以外は、雇用安定性の程度とこの2つの対象グループのあいだの相関関係はあまり変わっていない¹⁶。

正規雇用と比較して派遣労働は特に不安定とランク付けされている (Antoni/Jahn, 2006; Kvasnicka/Werwatz 2006; Kvasnicka 2008; Bellmann/Kühl 2008; Brenke 2008; Brehmer/Seifert 2008)。さらに有期雇用では正規雇用の就業者より高い不安定性が確認されている (Brockmann/Hagen 2006; Brzinsky-Fay et al. 2007; Giesecke/Gross 2007; Brehmer/Seifert 2008)。有期雇用終了直後の就職は、期間の定めのない雇用直後より成功率が低い。これに対してパートタイム労働については Brehmer/Seifert (2008)が他のどの就業形態よりも高い雇用安定性を確認している。この診断について彼らは、パートタイム労働が特に家族期にある女性にとって多くの場合、就労生活を続けられる唯一の雇用形態であることから来るとしている。フルタイムからパートタイム労働へ移行する可能性がなかったら家族形成期の女性は就労を何度も中断しなければならないだろう。

4. 制限された昇進機会

ここで示された不確実性リスクは(非典型雇用が労働市場参入の足掛かり、あるいは正規雇用に至る短期に限った中継点になるなど)社会効果の程度に応じて相対化する必要がある。しかしながら昇進機会は何かを犠牲にして初めて機能する。職場の変更では、非典型雇用から正規雇用への移行は、期間の定めのないフルタイム雇用、すなわち正規雇用からの移行より遥かに難しい。有期就業者や派遣労働者は、失職後も(失業の継続以外)同様の不安定雇用形態に陥る場合が多い。

移動プロセスに関する最近の分析 (Gensicke et al. 2009)から、非典型雇用が正規雇用への橋渡しになる確率は限られていることが分かった。以前パートタイム就業者や僅少就業者ないし400ユーロジョブ労働者だった人が再就職で正規雇用の職に就く確率は最

¹⁶ 観察期間の始めに、1989年と1990年の2年間については大幅に低い参加率が検出されている。このような一過性の変動は変化する景気情勢と関係するようである。

も低い。正規雇用への移行では、以前に派遣労働者だったグループ（34％）は元非典型就業者全体のなかで最も高い確率を示している。これに対して以前に有期就業者だったグループは確率がずっと低い。しかしながら突出して高い（65％）のは元正規雇用の人が再び正規雇用就職する確率である。

全体的に見て、雇用のタイプとの顕著な関連性があることを憶測させるような2、3の経験的指摘はある。以前に非典型就業者が再び非典型の新規雇用就職することが多く、以前に正規雇用関係にあった人が再び新規の正規雇用就職が多くなるというだけでなく、一派遣労働を除く一他の全てのタイプに関して、以前の雇用とまったく同じ就労形態に移行する確率が最も高いことが観察されている。

第1-4表 非就労から就労への移行（％）

| 以前の雇用のタイプ | 新規の雇用のタイプ | | | | |
|-------------------|-----------|------|---------------|-------------------|------------|
| | 派遣労働 | 有期雇用 | 400ユーロ ジョブ | 35時間以下の パートタイム | 正規雇用 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時間以下のパート タイム | 5 | 27 | 19 | 31 | 17 |
| 正規雇用 | 4 | 20 | 5 | 5 | 65 |
| 全体 | 7 | 32 | 11 | 9 | 40 |

出典：移動研究 Infratest/経済社会研究所（WSI）2008

第6節 経済危機における非典型雇用

非典型雇用は実際の経済危機においてどのような役割を果たすのか、ということは2009年下半期になって初めて言えることである。非典型雇用が、どの程度の、どの形態のものが景気の緩衝材となるのか、また景気がどのように再び回復するのか、という疑問について鍵となる重要なデータはまだない。また金融・経済危機の労働市場への影響もまだ完全には予測できない。労働市場は、通常は2～3四半期のタイムラグを伴って経済の動きに反応する。但し、全ての形態の非典型雇用が同じように景気に反応するわけではないという兆候はすでに現れている。特に景気の影響をまともに受けると考えられているのが派遣労働と有期雇用である。企業はこれらの就業者との縁を難なく断ち切ることができる。この2つの雇用形態においては解雇コストも発生しないし、大量解雇の際に対象者の選択で社会的対立が起こることもない。派遣労働者と有期就業者は基幹労働力ではなく、従って通常は経営協議会からも基幹労働力とは受け止められていない。

また彼らの大半は、その活用が会社にとってスムーズで効率的な生産ないしサービスの維持に不可欠な、会社特有の技能を持ち合わせていない。さらに派遣労働者や有期就業者は社内の再訓練に参加することもあまりないため、これらの労働力を雇用し続けなくても人材への投資が減価償却されないことを会社が恐れる必要もない。

パートタイム・僅少就業者が危機から受ける打撃が比較的少なかったことは現時点ですでに確認されている（Bundesagentur für Arbeit 2009b）。2009年8月の推計（速報値）によれば、社会保険義務のあるパートタイム雇用は前年比で約21万人増加し、社会保険義務のあるフルタイム雇用は約35万人減少したとみられる。連邦雇用エージェンシーの最初の試算では8月の社会保険義務のあるパートタイム雇用は492万人で、これは前年比で95,000人ないし2.0%の増加だった。さらに230万人の社会保険義務のある就業者は追加的に僅少報酬の副業も行ってた。これは前年比71,000人ないし3.2%の増加だった。

フルタイム就業者の減少傾向と比べてパートタイム就業者の増加傾向は、経済分野により危機の影響が異なることと関係があるようである。フルタイム就業者は特に—2008年9月から2009年9月にかけて雇用が3%以上落ち込んだ—製造業で働いている人が多かった。これに対して、パートタイム就業者は主に—飲食業（+3.0%）や保健・社会福祉事業（+4.0%）など—雇用が一部まだ増大しているサービス部門の分野で働いている。そのほか若年労働者は職業教育修了直後に（特に危機下では）パートタイム労働を一時的にでも受け入れる覚悟があれば労働市場に参入する機会を得ることも多い。同様に僅少就業者も経済部門により様々な危機の影響から得をしている面がある。

第7節 雇用維持の手段としての労働時間

1. 労働時間の大幅な縮小

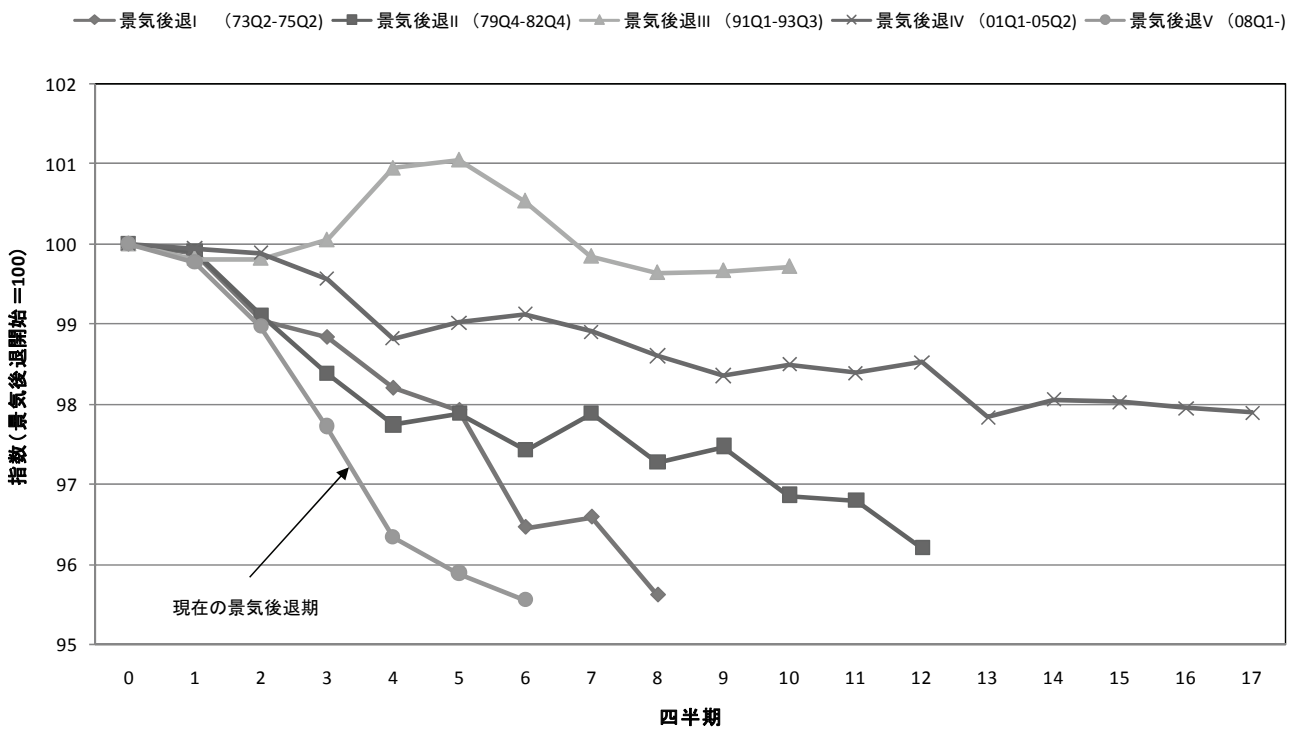
国内総生産（GDP）が戦後最大の落ち込みを経験したにも拘わらず雇用が2009年半ばまで概ね安定していたのは、主に労働政策のお陰である。2009年上半期にはGDPは5%下がり、就労者数は2008年9月から2009年9月にかけてたった0.5%下がっただけだった。このような（ドイツでは他の工業国を引き離して目立っている）相対的な雇用の安定性は、様々な労働時間政策に依るところが大きい：

- 残業の縮減
- 以前に延長した労働時間を元に戻す
- 労働時間口座の消化と労働時間債務の形成
- 労働時間の短縮を目的とする労働時間回廊（コリドール）の活用
- 操業短縮

労働時間のデータは全体的に不足している。特に不足しているのが最新のデータである。新しいデータは傾向の更新作業でなされる推測の域を出ていないため、これで労働時間の実際の減少を十分追うことは出来ない。そのほか、以下に幾つかの結果を紹介する。これは経営協議会の最近のアンケート調査から得られた幾つかの例である。これらは事業会社が労働時間短縮の枠内で内部柔軟性により需要の落ち込みをどの程度緩和できたのか、傾向予測として重要な視点を提供してくれるだろう。

最近の経済危機では、これまで内部・数量的柔軟性対策が主に行われてきた。需要の落ち込みに見舞われた事業会社は、人員削減を手段とした外部労働市場を通じてというより、主に様々な労働時間編成を通じて（第1-3図、第1-4図参照）、労働投入量を調整している。労働時間の短縮がこれまでの危機において最も重要な雇用対策であったという仮説はある程度、妥当性がある。内部・数量的柔軟性対策にどのような効果が期待できるのかということは、就労者1人当たりの実働時間数から直接読み取ることが出来るだろう。労働時間は過去のどの景気後退期にも減少している。就労者1人当たりの労働時間数が最も大幅に減少したのは最初の景気後退期（1973年第2四半期から1975年第2四半期まで）だった（-4.4%）。1979年から1982年までの景気後退期は3.8%、2001年から2005年までの景気後退期は2.2%だった。

第1-3図 勤労者1人当たりの実働労働時間（季節・暦調整値）



出典：連邦統計局資料より筆者計算

WSI 経済社会研究所

最近の景気後退の最初の5四半期には勤労者1人当たりの労働時間は3.7%減と大幅

に落ち込んだ（1973-75年と1991-93年の同じ期間の減少は2.1%のみ）。

2. 操業短縮

操業短縮は公的労働市場政策の助成措置の一つである。事業会社は景気の原因から受注が落ち込んだ時は、解雇の危険にある雇用ポストを維持するために操短手当を申請できる。景気操短手当 *Konjunkurelles Kurzarbeitergeld*（社会法典第3巻170条）のほかに季節操短手当 *Saison-Kurzarbeitergeld*（社会法典第3巻175条と合わせて169条第2文）が主に建設業で季節的な需要の落ち込みに対処するためである。

そのほか事業会社の採用対策を容易にする目的で移行期操短手当 *Transferkurzarbeitergeld* がある。給付金の額は操業短縮の3つの形態すべてが同額である。就業者はカットされた労働時間に対して一子供のいない人で60%、子供のいる人で67%の金額の一（連邦雇用エージェンシーが支払う）操短手当を受け取る。また、労働協約で公的操短手当に上乗せして賃金の75~100%に拡充することを定めている業界もある（Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2009a）。

景気対策の枠内で連邦政府は2008年秋に操短手当の受給期間を6か月から18か月に、その後、2009年早夏には最大24か月に拡大した。そのほか2009年1月1日以降は、操業短縮期間中に技能対策を実施し、これに欧州社会基金からの資金を利用することが可能となった。さらに使用者はこれまでカットされた労働時間に対して社会保険料を納付しなければならなかったが、操短手当受給7か月目からは社会保険料を100パーセント免除されるようになった。

2009年6月には1,433,000人の労働者が操短手当を受け取ったが、大半は景気理由による。景気操業短縮では30.5%の労働時間削減があった。これは432,000人のフルタイム就業者相当に匹敵し、他の表現を借りれば、操業短縮は432,000人のフルタイム雇用を維持したとも言える。前年比で操業短縮は、就業者等価に換算すると418,000人増加した。主に操業短縮に陥ったのは下請けを含む自動車産業および機械産業である。この2つの経済部門は輸出依存度が非常に高い。

3. 様々な労働時間短縮

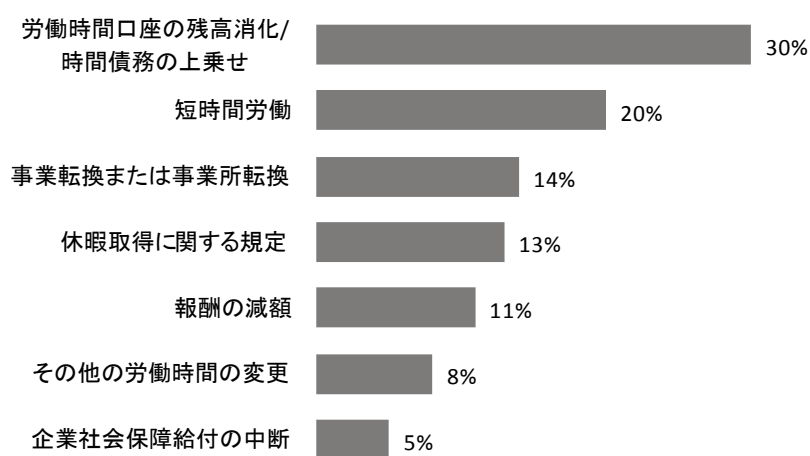
操業短縮以外の労働時間削減の形態がどの程度雇用維持に繋がったのかを示す、就業者全体のデータはまだない。労働市場・職業研究所（IAB）の予測では、労働量の計算において次のようなイメージが浮かび上がった。彼らは労働者1人当たりの平均実働時間を大まかに様々な構成要素に分けている。予測によれば2009年には労働協約が定めている週労働時間の縮減（例えば、労働時間回廊の形）は約40%に上り、これが労働者1人当たりの労働時間全体の減少に決定的な役割を果たしている。操業短縮の利用が25%近く、残業と労働時間口座残高の縮減が各々約20%である。これに対して今年、労働時間

を増加する方向に働くのが主に病欠の減少と副業の増加である。但し、これらの数値は推測であることは忘れるべきではない。

これらの推測のほか、経済社会研究所（WSI）が2009年夏に実施した経営協議会アンケート調査は、労働時間調整に関する経験的指摘を行っている。アンケート調査は代表的な経営協議会に対して行われた。だが、対象が従業員数20人以上の事業会社と経営協議会1件のみであり、雇用全体のほんの一部を捉えているに過ぎない。約1200万人ないし就業者全体の35%強がこの分野に入る。ここから以下のイメージが浮かび上がる。すなわち、労働時間の短縮策としては、残業の縮減から労働時間口座残高の消化を経て（必要に応じて）労働時間口座の時間債務の形成まで、さらには過去の労働時間延長の戻し、および（協約が定める範囲内の）協約労働時間の短縮まで様々な方法がある。多くの業界では、協約規則が正規労働時間を規定された範囲内で引き下げたり、変化する経済状況に雇用安定的に対応したりするための、かなりの余地を提供している（Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2009b）。

第1-4図 実施された雇用維持対策

（事業会社全体に占める割合、重複回答）

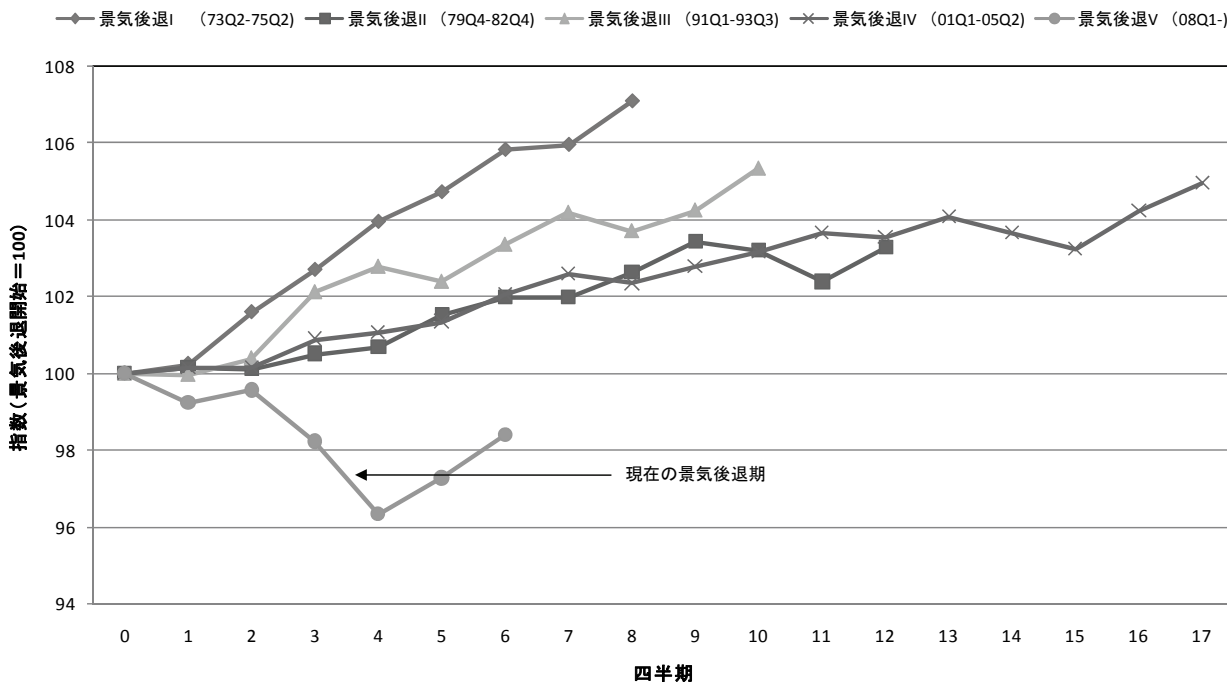


出典：WSI 2009年度経営協議会アンケート調査 雇用維持

第1-4図の数値に関しては次の点に留意する必要がある。第一に、回答を寄せた全ての事業会社で商品やサービスの需要の落ち込みがあったわけではない。第二に、全ての事業会社に労働口座や協約労働時間の縮減規則があるわけではない。第三に、ここに示されている割合は、事業会社が各施策を利用したことを言っているに過ぎない。それらの数値は、施策が利用された程度、つまり何人の就業者が労働時間を何時間減らしたかを示すものではない。とはいえこれらの数値は、(様々な労働時間調整の形の)内部数量的柔軟性が雇用の維持を支える最も重要な柱であるという仮説を裏付けるものである。

時間当たり労働生産性の推移についてはある程度の謎が残る。労働生産性は5四半期後、3.2%近く下落した。過去の景気後退期にこれほど下落したことはなかった（第1-5図参照）。

第1-5図 労働時間当たりの労働生産性の推移（季節・暦調整値）



出典：連邦統計局資料より筆者計算

WSI 経済社会研究所

時間当たりの労働生産性の推移から、経済活動の大幅な落ち込みに1人当たりの実働時間の削減幅が比例しないと解釈される。このことから、これまでの雇用の比較的安定と失業率は労働時間削減対策によって十分説明できるわけではないという結論に達する。そのほかの説明として、企業内で最近の経済危機の初年に大規模な労働力の維持が行われたことである。そのような労働力維持は企業がこの間の展開の中で専門労働力の不足を恐れていることから来る（これは人口動態の経緯から不自然なことではない）。また企業の関心は、社内の特殊人材を可能な限り維持することにあるようである。当初はその上、企業が最近の経済危機の衝撃に驚いて対応に手間取ったことも影響しているようである。但し、労働力の維持という根拠は相対化する必要がある。

生産性の推移に関するデータは労働時間に関する推測および事実に裏付けされた少ない情報源に基づいている。従って現在のように異常な経済状況においてはこれらのデータは大きな不確実性を伴っている。加えて、可変的労働時間が大きな重要性を持つようになった（Seifert 2008）。だが、就業者が最近の景気回復期にどの程度の時間残高を貯めたのかということは分かっていない。同様に、これらの残高が景気後退期にどの程度消

化され、時間債務がどれほど形成されたのかということも分からない。さらに労働時間削減のための協約範囲規則の活用に関するデータもない。そのほか、事業会社がバブル期に協約コリドール規則の枠内で延長した労働時間をどの程度、元に戻したのかということも推測が難しい。このようなデータの不備が原因で、労働時間に行動変化が生じた場合、傾向分析からでは満足いく結果は得られない。従って今のところ、会社レベルでの労働時間削減の実際の規模は過小評価されており、実際にはずっと大幅な労働時間の削減が行われているようである。しかしながら会社内の労働時間削減の実際の規模が大きければ大きいほど、現在の景気後退期においては労働力の維持の規模は小さく、その結果、時間生産性の低下も僅かである。

第8節 事例研究

2009年秋に自動車産業（1件）、飲食産業（1件）、小売業（2件）の4つの事業会社で経営協議会の議長に対する、インタビューが実施された。2つの面談には経営協議会のその他の代表者も参加した。さらに以下の報告は調査対象になった事業会社の（文面での）事業会社協約を参考に行っている。調査対象の企業1社（多くの支社をもつ小売り企業）ではそのほか、（派遣労働の利用について情報を提供する）幾つかの支社の経営協議会による最近のアンケート調査の回答も添えられていた。

事業会社・企業の選択は（経営協議会への接触を可能にした）労働組合との緊密な調整の下で行われた。

1. 事例1－自動車産業A社

（1）事業会社概要

A社は自動車産業の大企業に属する。主に車軸とエンジンを製造し、約6000人の従業員（主に男性で、主に専門工としての職業教育を受けた有資格者）を抱える。1年前にはまだ従業員は500人多かった。彼らは派遣労働者や有期就業者で、危機勃発後、大幅に需要が落ち込んで雇用が打ち切られた。現在の（2009年秋）稼働率は50%を若干超え、これは未だかつてない低水準である。

（2）非典型就業者

A社は2004年に景気回復の一環として初めて派遣労働者と有期就業者を採用した。柔軟な従業員の数は経営側と経営協議会のあいだの取り決めの枠内で8%に制限されてい

る。このうち半分（４％）が派遣労働者でもう半分が有期就業者と定められた。この人員構成の柔軟性に関する規則は、この大企業全体に適用されるもので、個別の事業所では（その代わりとして他の事業所で相応に下回れば）この水準を超えることも可能である。派遣労働者ないし有期就業者の利用は、人員需要が内部の配転等により地域レベルでカバーされない場合に限り実施される。

この新しい人事戦略の背景には、節約対策および報酬制度の再編を伴った、新しい自家用車モデルの導入があった。この機会に大規模な再編パッケージが打ち出された。いわゆる「地域人材回転策」（下記参照）の枠内での内部柔軟性の拡大もその１つである。

派遣労働者の利用は、業務・人員調整の柔軟性を向上させ、それにより企業の競争力も改善し、基幹従業員も維持するために行われる。仕事のピーク時、製品需要の増大、および一時的で計画困難な労働力需要に対応することができる。派遣労働者の利用は一義的に柔軟性の向上に繋がる。

派遣労働者や有期就業者には基幹労働力と同様の賃金が支払われる。彼らはそのほか残りの全ての従業員と同様に賃金に付属する手当を受け取るが、特別手当は支給されない。賃金水準は職業教育を修了後２年間の就業経験を積んだ労働者の賃金に相当する。有期就業者は企業年金に包摂されている。これに対して、派遣労働者は会社と雇用契約を交わしていないためこの限りではない。但し、従業員は勤続１０年を経て初めて無期限の年金請求権を取得する。

経営層は派遣労働者や有期労働者を選択している。通常、これらの労働力は意識が高く、基幹労働力として受け入れられることに関心もある。このため彼らはよく働く。例えばバブル期には、残業や特別シフトをこなすことに大きな意欲を示した。彼らの大部分は２００８年までの好景気の時期に採用されている。

有期就業者は最高４２カ月まで雇用契約を何度も更新できる。このように法定上限である２年を超える延長は可能である。それは金属・電気産業の使用者連盟とIGメタルのあいだで交わされた追加労働協約が期限を４２カ月に延長しているためである。同協約には、雇用に関わる必要がある場合は雇用契約の期限を（法定期限を超える）追加の１８カ月以内で３回まで更新できることが定められている。

派遣労働者は２年以下、平均約１．５年雇用されていた。彼らはまず単純作業を行い、予備研修期間後は高度な作業に移行することも可能である。

A社では、派遣労働者が雇用されている間は基幹従業員を会社都合で解雇してはならないとの取り決めがなされている。

有期就業者と派遣労働者には職場内訓練（on-the-job-training）の枠内でのみ再訓練が行われ、仕事を離れて訓練を受講することはない。

有期雇用は試験に合格した訓練生のごく一部（１０％）にも適用される。彼らはまず１２カ月間採用される。決定を左右するのは専門性に関する上司の評価である。

有期就業者も派遣労働者も労働組合の組合員にすることができる。IGメタルは派遣労働者の面倒を見て、彼らにサービスとして外部労働市場で新しい就職先を見つける可能性を広げるための特別な応募トレーニングを企画した。

(3) 内部柔軟性

内部柔軟性の特性は地域の「人員回転盤 *Personaldrehscheibe*」にある。これは企業の競争力を伸ばす。企業の各工場によって異なる雇用状況は企業全体の労働市場の専門的管理により調整が必要である。この目的で、人員回転盤が導入された。A社が採用した、職業教育修了後の全ての技術・営業訓練生、また期限付きないし期間の定めのない契約による新規採用の全社員が、回転盤に受け入れられた。これらの就業者は、12カ月以上、36カ月以下の間、回転盤に留まる。この期間中、彼らは国内各地で、社内ないし社外に柔軟に配置される。会社を超えた配置は、戦略的人事計画の枠内で余剰人員がある場合に限り検討の対象となる。会社を超える配置は優先的に地域内で行われる。その場合、通告期限を決める必要がある。

若い専門職労働者が回転盤に参加すると、業務と人員配置の柔軟性を高めるための配置計画が作成される。配置の度に学習目標が設定され、それに応じた配置コンセプトが作成される。

会社を超える配置に際しては、対象となる社員には手当が支払われる。

企業全体の人員需要調整の目的で中央管理グループが結成される。各グループは企業、経営協議会の代表の5人で構成され、年間最低2回会合を開く。

(4) 危機管理

A社は需要の急激な落ち込みの対応策として外部数量的および内部数量的柔軟性を駆使して労働投入量を調整した。当初は500人いた派遣労働者および有期就業者の雇用は打ち切られた。同時に労働時間は大幅に削減された。残業時間も全体的に縮減した。労働時間口座にあった時間残高は消化され、50時間を上限とする時間債務さえ形成されるに至った。就業者のなかには操業短縮が導入された者や、労働時間が3時間減って週35時間から32時間になった者もいた。労働組織上の問題は、個人によって労働時間口座に残る時間残高が異なることから生じている。時間残高が250時間の分野もあれば、20時間強の分野もある。これらの差は各労働分野の労働時間の均等な削減を困難にしている。このため労働時間調整の様々な形を組み合わせる必要があった。

2. 事例2－小売業B社

(1) 事業会社概要

B社は小売業大手の地域支社で、現地では約5500人の従業員を抱える。うち80%強は女性で職業教育の修了者が大半である。職業教育を全く、ないし少ししか受けていない就業者は主に倉庫で働いている(約200人)。直近2年間は売り上げの落ち込みや支社の閉鎖で過去に就業者の数は約60人減った。

最近では一連の支社で開業時間が24時までとなっている。これにより新しい人員配置計画が必要になった。20～24時の時間帯にレジで働いているのは主に僅少就業者である。

(2) 非典型就業者

有期雇用：約800人の就業者は6カ月の有期雇用契約を結んでおり、6カ月毎に更新される。これは一種の延長試用期間である。殆どの人はその後、継続的に受け入れられる。有期雇用のあいだ就業者は期間の定めのない就業者と同じ報酬を受け取っている。職業再訓練でも彼らは同等の扱いを受けている。

有期就業者に関しては大部分が若年者で、職業教育修了後にまず期限付きで、その後、週30時間のパートタイムベースで1年間採用される。このような方式は試験を良い成績で修めた人に適用される。点数が低かった人は労働時間が25時間に留まる。B社は自社の需要以上の人に職業教育を施すが、訓練を終了した人を失いたくないためにパートタイムによる雇用が提供されている。職業教育修了者も、試験修了後に同社に採用されることに大きな関心を寄せている。近年、同社に残りたくなかった人は1人だけだった。それ以外の就業者は当面はパートタイムベースの有期雇用契約を受け入れている。

期限付き雇用による受け入れについては地区のマネージャーが支社の上層部に問い合わせた後、決定する。受け入れは非形式的な会話のなかで行われる。

派遣労働はあまり重視されていない。倉庫に限り、需要に応じて5～20人の派遣労働者が配置される。彼らは在庫商品の仕分けを受け持っている。会社の視点からはこの雇用形態は必要な労働力を短期的に調整することが出来るという利点がある。その場合、会社をすでに知っている労働力をなるべく利用するようにしている。それにより予備研修期間が要らなくなる。これまで社員として採用された派遣労働者は、ただ1人に留まる。

アウトソーシング：そのほか、他社を通じて投入され、仕事に応じた報酬が支払われる、いわゆる「外部部隊 *Auffültruppen*」というものがある。彼らは営業所で品出しを行い、1日のうち数時間しか店にいない。

僅少就業者：顧客サービスおよびレジの分野ではいわゆる「ミニジョブ労働者」つまり 400€ベースの僅少就業者が利用される。彼らは午後および夕刻と夜間のある一定のピーク時に働く。これらの労働力は、時給（手取り）7.50 ユーロ（基幹労働力の賃金より約 3 分の 1 低い）の賃金を受け取っている。これらの就業者はそれでも、税も社会保険料も支払う必要がないため、差別されていると感じてはいない。対象者は主に学生や生徒、および失業者（社会法典 II が定める一失業給付に上乘せされる一給付の受給者、いわゆる「ハルツ IV 受給者」）である。彼らは通常はごく短期間のみ会社に留まる。

人員変動率は 70% である。ミニジョブ労働者のうち 1 年以上同社に留まるのはごく僅かである。そのため基幹労働者はその都度新しい労働者に予備研修を行う必要に迫られる。このことは負担と受け止められ、基幹労働者からは繰り返し苦情が寄せられている。またこれら従業員の生産性も、彼らが予備知識を習得するまでは時間がかかるため、最初は基幹労働者より低い。

販売部門（精肉、ソーセージ、チーズ）の状況は少し異なっている。ここでは予備知識を身に付け、比較的長期間同社に留まる学生も働いている。彼らはいわゆるミディジョブ労働者として月最高 800 ユーロまで稼ぐことができる。彼らは基幹労働力と同様、労働協約に基づいて区別されている。

補助作業員：ピーク時または夕刻や夜間、また休暇期間に同社は補助作業員を雇う。これらの労働力は労働量全体のおよそ 8 分の 1 をこなしている。一部は以前、同社で働いたことがあり、仕事の流れや要求に慣れている年金生活者である。また一部は同社が必要に応じて何度も頼る、職業教育を受けていない労働力である。繰り返しの利用は長期間の予備研修期間を不要にするという利点がある。

再訓練：再訓練に参加する労働者は少ない。主にそれは精肉、ソーセージ、チーズの販売分野などで働く固定的な基幹従業員である。僅少就業者および派遣労働者は再訓練に参加しない。

危機対応：小売りは何年も前から消費の低迷や厳しい価格競争に晒され、収益も振るわない。このような背景から人員削減も幾度となく行われている。この構造問題が持続しているため経営協議会や経営陣は利害調整に関する社会プランを締結した。同計画は熟練労働者を 70% に減らす代わりに柔軟な労働力を利用することを定めている。同社は当初、基幹従業員の投入を 50% に留めることを望んでいた。基幹人員の削減の第一歩は、年金受給開始が迫っている中高年の従業員にこれまでより短い労働時間を提供し、これによって減額される賃金の一部を補償する手当を支払うことにある。これまでこれを利用した従業員は少数に留まっている。

3. 事例3－飲食業C社

(1) 事業会社概要

C社は飲食業の分野で活動し、ホテルおよび3つのレストランを営んでいる。労働量は極めて変動的である。学校の休暇中の労働量は僅かである。そのほか会議や大規模なスポーツ行事、企業の祝祭等の特別な行事がある。それらはかなり前から決まっているので人員配置を計画することは可能である。

(2) 柔軟な人員配置

全体で約480人の従業員が働いている。男女の比率はおよそ60対40である。従業員の半数は期間の定めのない雇用契約を結び、彼らが従業員の核を成している。これらの従業員は殆ど全員が職業教育を修了しており、従って専門労働力である。他の半数は柔軟なパートタイム契約で働いている。但し、彼らは6カ月の有期雇用で通常は4回更新されている。彼らには月10回、3時間以上の就業が保証されている。実際には、彼らはもっと長時間働いている。就業は会社の指示により行われる。前の週の火曜日にシフト計画が作成される。人員需要は予約の入った行事により上下する。

そのほかミニジョブ/400ユーロジョブ労働者が約80人いる。その内訳は学生と主婦である。彼らは固定的な雇用には興味がない。

また同社はピーク時には派遣労働者に頼る。だが彼らは大規模な祝祭の催しが行われる時に1日ないし2日という短期間利用される。そのような時は最大150人もの派遣労働者が投入されることもある。基本的には派遣労働者と基幹労働者の関係で揉め事は無いが、時として派遣労働者の予備研修で問題が起きることがある。これを避けるためにC社はなるべく同社の仕事の流れに慣れている同一人物に頼るよう努めている。

期限の定めのない就業者も有期就業者も協約賃金を受け取っている。休暇・疾病手当も両グループは同じ扱いである。パートタイム就業者だけは休暇手当が時給に上乘せされる。派遣労働者は派遣元企業から約6.50～8ユーロの時給を受け取り、派遣先企業は派遣元企業に時給19.5ユーロを支払う。

再訓練は殆ど行われない。あるとしても職業教育を終えたばかりの若年社員を対象にした活動が時折あるのみである。C社はこれに労働市場プログラムからの助成を当てている。

C社では労働組合員は僅かである。非典型労働者を組織化するのは殆ど不可能である。

C社は、顧客の減少による売り上げの若干の低下に危機感を持っている。対応策として、同社は有期就業者との契約をこれ以上延長しない方針である。

4. 事例4－小売業D社

(1) 事業会社概要

D社は小売業を営み、約250支社、従業員総数約6500人を抱える。近年は従業員の数が2500人ほど減っている。この主な理由は、一連の支社が売却され、何件かの営業所が閉鎖されたことである。その際に解雇が発生している。

従業員の構成：約500人の従業員が僅少契約で、さらに500人が有期契約で働いている。従業員全体の約40%がパートタイムで働く。派遣労働者は数社で利用されている。そのほか品出しをする労働力もいる。彼らは他社から派遣され、通常は22時以降に働く。

各営業所は人員戦略に関して比較的高い水準の自己責任を負っている。各社が派遣労働者や有期従業員をどのくらいの配分で配置するかを決める。決定要因は予算である。そのほか各人員配置は現地における特定の労働力グループの稼働性によって決まる。例えば学生はどの立地地域にもいるわけではない。そのほか各営業所の営業時間がまちまちなることもある。営業時間は一日13～15時間で週6日である。

6週間前に大枠の人員配置計画が作成される。微調整は2週間前になされる。出発点は人件費の総予算である。全体的に見て非典型雇用の利用が増加している。この流れは主に営業時間が伸びたことに関係する。そのほか特定のサービスが外部化されている。

D社は協約遵守に強い関心を寄せている。

労働組合の組織率は各支社により20%～40%である。経営協議会から見た大きな問題は、柔軟な就業者の組織化である。

僅少就業者：この就業形態は学生や主婦により行われている。彼らの求人は主に、支社が通常密接な協力関係をもつ雇用エージェンシー（公共職業安定所）を通じて行われる。僅少就業者はピーク時の需要をカバーするため、夕刻の労働にも利用される。

有期従業員：有期従業員は3～6カ月の短期間に限って雇われる。無期限雇用への受け入れはまれである。有期従業員の報酬は期間の定めのない従業員と変わらない。但し、企業年金の請求権は半年後に初めて取得できる。クリスマス手当は勤続1年以上で支給される。

派遣労働：派遣労働者は全営業所で利用されるわけではない。少数の例外を除けば、彼らは営業所でレジの分野に配置される。2時間程度のごく短時間の予備研修で十分である。但しこの短い研修には欠点もあり、労働災害の問題などは十分徹底されない。同社は派遣労働者についてはいつも以前の従業員に頼るよう努めている。理想的なのは、

人員構成がなるべく安定している柔軟な予備軍である。これにより広範囲に及ぶ指示を避けられる。

企業から見ると派遣労働の利点はコストより柔軟な配置にある。派遣労働は社員の疾病時など必要に応じて短期的に配置することが可能である。

派遣労働の利用に関しては経営協議会が 2009 年秋に 64 支社にアンケート調査を実施し、26 社が回答を寄せた。最も重要な回答を以下に紹介する。

アンケートに参加した 26 支社のうち 23 支社が派遣労働を利用している。その際、かれらは全部で 18 社の様々な派遣会社を利用している。26 支社のうち 17 支社では経営協議会が労働者派遣の契約に目を通していた。18 支社では経営協議会が、派遣先企業が派遣元企業に支払う金額を知っている。これらの支社では経営協議会も会社法の規定（第 99 条）に則って派遣労働者の採用前にそれを尋ねられる。一部の支社（4 社）では派遣労働者が利用される前に当該ポストが社内で掲示された。12 支社では人員削減が行われた後に派遣労働者が配置され、3 支社では有期従業員の仕事が派遣労働者により引き継がれた。

11 支社（半数弱）には派遣労働者の利用に関して経営協約が存在する。

支社の大多数では経営協議会が以下の規則問題を巡って会社法 87 条に則った共同決定権を活用している：

- 労働時間の開始・終了：22 支社
- 休憩時間：14 支社
- 残業：16 支社

派遣労働者は主に配置されるレジ分野（80%弱）のほか、10%弱が品出しに、5%弱がサービス分野に配置されている。派遣労働者を利用する主な理由として、26 支社の経営協議会は、人手不足（15 社）、休暇（12 社）、疾病（10 社）、その他（12 社）を挙げている。

10 支社では派遣労働者が正規従業員として採用された。

5. 結論

上記の事例は現在の経済危機の影響を様々な形で受けている、異なる産業部門に属する会社の例である。非典型雇用の利用で見られた違いを除けば共通点もある。

非典型雇用—ここでは特に派遣労働と僅少就業者—は 2 つの柔軟性の目的を満たすために企業により利用されている。第 1 に定点的な追加の労働需要をカバーするために、第 2 は基幹労働者を不安定な需要から守るためである。顕著なのはサービス分野における柔軟な労働力の割合が工業分野の数値を大幅に上回る点である。これには従業員の技能に対する企業の要求度の違いも関係するようである。また調査の対象になったサービス会社における人員配置が、比較的大幅で短期的な変動（これは学生や主婦など、特殊

な就業者グループによりカバーされている)に左右されることとも関係がある。

第9節 結論

非典型雇用形態が循環的な景気変動でどのような役割を演じているのか、これについて最終的な判断が不可能だとしても、これまでに判明した事実から、特に派遣労働と有期雇用は危機に起因する需要の落ち込みを緩和する上で重要であることが明らかになった。但しここで留意すべきは、最近の不況による全経済活動の落ち込みが過去の危機と比較してかなり強烈だったことである。従って調整の必要性もより大きい。だがさらに大きな重要性をもつのは、雇用を安定させるために労働時間が果たした貢献である。事業会社は外部数量的および内部数量的柔軟性の形態を併用している。彼らは基幹労働力を維持し、雇用リスクを派遣労働者、有期就業者、僅少就業者に転嫁する。パートタイム就業者は雇用リスクにそれほど晒されていない。

量的重要性から切り離すことが出来ないのが、非典型雇用の質的側面である。特に派遣労働者と僅少就業者は正規雇用の就業者と比較して所得に関して明らかに不利な立場にいる。彼らは柔軟性の予備軍として高い雇用リスクを背負っているばかりか、より劣悪な労働条件に耐えなければならないのである。

[参考・引用文献]

- 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
- Ammermüller, A./Bookmann, B./Garloff, A./Kuckulenz, A./Spermann, A. (2003): Die ZEW-Erhebung bei Zeitarbeitsbetrieben. Dokumentation der Umfrage und Ergebnisse von Analysen. Dokumentation Nr. 03-07, Mannheim
- 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
- Bellmann, L./Fischer, G./Hohendanner, C. (2009): Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem

- deutschen Arbeitsmarkt, in: Möller, J./Walwei, U. (Hg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2009, Nürnberg, S. 359-401
- Bellmann, L./Kühl, A. (2008): Expansion der Leiharbeit? Edition Hans-Böckler-Stiftung 224, Düsseldorf
- 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.
- Brenke, K. (2008): Leiharbeit breitet sich rasant aus. DIW Wochenbericht Nr. 19/2008
- Brzinsky-Fay, Ch./Protsch, P./Schulze Buschoff, K. (2007): Atypische Beschäftigung – Umfang, Dynamik und soziale Sicherung im europäischen Vergleich, Arbeitspapier vorgelegt zur 5. Internationale Forschungskonferenz über soziale Sicherheit, Warschau
- Brockmann, B./Hagen, T. (2006): Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung? Baden-Baden
- 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

- Giesecke, J./Gross, M. (2007): Flexibilisierung durch Befristung. Empirische Analysen zu den Folgen befristeter Beschäftigung, in: Keller, B./Seifert, H. (Hg.), *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S.85-105
- 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
- Jahn, E./Rudolph, H. (2002): Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive, in: *IAB-Kurbericht* 20, Nürnberg
- Kalina, T./Weinkopf, C. (2008): Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte? In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 4, S. 447-470
- 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
- 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
- Nienhüser, W./Matiaske, W. (2003): Der Gleichheitsgrundsatz“ bei Leiharbeit-Entlohnungen und Arbeitsbedingungen im europäischen Vergleich, in: *WSI-Mitteilungen* 56, S. 466-473
- OECD (2004): *Employment Outlook*, Paris
- OECD (2009): *Employment Outlook*, Paris
- Reinowski, E./Sauer mann, 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
- Sczesny, 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