

書評

BOOK REVIEWS

藤内 和公 著

『ドイツの雇用調整』

成田 史子

1 はじめに

本書は、著者が1996年から2012年の間に公表した論文に、2010年にドイツで行った調査結果等を加筆し、一冊にまとめ、「ドイツにおける雇用調整の全体像とその特徴を明らかにし、日本の雇用調整との比較研究」を行ったものである。

2008年のリーマン・ショックは、世界規模で経済危機を引き起こし、雇用危機を招いた。このような状況下で、日本では、従来型の雇用調整方法である時間外労働の削減や、雇用調整助成金の活用などが行われ、また「派遣切り」などとよばれる非正規社員の削減による雇用調整が図られた。一方、ドイツでは、さまざまな雇用調整方法が組み合わせられ、大きく失業率を上げることなく、この経済危機を乗り切ったとされる。本書では、「リーマン・ショック後の雇用危機を、痛みの小さい社会調和的な雇用調整方法により失業者をさほど増やすことなしに乗り切った優れた一例」として、ドイツの雇用調整方法の特色とそれを支える条件を分析し、最後に日本との比較検討を行っている。

以下では、本書の概要を紹介し、若干のコメントを加える。

2 本書の構成・内容

本書は、第I部「総論」、第II部「各論」、第III部「総括」の3部から構成されている。

第I部は、第1章ないし第4章で構成され、1970～90年代およびリーマン・ショック後のドイツにおける雇用調整方法の特徴について論じている。

第1章「雇用調整方法①：1970 - 80年代」では、

84年にPickがルール地方の18企業に対して行った調査結果を紹介している。調査対象となった企業では、76年から83年までの間に、人員削減方法として「従業員の退職による自然減、時間外労働削減、希望退職



●法律文化社
2013年6月刊
A5判・302頁・
本体6400円+税

●とうない・かずひろ
岡山大学法学部教

募集、高齢者の早期引退」などが実施された。その中でも、希望退職の募集がソフトな整理解雇の役割を果たし、また、高齢者の早期引退、操業短縮が重要な役割を果たしていることが浮き彫りとなっている。また、ミュンヘン社会科学研究所およびマックスプランク研究所による調査との比較も加えながら、70年代のドイツの雇用調整は、「残業削減が最も重要な手段であること、解雇がかなり頻繁に行われていること、操業短縮も重要な役割を果たしていること」などを特徴として分析している。

第2章「雇用調整方法②：1990年代」では、Hartmannが行った調査を紹介している。Hartmannは、24事業所（西ドイツ16事業所、東ドイツ8事業所）で雇用調整方法についてヒアリングを行い、「解雇回避措置、早期引退、希望退職（合意解約）および整理解雇」について、各企業の取り組みを具体的に紹介している。

第3章「雇用のための同盟とその展開」では、90年以後、長期にわたる雇用不安を背景に、雇用の安定・創出を目的として、政労使で協議・協力を進める体制である「雇用のための同盟（betriebliche Bündnisse für Arbeit）」が、全国レベル、企業（事業所）レベルでどのように展開してきたのかを検討している。

第4章は、「リーマン・ショック後の雇用調整」について検討している。この時期、ドイツでは、派遣労働縮小、操業短縮、希望退職（合意解約）、有期雇用契約の不更新、配置転換などさまざまな雇用調整が行われている。特に整理解雇が減り、労働時間口座の利用が増加していることが特徴であると分析している。

つづいて第Ⅱ部は、第5章ないし第10章で構成され、ドイツでとられている具体的な雇用調整方法をそれぞれ検討している。

第5章「労働時間口座の活用」では、リーマン・ショック後、利用が増加している雇用調整の1つである「労働時間口座（Arbeitszeitkonto）」を検討している。労働時間口座とは、「協約所定労働時間を一定期間（調整＝清算期間）（Ausgleichszeitraum）内で平均して達成すべく、特定の週で協約労働時間を上回ったり下回ったりして協約時間との過不足が生じる場合に、賃金算定などで調整（清算）するのではなく、それを預貯金口座に時間残高（Zeitguthaben 時間貸方）または時間債務（Zeitschuld 時間借方）として、労働時間を貸したり借りたりして調整する取扱い」である。ドイツでは、日本と異なり、変形労働時間制やフレックスタイム制は法定されておらず、労使自治により、柔軟な労働時間配置を決定することができる。この「労働時間口座」について、そのメリット・デメリットを分析し、具体的な導入・適用状況を経済社会科学研究所等の調査をふまえ、紹介している。

第6章「操業短縮」では、ドイツで伝統的に用いられてきた雇用調整方法の一つである操業短縮制度について、その法的枠組みと利用状況を分析している。操業短縮を行うと、使用者は、短縮した労働時間に対応した賃金を支払う。減額分については、その60%（または67%）が操業短縮手当（Kurzarbeitergeld）により補てんされる。操業短縮手当は、失業手当の一つとして位置付けられ、支給要件が社会法典第三編に定められている。また、操業短縮は、使用者がその実施を一方的に決定できるのではなく、従業員代表との共同決定に服する点の特徴である。

第7章「非正規雇用の活用」では、2008年以降、派遣労働および有期雇用が雇用調整の中でどのように活用されてきたのかを分析している。ドイツでは、同一労働同一賃金原則が適用され、非正規雇用はさまざま

な法的保護を受けているため、雇用調整の目的で活用するメリットは少ないということが分析されている。

第8章「配置転換」では、2008年以降、雇用調整の手段として配置転換がどのように活用されているかを検討している。ドイツでは、担当職務および勤務地を限定した労働契約を締結することが一般的である。しかし、2008年以降、雇用調整対象の労働者と職業訓練・資格向上プランを設計し、配置転換の相談をする「要員調整課（Personalvermittlungsabteilung）」が企業内に設置され、配置転換が雇用調整方法として利用されつつある、と分析している。

第9章「希望退職」では、91年から92年にかけてHartmannが行った調査に基づき、雇用調整の手段として希望退職者（Aufhebungsvertrag、退職勧奨、合意解約）の募集がどの程度活用されてきたのかを分析している。ドイツでは、①人員削減の方法として希望退職が代表的であること、②手続には従業員代表が関与すること、③希望退職に応じた労働者には、整理解雇時よりも高額な補償金が支給されること、④産業によっては、労働協約により希望退職の手続を規制し、労働者に熟考する期間や、同意した場合でもクーリングオフ制度を設けている点の特徴としてあげる。

第10章「整理解雇」では、労働者にとって最も過酷な雇用調整の一つである整理解雇について、解雇制限法および事業所組織法に規制される要件・手続などを分析している。

第Ⅲ部（第11章）は、第Ⅰ部および第Ⅱ部での検討をふまえたうえで、雇用調整に関する日独の共通点・相違点を分析し、そのうえで日本への示唆を抽出している。

まず、日独の共通点としては、労働時間調整が雇用調整の中心であり、ドイツでは操業短縮、日本では一時休業・雇用調整助成金利用（日本版操業短縮）という一時的な時短が活用されている点をあげている。また、労働者数の増減にかかわる整理解雇は時短を行ってもなお、雇用調整が必要な場合に行われる、という点も共通点である。

日独の相違点として、日本では、①時間外労働の増減、②配転・出向の活用および採用抑制、③非正規雇いを雇用調整弁として活用している点をあげる。

以上をふまえ、日本への示唆として、以下をあげる。すなわち、①非正規労働者など一部の労働者に雇用調整のしわ寄せがおよぶことを防ぐために、手続面で労働組合または過半数代表の関与を法律により強化し、かつ「労働者全体の意見を反映」できる過半数代表を制度設計すること、②雇用危機に際して、「社会的規模で一部労働者にしわ寄せさせず、痛み分けて乗り切るには、政府がイニシアティブをとること」、③時間外労働の抑制、④事業所内での時間外労働を一定程度減らすことを操業短縮の実施要件とすべきこと、⑤希望退職を募集するにあたり、労働者に熟考期間やクーリングオフ期間を与えることで、不本意な退職を規制すること、⑥整理解雇の際、「中高年者にしわ寄せが集中すること」が多い状況に鑑み、被解雇者選考基準を見直すこと、⑦大量解雇時の労使協議の強化、⑧整理解雇時の被解雇者への金銭補償、⑨再就職支援の充実、⑩一定比率の年次有給休暇取得を雇用調整助成金や臨時的な雇用安定助成金等の支給条件とすることである。

3 若干のコメント

以上のように、本書は、ドイツの多岐にわたる雇用調整方法について、法規制の内容やその解釈を検討するだけでなく、企業への調査結果も交えながら、具体的な実施状況などを詳細に分析している。そのうえで、ドイツの特徴を抽出するとともに、日本への示唆を提

示している。多岐にわたる「雇用調整方法」を、網羅的に検討することにより、ドイツでは、「雇用調整の方法が社会調和的な、不安定労働者にしわ寄せの小さなものになって」おり、その背景として、「雇用調整にあたり労働組合や従業員代表など労働側が強く関与し、労働側が社会調和的な方法を要求するという事情がある」と分析している。また、法制度の検討にとどまらず、企業への調査結果等も交え、これら雇用調整方法がどのような割合で活用されているのかを具体的な数字をもとに分析している。このことが、ドイツの雇用調整の実態をより明確にさせる重要な要素となっている。

これらの分析をふまえ、最後に日本法への重要な示唆が複数提示されている。しかしながら、たとえば、ドイツの操業短縮は従業員代表との共同決定事項であり、日本の時短とは性質の異なるものであることなどもう少し踏み込んだ分析があれば、より日独比較が明確になった感がある。とはいうものの、本書は、ドイツの雇用調整について有益な知見をもたらす重要な研究書であり、労働法などを専攻する研究者のみならず、実務家によっても参照されるべき価値が高い良書である。

なりた・ふみこ 弘前大学人文学部専任講師。労働法専攻。