



ドイツの労働市場

シュテフェン・ハインリッヒ

(ドイツ日本研究所部長)

目次

- I はじめに
- II マクロレベルでの労働市場の変化
- III 企業レベルでの労働市場の変化
- IV 雇用格差と均等待遇
- V 終わりに

I はじめに

1990年代初めまで、ドイツの労働市場は、社会的平等と経済効率を両立する「社会的市場経済」の柱として広く認識されていた。労働条件は社会的パートナー（Sozialpartner）¹⁾によって共同かつ自律的に規制されていた。労働協約は企業間の賃金レベルを標準化するのみではなく、ほとんどの産業で最低限の労働条件を保障した。政府は不安定な雇用者を支援するために、公共福祉として失業保険や早期退職制度を制定した。しかし、労働条件の規制に関しては、政府はほとんど介入せず、2009年に改革されるまで、社会的に問題のある労働条件に対して直接介入できる最低労働条件法（Mindestarbeitsbedingungengesetz）は、一度も用いられなかったし、政策立案者間でさえ知られていなかった（Bosch, Weinkopf and Worthmann 2011: 13）。1990年代から2000年代にかけて、ドイツの労働政策は、良質な仕事の理

念から高い労働市場参加の理念へと大きくシフトした（Eichhorst and Marx 2011）。それは、労働力の構成とドイツの労働市場の形態に大きな変化をもたらした。内部市場のフレキシビリティから外部市場のフレキシビリティへと、どのようにシフトしたのか、団体交渉、労働時間の規制、新規採用、在職、非正規雇用、教育訓練および関連する問題を通して概観する。

II マクロレベルでの労働市場の変化

日本と同様に、戦後から現在に至るまでドイツの企業は内部市場のフレキシビリティに依存してきた。これは特定の技能体制、例えば、職業教育訓練制度、長期雇用、社会的パートナーシップなどを含み、必要な場合は「内部交渉のフレキシビリティ」を活用した。

1 社会的パートナーと交渉によるフレキシビリティ

ドイツの労働市場を理解するためのポイントは、社会的パートナーシップ制度である。ドイツにおいては労使の協力は高度に制度化されており、教育訓練、労働条件の規制、企業年金などの広い範囲をカバーしている。ほとんどの項目は労働協約で規制される。労働協約には様々な形態が

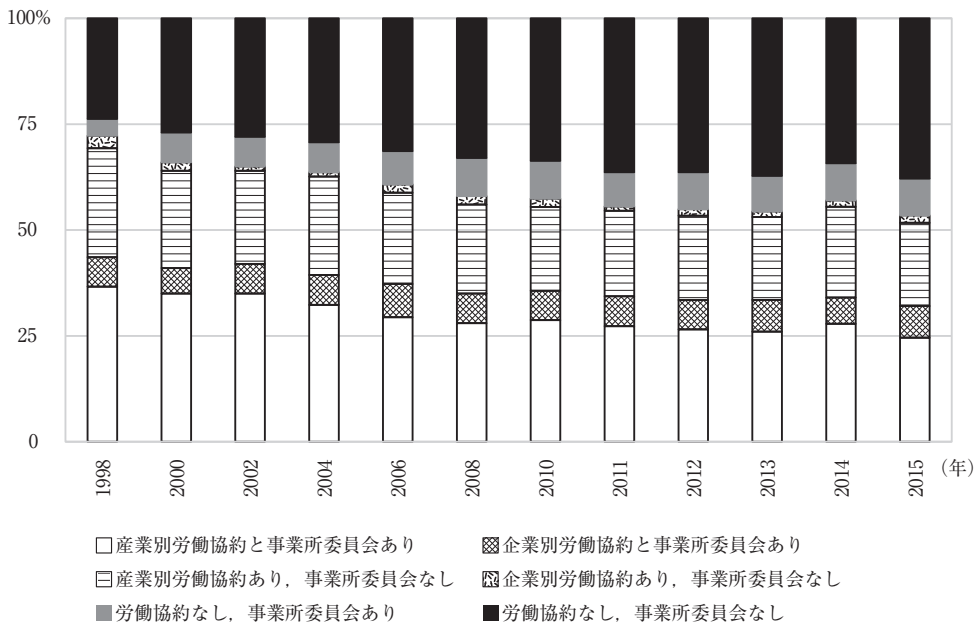
あり、休暇、賃金体系、企業福祉制度に関する規定がある。労働協約には、産業別労働協約と、企業別労働協約があり、それぞれ普及度と労働条件の決定の機能と効果の点で相違がある。産業別労働協約は、賃金構造を標準化し、その産業全体をレベル化している。一方、企業別労働協約は通常、産業別労働協約より良い労働条件を提供しているが、いくつかの企業では産業別協約より劣る労働条件を締結する場合もある。しかし、企業は法的には団体交渉システムへの参加を義務付けられてはいない。なお、1990年代初めまで、労働者の約9割が労働協約によってカバーされたため、他の労働条件制定のメカニズムはほとんどなかった。「協約自治」(Tarifautonomie=社会的パートナーが自律的に労働条件を規制する)という原則が、他国におけるような政府の介入を効果的に抑制し、労働協約は、労働法に定められた条項以外を追加したり、変更したりすることを可能にしている。

1990年代以前、政府はその時々に応じた短期的な政策によって雇用システムを安定させようとした。例えば、1970年代のオイルショック後、労働力を減らすために外国人労働者(Gastarbeiter)

の帰国を奨励した。また、1980～1990年代には、企業が労働力削減のための早期退職制度を支持した。その結果、団体交渉システムはほとんど変化してこなかった。しかし、1990年代半ば以降、団体交渉システムの変容が顕著になってきた。重要な変化として、協約カバー率の低下がある。図1は、法的には労働協約によってカバーされていない企業の割合が50%近くまで増加していることを示している。多くの企業が事実上労働協約に従っているとはいえ、団体交渉制度は労働条件を平準化する力を大きく失っている。加えて、産業別協約に拘束されている企業は、事業所委員会²⁾と締結した事業所協定における代替的な規定を通じて、産業別協約の基準から逸脱するという選択肢をも享受している。(Heinrich 2013)。

労働協約におけるフレキシビリティは、労働時間に関する新たなアプローチによっても確保されている。労働組合と事業所委員会が、しばしば雇用保障と引き換えに、労働時間の柔軟化について合意を行うことが増えつつある。労働者の実際の労働時間を記録して、例えば繁忙期での時間外労働やフレキシブルなスケジュールを可能にする労

図1 労働協約・事業所委員会の変化



注：従業員5人以下の企業、農業を含む。
出所：WSI (2017)

働時間口座 (Arbeitszeitkonten) は一般的である。時間外労働をすると口座への「預金」(Guthaben) ができ、この「預金」時間は、例えば特別休暇やパートタイム労働、早期退職に使うことができる。2008年のリーマンショック以降、多くの労働者がそれ以前に貯めていた預入時間を使って労働時間を減らしたため、こうした仕組みが雇用を安定化し、企業が需要ショックに対して生産を調整するのに役立った (Möller 2010)。

こうした状況は、内部的なフレキシビリティの形がこの20年間に重要性を増したことを表している。しかし、同時に別の形の外部的フレキシビリティが、特に非正規雇用で重要性を増しており、これらは「フレキシビリティへのデュアルパス (二重経路)」と称されている (Eichhorst and Marx 2011)。

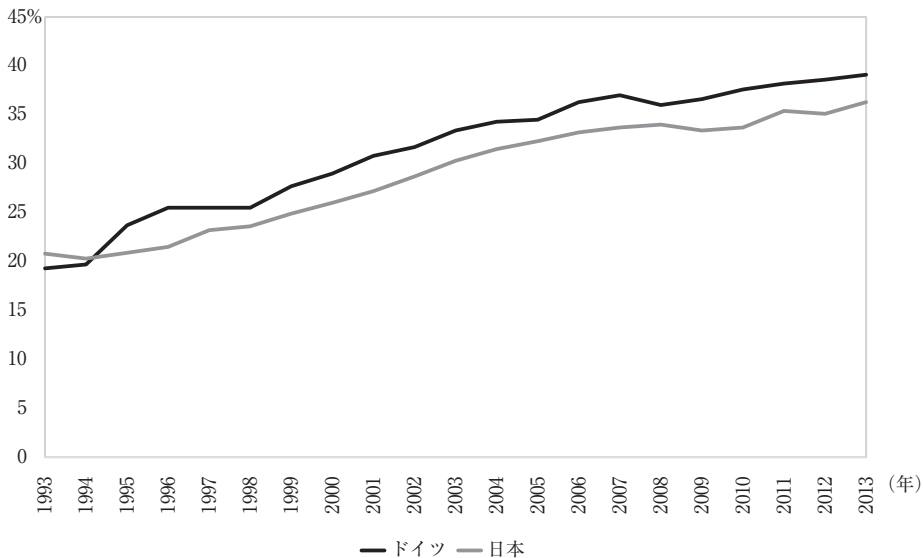
2 雇用形態の多様化

図2は、正規雇用 (Normalarbeitsverhältnis) の概念から外れた非正規雇用が拡がり、全労働者の40%、即ち日本とほぼ同レベルに達したことを示している。

日本の統計と異なり、ドイツでは非正規雇用の

カテゴリーは重複しており、そのため出所や定義によって結果が大きく変わることがある。図3の家計調査 (Mikrozensus) によると、別の様相を示す。パートタイマーをその社会保障と労働時間との関係に基づいて区別すると、非正規雇用の増加は劇的に小さくなる。ドイツの労働法では、正規パートタイマー (「時短」労働者) は全ての労働条件および福利厚生についてフルタイム労働者と同等に扱わなければならないと定めている。従って彼らは正規労働者と考えることができる。しかしながらパートタイム (Teilzeit) は、例えばミニジョブおよびミディジョブといった労働時間の短縮以外の形を含むこともある (女性労働者の約20%と男性労働者の約10%はミニジョブを主業としている)。ミニジョブは日本のいわゆるアルバイト労働に近く、ミニジョブ労働者は、その月収が450ユーロを超えない限り、社会負担を全額支払う義務を負わない。ミディジョブの月給は450~850ユーロの範囲であり、社会保障費等は賃金に伴い徐々に増額するが、正規労働者の負担金に比べると低い。その他の形の非正規雇用としては、有期労働契約 (全雇用者の約8%) および派遣労働 (2%) があるが、これらは外部雇用および臨

図2 ドイツと日本の非正規雇用比率



注：ドイツの非正規雇用はパートタイム (Teilzeit)、有期雇用 (Befristet)、派遣労働 (Leiharbeit)、ミニジョブ (Minijob) を含む。

出所：Seifert (2017)、総務省統計局 (2017)

時雇用により近い。

また、図3は最近の変化の背景に人口の高齢化があることを示している。ドイツの労働力人口は数年来減少を続けており、このため女性のみならず高齢者の労働市場参加が増加している。労働市場改革のような他の要因も、非正規雇用を促進し、女性の労働市場参加を促している。従って非正規雇用自体の増加は、社会的市場経済の「自由化」の結果のみによると言うことはできない。

Ⅲ 企業レベルでの労働市場の変化

ドイツでは、組織形態および雇用パターンがより多様化し、これまでになく企業の採用活動、賃金の設定、内部的・外部的な雇用のフレキシビリティの活用等が多様化するとみられている。以下、企業活動の視点から賃金の設定、および内部・外部的労働市場の役割と形態について論じる。

1 賃金設定メカニズム

Ⅱに示した通り、ドイツでは労働協約が多くの労働者の賃金決定に中心的な役割を果たしている。また法的には労働協約によってカバーされていない企業も、事実上これに従うことが多い。同時に特別な規制による非正規雇用の形も拡がりつつあり、こうした労働者に対する賃金の決定方

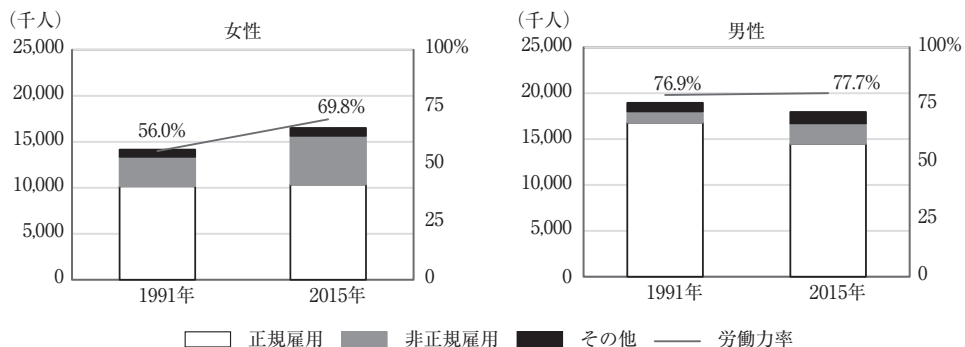
法について企業の自由度は相当高いものになっている。労働者に対する賃金設定制度は4つに分類できる。

(1) 労働協約にカバーされていない企業に雇用されている労働者の場合には、事業所委員会が当該企業に関する特別の規定について交渉するか、または個人ベースで労働者が交渉できる。図1は、現在この形の交渉が約40%の企業によって採用されていることを示している。これはこれらの企業は企業レベルで事業所委員会と正式な協定を結んでおらず、産業レベルの交渉にも参加していないことを意味する。この自由な形の賃金交渉に関しては、産業全体について法的拘束力を持つ形で連邦労働社会省により公布された労働協約(Allgemeinverbindlicherklärung: AVE 一般的拘束力宣言)によって制限される場合がある。この場合、企業は、法的に労働協約によってカバーされているか否かにかかわらず、AVEの規定に従わなければならない。しかしAVEの数はこの数十年の間に減っており、AVEが労働協約外の企業の交渉を制限することは稀である。

しかしながら、ひとつ重要な規制がある。2015年以降、雇用形態、産業または地域にかかわらず、全ての労働者に適用される新たな法定最低賃金が制定されている。

(2) 第2の賃金設定メカニズムは、ミニジョブまたはミディジョブに携わる低賃金労働者に関す

図3 労働力率・雇用形態別雇用者数の動向



注：1) 正規雇用はフルタイムとパートタイム（短時間正社員・労働時間は週20～35時間）の雇用。非正規雇用は無期労働契約の雇用は有期雇用（労働時間は週20時間以下）(Befristet)、派遣労働（Leiharbeit）、ミニジョブ（Minijob）を含む。その他は従業員のない事業者（Soloselbstständige）、家族従業者（mithelfende Familienangehörige）、労働年齢人口のみ（Kernerwerbstätige）。研修生を除く。

2) 「Mikrozensus」世帯調査のデータ。雇用形態に重複はない。

出所：Statistisches Bundesamt (2017a, 2017b)

るものであり、ここでは法的規制が重要な賃金決定因子であり、労働時間と収入レベルを暗示的に制限している。法定最低賃金および規則が定めるミニジョブに関する上限賃金は、例えば労働者は月63時間を超えて定期的に労働できないとしている。先行研究は、通常こうした労働者は他の従業員から組織的に分離されていること (Bosch and Weinkopf 2016)、そして団体交渉では脇役的な存在に過ぎないことを示唆している。

(3) 最も多いのは、労働協約の対象となっている労働者のグループである。しかし、IIで指摘した通り、交渉は産業レベルか企業レベル、またはその両方で行われる。例えば、事業所委員会および使用者は企業または職場に特異的な、その部門の協約から外れる事業所協定 (Betriebsvereinbarungen) について交渉できる。日本同様、金属産業等の大企業は労働協約を結ぶことが多い。

(4) 個別交渉は、労働協約によってカバーされている企業で管理職を務める「協約外職員」(außertarifliche Angestellte) に係るものである。主な違いは、これらの労働者は労働協約に定める賃金率より高い報酬を受け取ることである。その他の労働条件は、労働協約に基づいて定めることができるが、個別の労働契約に規定される。新規採用といった使用者に近い機能を果たす労働者である「管理的職員」(leitende Angestellte) についても同様である。これらの役職者は労働時間の制限および雇用保護規定の対象外である。

2 内部労働市場の役割——新規採用・雇用流動性・職業訓練

ドイツの政治経済学における重要な制度・内部労働市場は職業教育のデュアル (二重) システムである。これは企業における実習期間と職業訓練学校での訓練を結び付けたものである。この制度は広範囲の職業をカバーしている。最も一般的な形では、訓練生は訓練期間の間、企業で就労する。多くの訓練生は訓練終了後その会社に雇用されることから、この制度は若年無業者に対して非常に有効であると実証されている。求職者と使用者を効率的にマッチングさせる方法として、また訓練内容を標準化し産業内の労働者の流動化を促進す

る手段としても信頼を得ている。

また、労働市場の別の分野と同様に、職業訓練の妥当性については、矛盾する傾向が見られる。古典的な形の実習期間は減少傾向にあり、実習期間を設けている企業数は2007年から6万社以上減少し、2016年には42万7000社になった (BIBB 2017: 215)。一方、職場と大学の訓練とを結び付けるデュアル学習プログラム (duales Studium) は増加している。このデュアル学習プログラムに協力する企業数は、2004年には1万8000社であったが2016年には4万7000社以上に増え、学生数は倍増し10万人を超えている (BIBB 2017: 214)。従来の職業訓練に比べるとまだ少数ではあるが、より教育程度が高く、訓練に関してより期待度の高い被雇用者に行われる傾向が強まっている (山内 2016)。また従来の職業訓練しか受けていない労働者は、企業内での昇進が難しくなりつつあることも事実である (Krone and Mill 2014)。このデュアル学習プログラムの傾向は、訓練方法に対する考え方の変化を表すシグナルとしても重要である。デュアル学習プログラムは企業と高等教育機関が共同で作成することが多く、そのため、全ての産業を対象に作られた従来の職業訓練プログラムに比べてはるかに個別企業に特化したものになる傾向がある。このことから汎用的なスキルが低下し、雇用の流動性を失わせる結果となる懸念がある (Graf 2017)。

こうした展望は、職業訓練および新規採用の変化が、企業側の企業内労働市場の活用姿勢に大きな変化をもたらしていないことを示唆している。むしろ、企業は長期雇用慣行を強め、企業内労働市場のフレキシビリティを活用しようとしているように見える。勤続期間のデータによると、管理職および役員についてさえ、流動的で変動的な労働市場が実現されていないことが明らかになっている (Kattenbach et al. 2013)。職業の不安定性は、若年労働者のみで顕著に増加している。これは、有期労働契約が規制緩和され、使用者がこれを利用して新規労働者を採用しているためでもある (Rhein and Stüber 2014)。

3 外部労働市場の役割——非正規雇用・外国人労働者

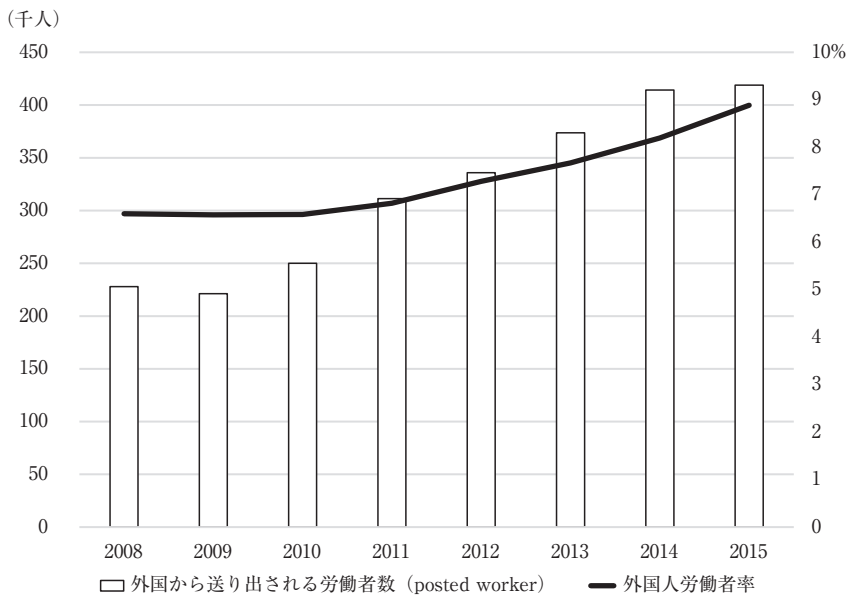
もし、内部労働市場の形態と役割が全般的に安定しているなら、ドイツ国内において外部的形態の雇用のフレキシビリティと外部労働市場がどのような役割を果たすかが問題となる。こうした問題は派遣労働や、委任／請負契約、移民労働者、および労働時間がフレキシブルな職業に多く見られる。

派遣労働は近年重要性を増しているが、それは派遣労働活用の自由化だけが原因ではない。日本と同様に企業はこれを利用して需要の変動に対応し、終身雇用を避けている。2017年の時点で全労働者の約2%が派遣労働者である。請負契約(Werkvertrag)は似た形のものが活用されることが多く、労働者への支払いは雇用契約に基づいてではなく、下請けとして行われる。請負契約については公式な統計はないが、調査によると従業員20人以上の企業では就業者の約6%が請負契約のもとで雇用されていた(Absenger et al. 2016)。両形態の雇用は最近問題になりつつあるが、それはとりわけ、組合の存在感が高い有名企業や産業

部門が関係した不祥事により、こうした雇用形態の活用がドイツ経済の重要分野においても一般的であることが明らかになったためであろう。金属産業の組合であるIG Metallの2011年の研究によると、この産業部門の全就業者の約3分の1が派遣労働者か請負契約による労働者であると推計している。このように、水面下で人事実務は大きく変化していることが分かる。最も変化していないであろうとみなされている産業部門においてすら、である。

しかし、外部的労働市場の活用は全く新しい現象ではない。過去には外国人労働者(Gastarbeiter：移民労働者)が外部的フレキシビリティの重要な役割を果たしてきた。1970年代まで、彼らの多くは臨時雇用で雇われ、その後帰国するとみられていた。オイルショック後、移民労働者の母国への帰国は雇用調整の重要な役割を担った(Vosko 2010：126)。近年、ドイツ経済のスピードが加速されるにつれて、再び外国からの臨時労働力の需要が高まっている。図4は外国人労働者の数が近年、特に東欧のEU諸国からドイツへの労働者の移動に関する制限が全廃された2011年以降、(難民危機の影響とは無関係に)顕著に増加し

図4 外国人労働者の推移



注：外国人労働者率は社会保険に加入している労働者 (sozialversicherungspflichtig beschäftigt) のみを対象としている。

出所：Bundesagentur für Arbeit (2017), European Commission (2016)

ていることを示している。実際、最近の外国人労働者は東欧および南欧のEU加盟国の出身者である。しかし、海外から送り出される労働者の増加は外国人労働者の相当部分が一時的なものであり、移民あるいは企業への永久的就職を目的とするものではないことを示している。外国から送り出される労働者（EU指令96/71/ECで規制される）は、業務に対する賃金およびその他の労働条件に関して、ドイツ人労働者と対等に扱われなければならないが、社会保障制度については母国の制度で保障される。このため、使用者は社会保障負担が低いEU加盟国出身の労働者を雇うコスト面でのメリットを享受できる。

「呼び出し労働」（Arbeit auf Abruf：on-call work）あるいは「生産能力に応じた変動的労働時間」（KAPOVAZ：kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit）は、内部的および外部的フレキシビリティを併せ持つもう一つの労働の形である。この形の労働契約は、使用者の要望により変動賃金と労働時間制度（若干の制約あり）に権限をあたえる。使用者は労働者に直前にいつ何時間働くのかを通知する。よって、労働者はその月にどれほど稼げるのか分からない。推計によれば全労働者の5%の雇用契約にこうした規定があり（Zeibig 2014）、特にサービス業や小売業では一般的である。従業員のない事業者（Soloselbstständige）も、内部的・外部的労働市場のはざまにある。こうした働き方においてはほぼ、または完全に一人のクライアントのために働いている場合があり、内部労働プロセスの中に大きく組み込まれている。例えばメディア業界では多くのフリーランサーが正規労働者のように働いており、IT部門でも同様である（Apitzsch et al. 2015：74-90）。これは主に採用されている人事実務が産業部門間で大きく異なることを示しており、また内部的・外部的労働市場を区別することが実際の労働形態の多様性を必ずしも正しく反映していないことを意味する。

IV 雇用格差と均等待遇

これまで明らかにしてきた通り、現在の規制の枠組みにとって重要な課題は、全ての労働者グ

ループに均等な待遇と適切な保護を確保するために、どのように調整するかということである。本章では、変わりつつある社会的パートナーシップと政府の介入の役割の例となる、最近行われた2つの改革について論じる。

IIで示した様に、団体交渉は社会的市場経済の柱であるが、ドイツ労働市場の成長分野はもはや団体交渉を行っていない。社会的保護を強化し格差を緩和するために政策立案者は2つの政策を用いてきた。すなわち、団体交渉の拡大を促し、また労働法で労働条件を規制するなど代替となる仕組みを確立する。現在のところ、多くは前者を採用している。特に、こうした改革によって、ある部門の全ての企業に法的効力を及ぼす労働協約を宣言しやすくしている。これは、組合が弱い産業や、労働条件が不安定になりやすい産業での最低賃金の確立に用いられている（ビスピク・シュルテン 2014）。しかし、こうした政策は使用者側と組合の合意という前提に立つが、合意があるケースは稀である。社会的不平等への世間の関心の高まりにより、政府は2015年に全国に適用される法定最低賃金決定の新たな制度を定めた（2017年以降、時給8.84ユーロ）。これは、団体交渉以外で賃金を定めた初めての例であることから重要な変化である。しかし、2年毎に最低賃金を見直し定める最低賃金委員会（Mindestlohnkommission）は、経営者団体と組合の代表者のみで構成されている。政府の代表者は投票権を持たない。この意味で、最低賃金は社会的パートナーシップが別の形で機能したものと解釈できる。

現在の雇用格差緩和の試みに見られる社会的パートナーシップの重要性はまた、派遣労働についても当てはまる。EU指令（2008/104/EC）は、派遣労働者は派遣先企業において同一の仕事を行っている正規労働者と同等に扱われなければならないと命じている。しかし同一労働同一賃金の原則は、労働法または団体交渉を通して達成される。ドイツの労働者派遣法（Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG）は2017年以降、初日からの同一賃金を命じている。しかし派遣労働者だけを対象にした労働協約が存在する場合は、この規則から逸脱しうる。2003年にこの原則が導入された

とき、派遣元企業の団体交渉参加への大きな動機となり、その結果、今日では多くの派遣労働者の賃金が団体交渉により決まる。しかし、派遣労働者は派遣先企業の労働協約の対象ではなく、労働者派遣産業に特異的な協約の対象とする、派遣労働者の差別待遇も存在する。その代わり、派遣労働産業だけに特化した労働協約が定められた。協約は、派遣労働者が派遣されている企業が属する産業部門の組合と派遣元企業を代表する経営者団体との間で交渉が行われる。この規定に基づき結ばれた協約は全て同一賃金のルールから逸脱しており、実際に同一賃金を受け取る派遣労働者は極めて少数である。このように派遣労働者を団体交渉制度へ組み入れようとする試みは成果を上げつつあるが、不平等な待遇をもたらす制度も存在している。

V 終わりに

ドイツ労働市場についての概観から、ドイツの使用者にとって従来の人事制度に新たな人事制度が加わったものの、完全には置き換わってはいないことがわかる。ドイツも日本と同様に多くのよく似た難しい問題、例えば高齢化に伴い労働力供給を増やさなければならない等の課題に直面している。この問題については女性の雇用促進や非正規雇用の拡大、ならびに外国人臨時労働者の増加によって部分的には対応に成功している。もう一つの日本との類似点は正規雇用と非正規雇用の間の、賃金、社会保障、および雇用の安定性に関する雇用格差問題である。

ドイツの事例を研究することが日本での議論にとってどれほど有益かという問題については、社会的パートナーシップの例は特に興味深い洞察を提供している。社会的パートナーシップには経済的問題と社会的問題のバランスを取る能力があると言われていることから、労働市場の不平等性に対する賢明な解決法と考えられるが、実際には極めて相反するような結果をもたらす可能性がある。社会的パートナーが、労働法による規制よりもより良いバランスを提供できるかどうかについては、少なくとも疑問の余地がある。

- 1) 労働組合と雇用者団体である。
- 2) 5人以上の従業員を持つ企業は、従業員がそれを要求した場合、事業所委員会を法的に設置する義務がある。

参考文献

- Absenger, Nadine; Priebe, Andreas; Baumann, Helge; Amlinger, Marc; Brehmer, Wolfram; Schulze Buschoff, Karin; Seikel, Daniel; Schulten, Thorsten and Kleinknecht, Alfred (2016) Leiharbeit und Werkverträge. Das aktuelle Reformvorhaben der Bundesregierung—WSI-Report 32 (10).
- Apitzsch, Birgit; Shire, Karen A.; Heinrich, Steffen; Mottweiler, Hannelore and Tünte, Markus (2015) Flexibilität und Beschäftigungswandel. Weinheim and Basel: Beltz Juventa.
- Bosch, Gerhard and Weinkopf, Claudia (2016) Gleichstellung marginaler Beschäftigung. Vorschlag zur Reform der Minijobs. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen.
- Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia and Worthmann, Georg (2011) Die Fragilität des Tarifsystems. Einhaltung von Entgeltstandards und Mindestlöhnen am Beispiel des Bauhauptgewerbes. Berlin: Edition Sigma.
- Bundesagentur für Arbeit (2017) Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Zeitreihe Quartalszahlen). Nürnberg: BA.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2017) Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: BIBB.
- Eichhorst, Werner and Marx, Paul (2011) Reforming German Labour Market Institutions: A Dual Path to Flexibility. *Journal of European Social Policy*, 21 (1) : 73-87.
- European Commission (2016) Posting of Workers. Report on A1 Portable Documents Issued in 2015. Brussels: EC.
- Graf, Lukas (2018) Combined modes of Gradual Change: The Case of Academic Upgrading and Declining Collectivism in German Skill Formation. *Socio-Economic Review* 16 (1) : 185-205.
- Heinrich, Steffen (2013) Patterns of Dualisation. Coordinated Capitalism and the Politics of Flexible Labour Markets in Germany and Japan, 1990-2010. Dissertation, Universität Heidelberg.
- Kattenbach, Ralph; Schneidhofer, Thomas M.; Lücke, Janine; Latzke, Markus; Loacker, Bernadette; Schramm, Florian and Mayrhofer, Wolfgang (2013) A Quarter of a Century of Job Transitions in Germany. *Journal of Vocational Behavior* 84: 49-58.
- Krone, Sirikit and Mill, Ulrich (2014) Das ausbildungsintegrierende duale Studium. *WSI Mitteilungen* (01) : 52-59.
- Möller, Joachim (2010) The German Labor Market Response in the World Recession—De-Mystifying a Miracle. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 42 (4) : 325-336.
- Rhein, Thomas and Stüber, Heiko (2014) Beschäftigungsdauer im Zeitvergleich: Bei Jüngeren ist die Stabilität der Beschäftigung gesunken. *IAB-Kurzbericht* (3) : 1-6.
- Seifert, Hartmut (2017) Wie lassen sich Entwicklung und Strukturen atypischer Beschäftigungsverhältnisse erklären? *WSI Mitteilungen*, (01) : 1-12.
- Statistisches Bundesamt (2017a) Atypische Beschäftigung. ——— (2017b) Erwerbstätigenquoten 1991 bis 2016.
- Vosko, Leah F. (2010) Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious

Employment, Oxford: Oxford University Press.
Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) (2017) Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2017. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
Zeibig, Nadine (2014) KAPOVAZ—eine flexible Arbeitszeitform mit erheblichen Nachteilen für die Beschäftigten. In: Buschmann, Rudolf, Fraunhofer, Bettina, Schierle, Karlheinz and Vorbau, Richard-Ulrich (eds) Unsichere Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland und Europa. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft: 178-203.
ビスピンク ラインハルト・シュルテン トアステン (2014) 「ドイツ労働協約システムの安定化と一般的拘束力宣言制度改革」『比較法雑誌』47 (4) : 153-175.

山内麻理 (2016) 「ドイツ職業教育訓練制度の進化と変容——二極化とハイブリッド化の兆し」『日本労務学会誌』17 (2) : 37-55.
総務省統計局 (2017) 『労働力調査』.

Steffen Heinrich ドイツ日本研究所社会科学研究部部長。最近の主な著作に Flexibilität und Beschäftigungswandel [Flexibility and Employment Change]. Weinheim and Basel: Beltz Juventa Verlag (2015年, 共著)。政治学専攻。