

# ドイツ新パートタイム労働法制の 2年間

宮前 忠夫

---

はじめに

- 1 ドイツの新パートタイム労働法制
  - 2 パートタイム・有期法(TzBfG)施行後の2年間
  - 3 労働組合のパートタイム労働に関する取り組み
- まとめに代えて

はじめに

ドイツでは、2001年1月1日、パートタイム労働に関する新法が施行された。第1期シュレーダー政権(与党は2002年9月成立の第2期と同じ「ドイツ社会民主党SPD」と「同盟90・緑」)によって制定・施行された同法によって、コール政権(与党は「キリスト教民主・社会同盟CDU・CSU」と「自由民主党FDP」)時代の1985年に定められ、パートタイム労働の基本法制であった「就業促進法」が廃止された。新法は、ドイツとしては初めての、パートタイム労働に関する独自立法であること、EU(欧州連合)パートタイム労働指令(1997年12月15日の理事会指令, 97/81/EG [= 欧州共同体。英語表記はEC])<sup>(1)</sup>の国内法化を兼ねた立法であること、有期雇用に関する法制と同時かつ一体の、労働市場の弾力化と雇用安定を狙った立法であることなど、多くの点でドイツ労働法制上の一大改革である。

本稿ではこの新法<sup>(2)</sup>の主要規定と特徴を紹介しつつ、成立後2年間の実績を検討したい。なお、本文中の外国語資料からの引用は、筆者(宮前)による。

## 1 ドイツの新パートタイム労働法制

### (1) パートタイム・有期法(TzBfG)の主要諸規定

ドイツのパートタイム労働に関する法体系は18頁の資料1のようになっているが、本稿で取り上

---

(1) この指令に関しては次の文献等を参照。『女性白書2001年版』(婦人団体連合会編、ほるぷ出版)、257頁以下、柴山恵美子「男女均等待遇原則の主流化に向かってEU労働法制の展開 パートタイム労働理事会指令と欧州裁判所判例」本誌前号14頁以下。

げるのはパートタイム・有期法（TzBfG）のパートタイム労働に関する部分であり、同資料では左列に位置する「一般規定」にあたる。まず、法の条項順を追いながら、ドイツのパートタイム労働法制の枠組みを見よう<sup>(3)</sup>。

#### パートタイム労働者の定義（第2条）

パートタイム・有期法（TzBfG）は「パートタイム労働者とは、所定週労働時間（regelmäßige Wochenarbeitszeit）が、比較対象となるフルタイム労働者の所定週労働時間より短い労働者である。所定週労働時間が定められていない場合には、最高1年までの雇用期間の平均所定週労働時間が、比較可能なフルタイム労働者のそれを下回る労働者がパートタイム労働者である」と規定している。比較の対象となるのは、「雇用関係の種類が同一でかつ同等または類似の活動に従事している当該事業所のフルタイム労働者」であり、「当該事業所内に比較可能なフルタイム労働者がいない場合には、適用可能な労働協約にもとづいて比較可能なフルタイム労働者を定める」。それ以外の場合には、「各産業部門ごとに通常、比較可能なフルタイム労働者と見なされうる者に照応させなければならない」としている。

こうした、パートタイム・有期法（TzBfG）におけるパートタイム労働者の定義は、EU指令に沿ったものである。

法はさらに、「社会法典第4編8条1項1号に定める僅少就労（geringfügige Beschäftigung）を行う労働者もパートタイム労働者である」としている。僅少就労者とは、労働時間が週15時間未満で、かつ、賃金所得が通常、月630マルク（325ユーロ）未満の労働者を指し、従来、パートタイム労働者とは別扱いされてきた。パートタイム・有期法（TzBfG）によって、フルタイム労働者との均等待遇を保証されたパートタイム労働者ということになったわけである。

(2) 新法の法律名は“Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (Gesetz vom 21.12.2000-BGB1.I.S.1966)”(パートタイム労働および有期労働契約に関する、および、労働法規上の諸規定の改定・廃止のための、法律)であり、次の四つの編 (Artikel) からなる。

Artikel 1. Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)  
(第1編 パートタイム労働・有期労働契約法, 略称 = パートタイム・有期法 (TzBfG))

Artikel 2. Änderung Bürgerlichen Gesetzbuches (第2編 民法改定)

Artikel 2 a. Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (第2 a編 事業所組織法 [= 経営組織法] 改定)

Artikel 3. Aufhebung des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung (第3編 就業促進に関する労働法上の規定に関する法律 [= 就業促進法] の廃止)

Artikel 4. Inkrafttreten (第4編 発効)

以上の新法のうち、「第1編 パートタイム労働・有期労働契約法, 略称 = パートタイム・有期法 (TzBfG)」はそれ自体が4章(「第1章・一般規定」, 「第2章・パートタイム労働」, 「第3章・有期雇用契約」, 「第4章・共通規定」), 全23カ条からなる一つの法律である。本稿で検討するのは、主に、この4章のうちの第1章(第1~5条), 第2章(第6~13条)である。そこで、本稿では、「第1編 パートタイム労働・有期労働契約法, 略称 = パートタイム・有期法 (TzBfG)」を「法」と呼び、法律名は略称である「パートタイム・有期法 (TzBfG)」を用いることにする。

(3) 法の全文は参考文献1, 2を参照。

#### 差別・不利益待遇の禁止規定（第4，第5条）

パートタイム・有期法（TzBfG）は、パートタイム労働者に対する差別・不利益待遇を禁止している。すなわち、まず、パートタイム労働者をパートタイム労働であることを理由として比較可能なフルタイム労働者よりも不利な待遇をすることは、客観的な理由（sachliche Gründe）によって正当化される場合を除いて許されない、と規定している。法はさらに、「パートタイム労働者は、労働報酬、あるいは、その他の分割可能な金銭給付を、少なくとも、比較可能なフルタイム労働者の労働時間に対するその労働時間の割合に応じて保障される」と規定している（これも従来労働協約任せにしていた、いわゆる「比例原則」を、法律上も明文化したもので、EUパートタイム労働指令の内容の国内法化の一端である）。

パートタイム・有期法（TzBfG）はまた、「使用者は、この法律にもとづく権利行使を理由に不利待遇をしてはならない」としている。

#### パートタイム労働の促進（第6条）

パートタイム・有期法（TzBfG）は、「使用者は、指導的な地位にある者（管理職層）をも含む労働者に、この法律の基準に則ってパートタイム労働を可能にしなければならない」と規定している。

#### 募集、空きポストに関する情報提供（第7条）

パートタイム・有期法（TzBfG）は、「使用者は、パートタイム職に適する、公募または企業内部で募集するポスト（職席）がある場合、パートタイム職席としても募集しなければならない」と規定している。

法はまた、既存の事業所内労働者の労働時間変更希望に関する情報の提供について、「使用者は、契約上定められた自らの労働時間の長さおよび配分の変更希望を表明した労働者に、当該事業所または企業内で補充されるべき相応のポストに関する情報を提供しなければならない」と規定している。

法はさらに、使用者は、労働者代表に対し、当該事業所内あるいは企業内でのパートタイム労働に関する情報、とくに、現に存在する、あるいは、予定しているパートタイム職席の情報、パートタイム職席からフルタイム職席への、または、その逆の転換可能性に関する情報を提供しなければならない、と定めている。

#### 所定労働時間の縮減および増加（第8，第9条）

パートタイム・有期法（TzBfG）は、勤続6ヵ月以上の労働者は、所定の労働時間の縮減（Verringerung der Arbeitszeit）<sup>(4)</sup>を使用者に請求することができ、使用者は合意に達することを目

---

(4) パートタイム・有期法（TzBfG）は、労働者がフルタイムからパートタイムへの転換、あるいは、パートタイム労働者がより短いパートタイムを請求する場合、「労働時間（の）縮減（Verringerung der Arbeitszeit）」という言葉を用いている（たとえば、第8条は“§ 8 Verringerung der Arbeitszeit”）。こうした事情の考慮、および、週あるいは年の労働時間を集団的・制度的に変える場合の「労働時間短縮（Arbeitszeitverkürzung）」との区別、という観点から、本稿では、Verringerung der Arbeitszeitの訳語として「労働時間（の）縮減」を使用する。逆の場合（すなわち、パートタイム労働者が労働時間の延長（Verlängerung）を求めるなどの場合）は「労働時間の増加」を用いる。なお、ドイツでは、この使い分けが厳密に行われているわけではなく、報告、論文などでは、「労働時間（の）縮減（Verringerung der Arbeitszeit）」と「労働時間短縮（Arbeitszeitverkürzung）」が必ずしも区別されず、各論者・筆者によって、いずれかが選択されている。

指して、当該労働者と協議し、経営上の理由がない限り同意をしなければならない、と定めている。その場合、不同意（拒否）事由を労働協約で規定することができる。労働者は、使用者の同意または不同意があった場合、そのときから2年後には、改めて所定労働時間の縮減を請求できる。なお、この「労働者の労働時間縮減請求権」はパートタイム・有期法（TzBfG）の最も重要な特徴の一つなので、別項で改めて取り上げる。

法はまた、使用者は所定労働時間の増加を希望するパートタイム労働者に対し、これに相当するポストの任命に際して、適性が同程度であれば他の者より優先して任命するように配慮しなければならない、ただし、差し迫った経営上の理由がある場合、あるいは、他のパートタイム労働者の希望がある場合はこの限りでない、としている。これはパートタイム労働者のフルタイム労働への復帰そのもの（復帰権）を保証したものではないが、該当パートタイム労働者の優先権を明文化している。

#### 職業教育および継続職業教育への配慮義務（第10条）

パートタイム・有期法（TzBfG）は、「使用者は、差し迫った経営上の理由または他のパートタイムまたはフルタイム就労の労働者の職業教育および継続職業教育に対する希望によって妨げられないかぎり、パートタイム就労の労働者に対しても、職業的発展および職業上の移動性を促進するための職業教育および継続職業教育に参加することができるように配慮しなければならない」と規定している。

#### 解雇禁止（第11条）

パートタイム・有期法（TzBfG）は、「労働者による、フルタイム雇用関係からパートタイム雇用関係への、または、その逆の転換拒否を理由としてなされる雇用関係の解約告知は無効である」と明記している。ただし、この規定は、フルタイム労働者に対する解雇制限法の規定の場合と同様、その他の理由による解雇、たとえば、差し迫った経営上の理由など、解雇制限法制上の「正当な理由」が認められる場合においてまで使用者の解約権を否定するものではない。

#### 呼び出し労働（Arbeit auf Abruf, 第12条）

パートタイム・有期法（TzBfG）は、いわば、パートタイム労働の特殊な形態として、「呼び出し労働」および次項でのべる「ジョブ・シェアリング」について規定している。

法は、呼び出し労働に関して、使用者および労働者は、使用者から就労要求があった場合に労働する旨の契約を結ぶことができると定めている。また、この契約で、週および1日の所定労働時間の定めをしなければならない、それがない場合は、週10時間、1日最低連続3時間の所定労働時間の定めがあるものとみなす、使用者が4日以上前に労働時間帯を連絡した場合に限り、労働者に労務提供義務が生じるとしている。

呼び出し労働は、1985年就業促進法第4条に規定されていたものを引き継いだ内容になっている。呼び出し労働は、就業促進法などではKapovaz（Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit = 生産能力に応じた変動的労働時間）ともよばれ、当時、ドイツ労働組合同盟（DGB）など労働組合側が導入に反対していた雇用弾力化形態である。

#### ジョブ・シェアリング（Arbeitsplatzteilung, 第13条）

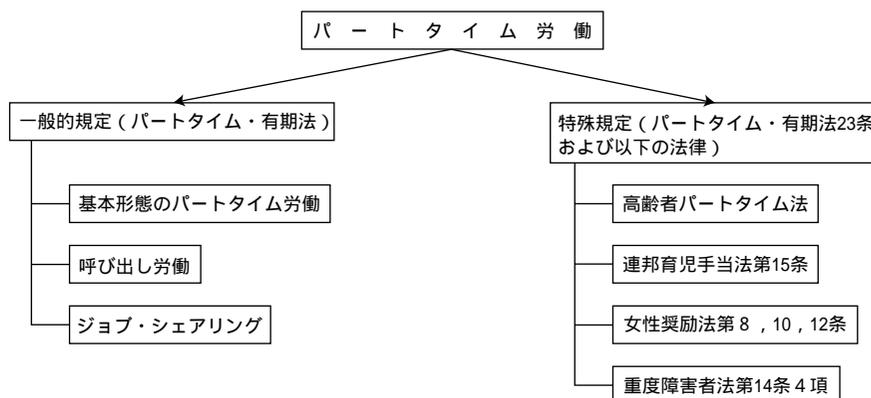
これも1985年就業促進法第5条の規定を受け継いだものである。

パートタイム・有期法（TzBfG）は、「労働者と使用者は、複数の労働者が1つのポスト（職席）の労働時間を分かち合うこと（ジョブ・シェアリング）を合意することができる」と定め、その形態について規定している。すなわち、(1)当該労働者集団の中のいずれか1人の労働者の労務供給に支障がある場合に、その他の労働者が個別に代替することを承諾するとき、当該その他の労働者は代替の義務を負う、(2)契約で、差し迫った経営上の理由がある場合に代替することを予定しており、かつ、個別に代替を要求できる場合にも、当該その他の労働者は代替の義務を負う、(3)一人の労働者がジョブ・シェアリングから離脱しても、これにもとづく他の労働者にかかわる雇用関係を使用者が終了させる行為は無効であり、この場合において、変更解約告知の権利や他の理由にもとづいて雇用関係を終了させる権利は影響を受けない、(4)労働協約で労働者の代替に関する規則を定めた場合は、労働者に不利になる場合を含め、前記(1)、(2)の規定と異なる定めをすることができる。

#### 特殊規定

以上 ~ で見てきたものが資料1の左列に掲げられたパートタイムに関する「一般規定」であり、そこには、広範な、変則的なパートタイム労働も包摂された。パートタイム・有期法（TzBfG）はさらに、資料1の右列に見るように、他の法律で定められているパートタイム労働に関する規定との橋渡し条項（パートタイム労働に関する特殊規定）を設けている。すなわち、法第23条は、「他の法律による、パートタイム労働および雇用契約の有期化に関する特殊規定は変更を受けない」とうたっている。

#### 資料1 ドイツにおける「パートタイム労働に関する法体系」



資料出所：“Teilzeitarbeit und Befristete Arbeitsverträge  
Kommentar zum Neuen Gesetz  
Mit Kurzerläuterungen zu ergänzenden Gesetzen  
Musterbausteine für Betriebs- und Dienstvereinbarungen”  
(Harald Ihlenfeld, Karl Heinz Kles; Walhalla Fachverlag, 2001), 22頁, 図1から作成。

#### (2) 労働時間縮減の請求権

ここで、前節で予定したように、パート労働・有期労働契約法の最大の特徴の一つである、「労働時間縮減の請求権（Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit）」について、やや詳細に見て

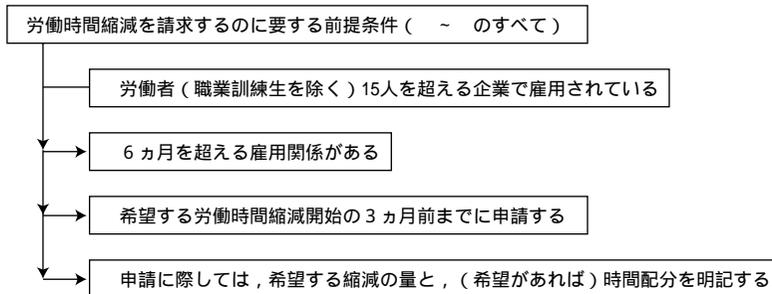
おこう。これは、一定の条件の下で、労働者が使用者に対して、自らの労働時間の縮減を求める権利を認めるもので、法第8条に規定されている。

#### 労働時間縮減請求権の要件

法第8条は全7項にわたる長文の条項である。まず、請求権の要件からみていこう。

同条は第1～3項、および、第7項で労働時間縮減請求権の要件を、次のように規定している（資料2参照）。

#### 資料2 労働時間縮減請求の前提条件



資料出所：資料1と同一書の28頁，図3から作成。

- (a) 労働者15人を超える使用者の下で働く労働者のみが週労働時間縮減請求権をもつ。
- (b) 当該企業で6ヵ月を超えて働いている労働者は、自らの契約上の労働時間縮減の請求権をもつ。
- (c) 所定労働時間の縮減を希望する労働者は、予定される縮減開始の3ヵ月前までに申請し、労働時間の労働日への配分の希望があれば、その内容を通知しなければならない。

#### 労使間協議の義務と決定までの期間

- (a) 使用者は、合意に達することをめざして、請求に関して、労働者と協議しなければならない。
- (b) 使用者は、労働時間の変更が経営上の支障をもたらさないかぎり、労働者の希望にしたがって、労働時間の縮減と時間配分を認めなければならない。自らの労働時間縮減を申請した労働者は、予定される縮減開始の1ヵ月前までに通知（回答）を受ける。

使用者の拒否理由としての、労働時間縮減を妨げる「経営上の理由」

パートタイム・有期法（TzBfG）は、労働者による労働時間縮減請求に対する使用者側の対抗手段（上記"の(b)にいう「経営上の支障」）について、次のように規定している。

「経営上の理由が存在するのは、とりわけ、労働時間の縮減が事業所内の労働編成、労働過程、あるいは、安全を、本質的に阻害する、または、過度の費用負担を生じさせる場合である。〔労働時間縮減請求への〕拒否理由は、労働協約によって定めることができる。この種の労働協約の適用領域において、労働協約非拘束の労働者と使用者は、その拒否理由に関する労働協約の適用を協定することができる」（第8条第4項2，3，4文）。

### 労働時間縮減の決定期限と通知義務

使用者は、労働者が申請した労働時間の縮減および配分を受け入れるか、あるいは、拒否するか  
の決定を、遅くとも、希望の縮減開始の1ヵ月前までに労働者に文書で通知しなければならない。  
使用者と労働者が労働時間の縮減について合意せず、かつ、使用者が、遅くとも、申請された縮減  
開始の1ヵ月前に労働時間縮減を文書で拒否しなかった場合には、労働時間は労働者の申請どおり  
に縮減される（法第8条5項1、2文）。これは労働時間配分についても同様で、同項第3文は、  
使用者と労働者が労働時間の配分について合意に至らず、かつ、使用者が、遅くとも、申請された  
縮減開始の1ヵ月前に労働時間の配分を文書で拒否しなかった場合には、労働時間の配分は労働者  
の申請に応じて定められたものと見なされる、と規定している。

さらに、第5項4文は、労働時間の配分の変更による経営上の利益が、従来の配分を維持するこ  
とによる労働者の利益を著しく上回る場合に、使用者は同意され、あるいは申請された労働時間の  
配分を再変更することができることも定めている。この場合、使用者は、配分の変更による経営上  
の利益と、それが労働者の利益を著しく上回ることを立証しなければならない。

### 労働時間縮減の再請求

パートタイム・有期法（TzBfG）は、「労働者は労働時間の縮減を、使用者がそれに同意し、ま  
たは、正当な理由をもってそれを拒否してから、満2年経過以降に、改めて要求することができる」  
（第8条6項）と規定している。

### (3) 小括 パートタイム・有期法（TzBfG）の特徴

ここで、本稿第1章を終えるにあたって、パートタイム・有期法（TzBfG）の主な特徴を簡潔に  
まとめておこう。

パートタイム・有期法（TzBfG）のパートタイム労働に関する一般規定（法の第1、第2章）の  
特徴は次の点にある。

ドイツでは、パートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇原則、差別・不利益待遇禁  
止は、1985年の就業促進法以来、既存のものだが、法はこれらの既存の法規をEUパートタイ  
ム指令に適合させて補足・改定し、かつ、呼び出し労働などパートタイム労働の特殊形態をも  
包摂して統一的に規定した。

労働者の労働時間縮減請求権を明記した。すなわち、使用者は原則的に、労働者（管理職層  
を含む）が希望する、フルタイム労働からパートタイム労働への転換を可能にしなければなら  
ない。労働者は、予め使用者の対抗同意を得なくとも、一定の要件が整えば、自らの労働時間  
の縮減を請求する権利を有する。労働時間縮減は、「経営上の理由」によって、請求受け入れ  
に支障ある場合は認められない。こうした「経営上の理由」は、たとえば、労働時間縮減が労  
働組織、労働過程（工程）、あるいは、安全に否定的影響を及ぼす、または、過大な費用を要  
する場合である。許容される請求拒否の理由（経営上の理由）のより具体的な内容は、労働協  
約で定めることができる（法はさらに労働時間縮減を希望する労働者と請求を受ける使用者に  
関して、具体的諸条件を規定している）。

僅少就労者もパートタイム労働者であると規定した。

フルタイムの空きポスト（欠員，増員など）が生じた場合，使用者は，フルタイム労働への復帰を希望するパートタイム労働者を優先しなければならない。

使用者は，企業内のフルタイムあるいはパートタイムの空きポスト，および，職業訓練措置への参加の機会について，自らの労働時間の変更を希望する労働者および労働者の代表（機関）に通知しなければならない。

## 2 パートタイム・有期法（TzBfG）施行後の2年間

### (1) パートタイム労働とその促進要因 「法」制定の背景

今日の労働市場，雇用関係は，もはやパートタイム労働抜きには考えられないのが現実である。そして，経済グローバル化の急進展，新テクノロジー利用の発展・拡張，経済構造転換によって，労働内容・雇用関係における新しい要請が相次いで生じている。企業・使用者側はこの新しい挑戦を，パートタイム労働を含む，弾力的な労働編成の利用によって克服しようとしている。一方，とくにドイツでは，かなり多くの労働者が 西独部と東独部，男性と女性で差があるものの 所得を減らしてでも労働時間縮減を望んでいる（資料3参照）。しかも，こうした労働時間縮減希望・要求の根底には多くの要因が潜んでいる。たとえば，失業者470万人，失業率11.3%（東独部は19.9%，2003年2月分）という戦後最悪水準の深刻な失業という実態がある。また，さまざまな原因からくる出産・育児と関係した女性労働者の労働時間縮減あるいは増加要求も切実である（資料4参照）。

こうした実態を考慮すれば，労働時間縮減・増加の可能性とそれによって働き続け，雇用を守り，増やすという要請は，単に個人的願望にとどまらず，今日的な切実な社会的要請でもある。そして，労働時間縮減，あるいは，パートタイム労働願望の要求は，それが実現されるならば，実際に雇用安定と雇用増大に寄与するはずである。パートタイム・有期法（TzBfG）はこうした要請に応えるべく制定されたといえよう。実際，法の制定される直前，1999年と2000年に，連邦雇用公社付属労働市場・職業研究所（IAB），ドイツ6大経済研究所の一つドイツ経済研究所（DIW）などが独自の調査・研究にもとづいて，パートタイム労働をはじめとした弾力的な雇用形態の必要性を裏づけた。

資料3 週労働時間 希望と現実（2000年現在，単位・時間）

		現実の労働時間④	希望労働時間⑤	現実と希望の差（④ - ⑤）
男性（フル タイム）	西独部	39.5	37.6	1.9
	東独部	40.5	38.4	2.1
女性（フル タイム）	西独部	38.2	33.9	4.3
	東独部	39.1	35.4	3.7
女性（パート タイム）	西独部	18.9	19.6	-0.7
	東独部	24.1	29.2	-5.1

資料出所：DIW（ドイツ経済研究所，ベルリン）の調査から作成。

資料4 育児休暇前後の、女性（1992～97年に第1子出産）の週労働時間

週労働時間*	西独部		東独部	
	育児休暇前	育児休暇後	育児休暇前	育児休暇後
15時間未満	4%	18%	2%	4%
15時間以上18時間未満	2%	12%	1%	..%
18時間以上35時間未満	15%	51%	11%	35%
35時間以上	79%	19%	86%	61%
計	%	100%	100%	100%
	人数	178	179	227
平均週労働時間		35	22	38

\* 設問内容：「あなたは育児休暇前、週何時間働き、育児休暇後は何時間働きましたか」  
資料出所：IAB（連邦雇用公社付属労働市場・職業研究所）プロジェクト3 - 523（2000年）から作成。

(2) パートタイム・有期法（TzBfG）の実績と影響

では、パートタイム・有期法（TzBfG）発効後2年の実績はどんなものだろうか。

2002年10月4日、IABが発表した最新の調査結果の一端（資料5、以下、IAB調査と呼ぶ）に沿って検討してみよう。内容に入る前に、まず、この調査とその結果表に関する事項を確認しておきたい。調査は2001年秋であるから、法の施行後1年足らずの時点に行われた。資料5の表の右側に結果の数値があるが、西独部と東独部に分類され、さらに、企業・事業所が回答したもの（A）と、そこで働く労働者が回答したもの（B）とに分けられている。さらに、調査対象が、最上位の欄は「全企業規模」に、以下は、パートタイム・有期法（TzBfG）によって、労働時間縮減請求権が付与されている「労働者15人を超える企業」になっている。

IAB調査によれば、労働者は法について、比較的良く知っていると思われる（の欄）。これを「労働者15人を超える企業」に限定して、労働者が回答したものを企業規模別に集計したのが、- 1 - B（西独部、東独部）である。これによると、全体としては、企業規模が大きいほど、労働者の関心も高くなっている。

次の段、- 2は労働時間縮減の申請件数とその行方に関するものである。これによると、西独部の企業においては、パートタイム労働への転換申請の92%、東独部企業においては同96%が受け入れられている（の欄）。の欄にみるとおり、少数ながら、申請が拒否されているが、拒否は主に、小企業においてである。「未解決」は西独部企業数で4.7%、東独部で2.9%であり、そのうちの一部が個別訴訟を起こしている（の欄）<sup>(5)</sup>。

さらに次の段、- 3は労働時間縮減がもたらした企業内での影響に関するものである。これによると、労働時間縮減は調査対象企業のほぼ4分の3において、「影響」を受け、結果として何らかの経営上の措置をとっている（100%から- 3 - , 「とくに影響なし」を差し引いた数）。その措置の内訳は、約50%が雇用効果（追加採用、人員削減回避、パートタイム労働者の労働時間増加）であり、約50%は生産性上昇（職務の廃止あるいは合理化、職務課題の他の労働者や外部への移管）をとまっている。

(5) 判例動向については、文末の参考文献を参照。

資料5 パートタイム・有期法（TzBfG）の影響（A企業単位の把握，B労働者単位の把握，2001年秋現在）

	西独部		東独部	
	A	B	A	B
法律（TzBfG）を知っている（全企業規模対象，％）	54	83	48	71
以下は法の適用対象である労働者15人を超える企業に関するもの				
1 労働時間縮減に関心がある（％）	9	29	6	14
企業規模別	労働者16～49人	5	6	4
	50～199人	15	19	9
	200～499人	28	28	13
	500～999人	46	41	31
	1000人以上	51	59	34
2 労働時間縮減の申請件数	73300	-	10600	-
上記件数に占める女性の割合（％）	74	-	85	-
1企業あたりの申請件数	0.2		0.2	
上記件数が社会保険加入義務労働者に占める割合（％）	0.3		0.2	
労働時間縮減合意の成立率（％）	92	85	96	99
未解決の割合（％）	4.7	12.9	2.9	0.5
（ - aうち係争中の割合：総申請件数比）（％）	0.4	0.5	0.1	0.0
拒否された申請件数の割合（％）	3.5	2.3	1.4	0.2
3 労働時間縮減合意の影響（複数回答，％）				
とくに影響なし	23	27	32	26
何らかの影響ありと答えた企業における内訳（計100％）				
a追加採用があった	17	15	21	15
b人員削減が回避された	19	16	29	23
cパートタイム就業者の労働時間が増加された	8	14	3	9
d他の労働者に職務が移管された	33	34	29	38
e既存職務が廃止あるいは合理化された	22	19	18	15
f業務が外部に移管された	1	2	0	0
4 労働時間増加の申請件数	5800	-	600	-
労働時間増加申請のあった企業の割合（％）	1	4	0	1

資料出所：IAB（連邦雇用公社付属労働市場・職業研究所が求人状況調査（2001年秋）から作成し，2002年10月発表。

最後の段， - 4は労働時間増加の申請件数に関するものであるが，増加希望は，絶対数でも，縮減希望との対比でも非常に少ない。

以上に見たIAB調査によっても，パートタイム労働は労働者にのみ利益をもたらし，労働コストを引上げ，労働生産性を引き下げる，といった一部使用者によって主張された考え方は反証された。こうした事実に立脚して，DIWはほかならぬ使用者の間で，使用者はパートタイム労働の増加によって利益を上げられるのだという認識が広がらざるをえないであろう，と強調している。フルタイム労働と比してのパートタイム労働の一般的コスト高ということは成り立たない，パートタイム労働の増大によるコスト増は通常，生産性の向上・増大によって補われる，というわけである。

この間，実際にも，ますます多くの現代的な使用者がパートタイム労働のメリットを理解するようになってきている。パートタイム労働が弾力性の増大によって競争力を高め，同時にそこで働く労働者の雇用と所得を確保することができるということを，たとえば，出版大手系財団であるベルテル

スマン財団の「ドイツ・チェック（点検）」2000も総括している。パートタイム・有期法（TzBfG）は、既存の弾力化過程を損なうことなしに、労働者にとっての弾力性の増大と労働時間主権の強化をもたらしている、パートタイム労働の枠組み条件の改善は労働者の労働意欲高揚をもたらしている、労働者の労働意欲高揚は、結局は、グローバルな競争においても、企業にとってプラスになる生産性と労働の質の向上をもたらしている、とする評価である。

### （3）パートタイム労働者とその比率の増加

ドイツでは、パートタイム・有期法（TzBfG）を軸とした条件整備のもとで、パートタイム労働が急速に増大している。

2002年5月の連邦統計局・マイクロセンサスによる、法の施行後最初の統計数字によると、パートタイム就労者数は前年（2001年）に32万人増加して680万人を数えた。パートタイムの被雇用労働者に占める比率は今や20.8%に上る（僅少就労者を含めると25.6%）。こうした顕著な増大によって、ドイツはEU15カ国のなかで、パートタイム労働者の比率が第4位になった。パートタイム労働の比率の上昇はとくに、女性のパートタイム労働者の増加によるものである。2001年現在、女性労働者の40%弱がパートタイムであり、2000年と比べて1.3%増である。男性は5.2%で、パートタイム労働の利用は比較的少ない。女性はパートタイム労働者全体の86.4%と、その大半を占めている。パートタイム就労の女性の62%は個人的あるいは家庭的事情からパートタイム労働をしている。家事と有資格職業とを満足できる状態で両立させたいと思っているのも圧倒的に女性である。その際、労働時間縮減（パートタイムへの転換）請求権は有用である。パートタイム・有期法（TzBfG）は、男性も従来以上に、パートタイム労働と家事引受けを両立するために役立つはずであるが、これまで、見るべき前進はない。

こうして、IAB調査などによるかぎり、パートタイム・有期法（TzBfG）が目的とした雇用・人事政策の弾力的、現代的手段としてのパートタイム労働の促進が導かれているといえよう。こうした判断は2002年1月、経済賢人評議会員のクロンハルト教授によっても「パートタイム労働請求権は正しい労働市場政策上の措置である」という形でも確認されている。

## 3 労働組合のパートタイム労働に関する取り組み

これまでのところ、使用者側、とくに、使用者団体はパートタイム・有期法（TzBfG）のパートタイム労働に関する新規定に批判的態度をとっている。たとえば、ドイツ工業・商業会議所（DIHK）の事務総長は2001年秋に、企業アンケートにもとづいて、パートタイム・有期法（TzBfG）は雇用政策上、非生産的なものだと述べた。一方、労働組合側は同法を基本的に、肯定的に評価している。そして、実際にも、法の規定を生かしたパートタイム労働とその請求権を活用した無数の実践が展開され、新しい経験が生み出されている。そこではとくに、労働組合の取り組みが大きな役割を果たしている。

この間に新たに締結されたパートタイム労働に関する労働協約と事業所協定（従業員の利益代表組織である事業所評議会と、事業所経営者側で結ばれる協定）には、次のようなものが含まれる。

2001年9月、ヴェルディ（合同サービス産業労働組合）はアエロ・ロイド航空旅行社(Aero Lloyd Flugreisen)との間で、客室乗務員領域におけるパートタイム労働職の創出に関する労働協約を締結した。会社側はこの領域の全ポスト（労働者数）の27.9%までを、パートタイム労働者で埋めることを義務付けられた。同労働協約には労働者向けに多様なパートタイム・モデルが設定されている。

ヴェルディはまた、2003年1月9日、連邦政府（内務省）、州労働協約共同体（使用者団体としての16州当局の共同組織）、および、市町村使用者団体連合（使用者団体としての約1万3000市町村当局の共同組織）の3使用者団体との間で、公務公共部門の賃金基本労働協約の更改（1月からの27ヵ月間に、4.4%の賃上げなど）で合意に達した。同協約には、一時金に関しても、「パートタイム労働者には、その労働時間の長さ按比例して適用する」旨が明記されている。

ドイツ・ジャーナリスト同盟は2002年5月、北ドイツ放送社と、企業の条件を考慮して、すべての領域でのパートタイム・ポストの設定を可能にすることをめざして、パートタイム労働に関する労働協約を結んだ。この労働協約はとくに、労働者のパートタイム請求を拒否できる「経営上の理由」を具体化している。

IG - BAU（建設・農業・環境産業労働組合）は、州労働協約共同体、および、市町村使用者団体連合との間で、労働協約法規を森林労働者に適合させるための労働協約を結んだ。同協約はパートタイム雇用に関する特別規定を含んでおり、その規定によって、使用者はパートタイムに関心ある森林労働者と合意に達することをめざして、パートタイム就労の可能性を検討することを義務付けられ、さらに、パートタイム就労者について、フルタイム就労への復帰の優先的請求権が認められている。

ダイムラークライスラー(株)全社事業所評議会は会社指導部との間で、2001年12月、パートタイムに関する事業所協定を締結した。この事業所協定の目的は労働者のパートタイム希望を当事者間の合意で実現できるようにすることにあり、労働者と使用者双方の、パートタイム労働具体化方法・手続きをうたっている。

## まとめに代えて

以上に見て来たように、ドイツの現行パートタイム労働法制とパートタイム労働の実際は、とりわけ、労働時間縮減請求権の明文規定に象徴されるように、パートタイム労働が差別的雇用形態の別名であるような実態の日本と比べてはもちろん、大枠では、EU指令などで共通法制下にあるEU諸国のなかでも、独自性を備えたものである。

パートタイム・有期法（TzBfG）が初期の目的を達成できるか否かは、施行2年余の今の時点では、結論を出すのは尚早であろう。しかし、目的に向かったの端緒を開きつつある、というのが筆者（宮前）の感想的判断である。ところが、文中でも触れたように、今、ドイツの雇用・失業は最悪の状態に陥り、しかも、「日本のデフレ」に陥りつつあるのではないかと、といわれるほど、景況が落ち込んでいる。これらがパートタイム・有期法（TzBfG）によるパートタイム労働の普及に早くも暗雲となって、覆い被さってきている。

ドイツ政府はクレメント労働・経済相を先頭に、昨年8月の、労働市場改革に関する通称ハルツ委員会の答申の具体化を急ピッチで進めている。同答申は「3年以内に失業半減」をスローガンに掲げ、「職安の派遣企業化」といわれる方法での派遣労働の多用、ミニジョブ（僅少就労の「改名」を意図したもの）の拡大などを柱に、労働市場の弾力化をはかり、雇用創出・失業克服を果たそうというものである。そして、同答申を具体化するための二つの法律が2002年12月20日、最終的に可決され、2003年1月1日施行された。これらの法律に関して、連立与党と財界は歓迎しているが、ドイツ労働組合同盟（DGB）をはじめ、各労組は、低所得労働の奨励・促進により、正規雇用がますます排除される、さらには、ハルツ委員会答申に含まれる、他の労働市場弾力化政策への突破口になるとして、反対している。

これらの条件が、パートタイム・有期法（TzBfG）で定める均等待遇・差別禁止原則や労働時間縮減請求権を確立・保証した上でのパートタイム労働を、労働者の労働時間縮減要求の充足と、雇用の弾力化および創出・安定のバランスのとれた実現に向けて活用する取り組みにどう影響するか、予断を許さない厳しい状況になっている。パートタイム・有期法（TzBfG）が労使の利害のバランスあるいは両立の政策であるだけに、総合的な雇用政策中にしっかり位置付け、使用者・企業側の理解や譲歩をかちとるための、労働組合運動をはじめとした強力な国民連帯的闘争なしには、実現の展望は開かれないであろう。

（みやまえ・ただお 国際労働問題研究者）

#### 【参考文献】

- 1 “ Teilzeitarbeit und Befristete Arbeitsverträge  
Kommentar zum Neuen Gesetz  
Mit Kurzerläuterungen zu ergänzenden Gesetzen  
Musterbausteine für Betriebs- und Dienstvereinbarungen ”  
（Harald Ihlenfeld, Karl Heinz Kles ; Walhalla Fachverlag, 2001）
- 2 斎藤純子「ドイツにおけるパートタイム労働・有期労働契約法の制定」（『外国の立法』第209号所収）
- 3 川田知子「パートタイム労働の法制度 ドイツ」（『海外労働時報』No.331所収）