■論　文

有期雇用の日独比較

田中　洋子

はじめに――2018 年有期雇用改革
1　有期雇用の枠組比較
2　２つの有期雇用
3　産業による有期雇用の差――日独の共通性？
4　有期雇用と賃金格差――日独の差異？
おわりに――有期雇用改革の行方

はじめに――2018 年有期雇用改革

有期契約労働ないし有期雇用は，近年増加した非正規雇用の重要な一形態である。日本では 2010 年代に，この有期雇用のあり方を改めつつ，削減しようとする政府による改革が進んでいる。2013 年の改正労働契約法により，2018 年 4 月から，2013 年以降有期雇用契約を結んだ労働者が 5 年以上勤務すると，希望すれば無期雇用に転換できるようになった。実施を前倒しする形で，非正規社員を無期化・限定正社員化・正社員化する大企業が現れ，大手派遣会社が無期に切り替わる非正規社員の増加を見込んで派遣料金を引き上げる動きも出た[(1)]。安倍政権での「働き方改革」の推進や，進行する労働力不足の顕在化の中で，有期雇用という形の非正規雇用が大きく減少することが期待されている。

とはいっても，この改正法のもとでも有期雇用の継続は可能である。契約終了後から再雇用までの「空白期間」が 6 カ月以上あると，それ以前の契約期間が通算されないという規定が法律に導入されたため，大手自動車メーカー各社はこれを利用して空白期間を 6 カ月に延ばし，期間従業員を従来どおりに確保する（朝日新聞 2017.11.4）。また国立大学では，「財源上の問題や業務の状況を勘案して，非正規職員の雇用年数に上限を設けて運用」することは今後も避けられないとして勤続 5 年となる非正規職員の一部雇止めを行う動きもある（東北大学 2017；朝日新聞 2017.11.17）。

(1)　パートタイム・アルバイトの 16,000 人を地域限定正社員化するユニクロ（東洋経済オンライン 2014.3.24），全契約社員を正社員化するスターバックス（日本経済新聞 2014.2.27），2,400 人の全パートタイムを正社員化するイケア（東洋経済オンライン 2014.9.4），全従業員の 55％の非正規社員 2,200 人を正社員化するクレディセゾン（日本経済新聞 2017.12.6），8,000 人を 2015 年 4 月に無期雇用化した三菱東京 UFJ 銀行（毎日新聞 2017.5.17），有期雇用社員の無期転換に備えて一般事務派遣料金引き上げるパーソルテンプスタッフ，マンパワーグループ，アデコ，東京海上日動キャリアサービス（日本経済新聞 2017.12.1）などの動きがあった。

さらに，改正法では無期雇用に転換してからの労働条件について具体的に定めてはいない。「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」（20 条）は規定されたが，実際には，給与等の労働条件を全く変えないで無期化，給与・賞与等を若干引き上げた無期化，正社員より労働条件が低い限定正社員化，正社員化などの選択が可能である。政府はキャリアアップ助成金制度を設けて多様な正社員化を促しており，労働政策研究・研修機構の調査では多様な正社員化を考えている企業が 3 割を超えるとされる（労働政策研究・研修機構 2017ab）。ただし「ただ無期」化した場合には給与など労働条件の改善は見込めない(2)。改正法が目指す有期雇用の減少や処遇の改善がどこまで進むかは予断を許さない。

日本では有期契約を更新し続ける不安定な働き方であっても，非正規だから仕方がないと捉えられることが多かった。また長勤続で正社員と同じ仕事を行っていても，有期契約社員と正社員に処遇格差があるのは合理的だと判例でも認められる（東京地裁 2017）など，労働条件の改善も進んでこなかった。しかし，このように日本で一般化した有期雇用の理解は，先進国の中で同じように共有されてきたものとは言えない。有期雇用の言葉や定義が同じであったとしても，実際に有期雇用で働いている人々の働き方の内実は大きく異なっており，むしろ日本での有期雇用の常識が通用しない場合が多いのである。

しかしながら，こうした日本の有期雇用の相対的な位置を明らかにする研究は，これまで十分行われてきたとは言いづらい。日本については主に労働政策研究・研修機構によって，有期契約社員の就業実態や就業意識，またフルタイム有期社員の賃金格差などについて一連の先駆的研究が出されており，また法改正に対応する企業調査も行われている（労働政策研究・研修機構 2010，2011，2014，2017ab；高橋 2011，2013，2014，2016；鶴 2011）。また海外の制度についても同機構による有期法制の解説・翻訳や調査報告が出ている（労働政策研究・研修機構 2004）。とはいえ，これらは日本の有期雇用の独自性や普遍性を国際的に位置づける比較分析を行っているわけではない。

そのためここでは日本でほとんど知られていないドイツの有期雇用（Befristete Arbeit, Befristete Beschäftigung）をとりあげ，日本との比較を行う。国際競争力を保ちつつ EU 経済を主導するドイツが，いかなる内実をもつ有期雇用を発展させてきたのかを詳細に明らかにし，日本と比較することにより，日本だけを見ていてはわかりづらい日本の有期雇用の特徴とその問題点を浮かび上がらせることを目的とする。

ドイツにおける有期雇用研究は最近まで数が限られていた（Menzinger 1982；Rudolf 1987；Büchtemann 1989；Giesecke & Gross 2002）が，2010 年代から複数の研究機関による多くの研究があらわれている。ドイツ労働市場・職業研究所（IAB）は，独自の事業所パネル調査にもとづいて有期雇用に焦点を絞った包括的な調査研究を発表し（IAB 2012, 2013；Hohendanner 2014；Hohendanner et al. 2015, 2016），ケルン・ドイツ経済研究所（IW）や連邦職業教育研究所からも

(2)　2018 年の日本の状況は，2007 年の韓国における非正規職保護法制定前後の状態と似ている。法の施行前には韓国でも有期雇用の雇止めやアウトソーシング化が見られたが，法施行後には期間制・短時間勤労者の無期雇用化が進んだ（韓国労総・連合 2009）。不安定性が改善された一方，多くの労働者はただ無期雇用に転換しただけで，低賃金をはじめとする処遇の改善は多くの場合もたらされず，労働者の不満も大きい（科学研究費補助金（A）26257105 による韓国スーパーマーケット H 社 W 店売場勤務者聞き取り調査，2015 年 3 月 6 日）。

有期雇用についての研究が発表された（IW 2010, 2012；Bellmann et al. 2014）。州レベルでも，ノルトライン・ヴェストファーレン州労働・社会統合省による調査研究や，金属労働組合 IG メタルによるバーデン・ヴュルテンベルク州の有期雇用研究が出ている（Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen 2010；Rukwid 2011）。経済社会研究所（WSI）による有期雇用研究（Seils 2016）などを合わせると，ここ 10 年で有期雇用研究は急速に進展しつつあると言える。ここでは，こうした近年の新しい研究成果および統計にもとづきながら，有期雇用の日独比較を行っていく。

1　有期雇用の枠組比較

⑴　有期雇用の制度的条件

はじめに日本とドイツにおける有期雇用をめぐる枠組を確認しておこう。有期雇用の定義は日独で同じである。一定の期間の定めのある（または一定の目的のための一時的な）契約にもとづく雇用を意味する。期限の定めのないフルタイム正社員に対する，非正規・非典型雇用形態の 1 つであり，1990 年代後半から 2000 年代の労働の規制緩和政策の中で増加してきた点でもよく似ている。ただし，いくつかの重要な違いも存在する。

日本の有期雇用で特徴的なのは，長期に継続する職に対して，有期契約の繰り返しの更新や人を替えての有期雇用を行う形が一般的である点である。契約期間の 6 割は 6 カ月～ 1 年，2 割は 3 ～ 6 カ月と比較的短期であり，契約更新回数を「上限なし」と規定する企業は約 9 割を占める。実際の更新回数も 3 ～ 5 回が 4 割，6 ～ 10 回が 2 割，11 回以上も 16% を占めている（厚生労働省 2011）。その一方，契約期間の上限も引き上げられてきた。1947 年の労働基準法以来 1 年間とされていたが，1998 年の改正で新技術・新商品開発に関する専門的能力を有する労働者や 60 歳以上の労働者に対して 3 年とされ，2004 年の改正でそれが 5 年に延長されると同時に，一般的な契約期間上限も 3 年へと延長された。2015 年の研究開発推進法や有期雇用特別措置法で，研究開発に携わる者や大学教員については無期転換申込権上限が 10 年となり，専門的知識を有する者については申込権が発生しなくなった。

また，なぜその仕事を正社員でなく有期雇用で行うのか，その理由が社会的に問われない点も大きな特徴である。日本では正社員を使うか有期契約で雇うかは企業が自由に決められ，その裁量権に委ねられてきた。

これに対し，ドイツで有期雇用を行う際には，それが一時的に必要な仕事であるという客観的理由が求められる。一時的な仕事に対して，一時的な有期契約で対応する，ということである。逆に言うと，長期に継続する仕事に対して有期雇用をあてることはできない。これには有期雇用の更新が問題視された歴史が背景にある。19 世紀の営業条例以来一時的労働は認められてきたが，ワイマール共和国時代に何度も契約更新を繰り返す「有期雇用の連鎖」が社会問題となり，労働裁判所が判例によりこれを規制するようになった。戦後西ドイツでも 1951 年の解雇保護法に対応し，1960 年以降連邦労働裁判所が有期雇用に客観的理由を求める形で規制が続けられた。

客観的理由としては，一時的な仕事，学校から仕事への移行，他の従業員の代行，仕事上の特質，

試用期間，従業員からの希望，公的資金による臨時雇用，裁判所による調停が認められている。

こうした有期雇用がより積極的に利用されはじめたのが 1985 年である。当時の高い失業率の緩和を目的に，西ドイツのキリスト教民主同盟と自由民主党の連立政権は，新規採用なら客観的理由なく最長 1 年半有期雇用にできるとした就業促進法を制定した。1996 年には規制緩和が進み，新規採用でなくても，理由なく 2 年間有期雇用ができるようになった。

その一方，1999 年に有期雇用についての EU 指令（Richtlinie 1999/70/EG）が出され，有期雇用の労働者の労働条件の差別の禁止，更新の連鎖という濫用を防止するため有期雇用の客観的理由を求めることが定められた。これを受けてドイツで法制化されたのが 2001 年のパートタイム・有期雇用法である（Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge）。

この法律はそれまでの流れを受けて 2 つの形の有期雇用を定めた。1 つは従来どおり，「一時的な仕事」であるという客観的理由が必要な有期雇用である。この場合，契約の更新回数は定められていないが，有期にする根拠が疑われる場合は有期契約が無効とされて無期化される。もう 1 つは，新規採用の場合に客観的理由なしに認められる有期雇用である。新規採用では 2 年間（その間 3 回まで更新可），起業時の新規採用だと 4 年間，52 歳以上（のち，事前の 4 カ月以上の失業が条件化）ならば 5 年間とされた。もともと有期雇用を認める客観的理由の中に学校から仕事への移行，試用期間が入っていたことを考えると，これがあらためて明示化されたとも言える。逆に，新規採用でない場合に，客観的な理由なく有期雇用にすることはできなくなった。

このように日本とドイツの有期雇用は，定義や規制緩和の時期で共通点をもつが，①「一時的な仕事」だという客観的理由がないと有期契約で雇えないドイツに対し，日本では理由なく有期雇用にできる，②ドイツで理由なくできる新規採用時の有期雇用は 2 年間に限定されている，③正社員と有期雇用の労働条件の差別がドイツでは 2001 年から禁止されている，という 3 点で制度設計の差異があると言える。

⑵ 有期雇用の統計的把握

こうした有期雇用で働く労働者はどのくらいいるのか。これを統計的に把握することは特に日本でかなり難しい。

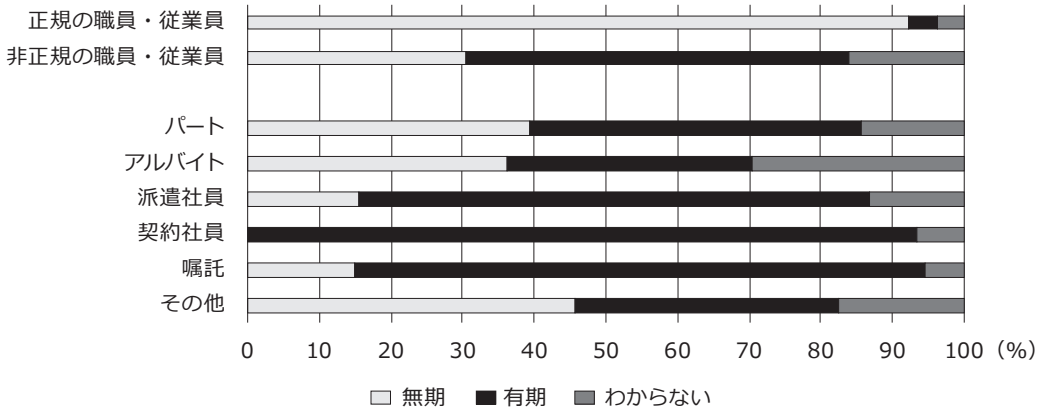
日本の労働力調査では長らくこの有期雇用に対応する統計項目が存在してこなかった。2013 年まで「雇用契約期間の定めがない（定年までを含む）」と「雇用契約期間が 1 年超」の両者を「常雇」として集約していたため，有期雇用の人数が把握できなかったからである。2013 年に調査事項の変更が行われ，「常雇（無期の契約）」と「常雇（有期の契約）」の区分が設けられたことで，初めて 1 年を超える有期契約の人数が 892 万人と特定され，「臨時雇」（444 万人）と「日雇」（90 万人）を加えた有期契約の雇用者数が 1,426 万人，全雇用者中の 25.9％になるとされた（総務省統計局 2013）。

それ以前の労働力調査では，2000 年から労働者派遣事業所の派遣社員，2002 年から契約社員の分類を設けていた。就業構造基本調査においても 2002 年から派遣，契約・嘱託，他の分類がつくられた。労働力調査に労働力調査特別調査を加えた長期時系列データ（詳細集計）から集計すると，1980 年代から 2016 年まで全雇用者に占める嘱託職員の割合はほぼ 3% 前後で推移する一方，これに派遣・契約を合わせた人数の割合は，統計のある 2002 年以降増え続けて 2008 年に 10.8％に

達し，その後不況で減少した後，2014 ～ 2015 年に 11.2%に最高値を更新している。

労働力調査が把握した契約・派遣・嘱託社員等は，確かに有期雇用の重要な一部であるが，雇用期間の定めのある有期契約で働いている人々はこうした雇用形態に限られているわけではないという点に限界がある。就業構造基本調査では 2012 年に初めて「雇用契約期間の定めあり」と「定めなし」という分類を行った。これによると，有期雇用がいくつもの雇用形態にまたがって分布していることがわかる（図 1）。同じパートや派遣でも無期の人と有期の人がおり，他方正社員でも本来の意味（フルタイム無期）とは異なる期限つきの正社員もいる。有期雇用はこのように複数の雇用形態の中にまだらに存在している。

図 1　日本における雇用形態別の無期・有期雇用割合（2012 年）



出典：就業構造基本調査（2012 年）より作成。

2012 年の就業構造基本調査の有期・無期別数値から有期雇用割合を求めると 24.8% となる。労働力調査の 25.9% にも近い。ただし，回答した正社員以外の人の中には，自分の働き方が有期なのか無期なのか「わからない」という人が 2 割近く存在した（玄田 2017；三山 2017）。これらの回答をした人の就労生活条件が全般的に悪い（玄田 2017）ことを考えると，実際の有期割合はこれより高い可能性がある。

雇用形態では括りきれない有期雇用の全体像に，より的確にアプローチしうるのが賃金構造基本統計調査である（三山 2017）。賃金構造基本統計調査には，雇用期間の定めの有無別の詳しいデータがあり，2008 年から短時間労働者についてのデータが加わったことで，有期雇用の全体像に近づけるようになった。

ここでの分類によって「雇用期間の定め有り」で働く労働者を見ると，複層的な構造となっていることがわかる。①一般労働者（フルタイム）で，正社員・正職員で雇用期間の定め有り，②一般労働者（フルタイム）で，正社員・正職員以外の雇用期間の定め有り，③短時間労働者で，正社員・正職員で雇用期間の定め有り，④短時間労働者で，正社員・正職員以外の雇用期間の定め有り，⑤臨時労働者，の 5 つの範疇である。2016 年のデータでこれらを合計し，有期雇用者の割合を計算すると，労働力調査（2013 年）が出した 25.9% より高く，28.6%となった。有期で働く人は

3割に近い可能性がある。ここでは有期・無期別のデータがわかる最近の就業構造基本調査および賃金構造基本統計調査を使用する。

日本とは対照的に，ドイツでは1985年の就業促進法以来，有期雇用という項目で政府による有期雇用統計（Destatis, Befristete Beschäftigte）がとられている。これは雇用形態に関わらず，期限つきで働くすべての人の数を集約している。全世帯の1%を対象とし，約39万世帯83万人を対象として毎年行われるドイツ連邦統計局ミクロ・センサスの就業・教育・生活状況調査にもとづいている。あとで詳しく見るが，これによるとドイツにおける有期雇用の割合は8%程度となっている。ここでは，15歳から64歳までの雇用者における有期雇用者数（職業実習生・訓練生・軍関係を除く場合・含む場合），またIAB事業所パネル調査における有期雇用者統計を使用することとする。

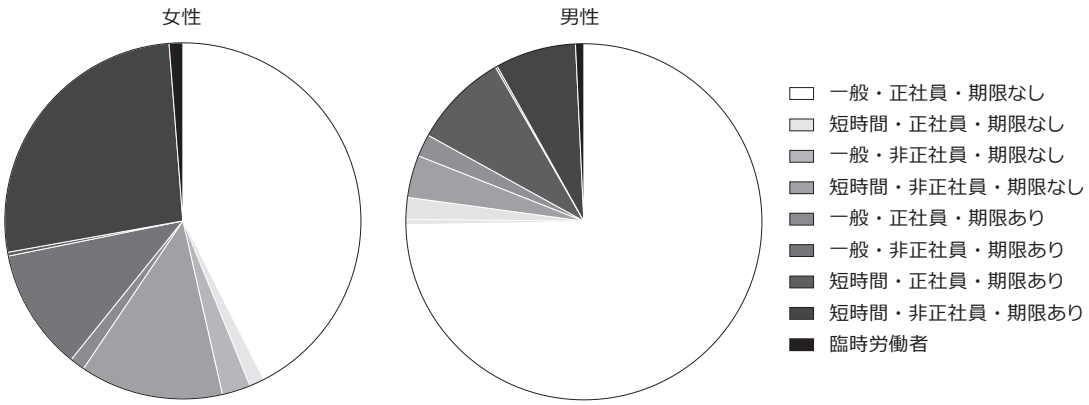
2　2つの有期雇用

⑴　ジェンダー問題としての有期雇用――日本

同じ有期雇用という雇用形態であるが，その実際の内実は，日本とドイツで大きく異なっている。結論を先に述べれば，日本の有期雇用はジェンダー問題であり，ドイツの有期雇用は若者の就職問題となっているということである。このことをまず日本から見てみよう。

賃金構造基本統計調査の分類にもとづき，各雇用範疇に該当する労働者の割合を男女別に集計したのが図2である。

図2　日本における有期雇用の男女別範疇別割合（2016年）



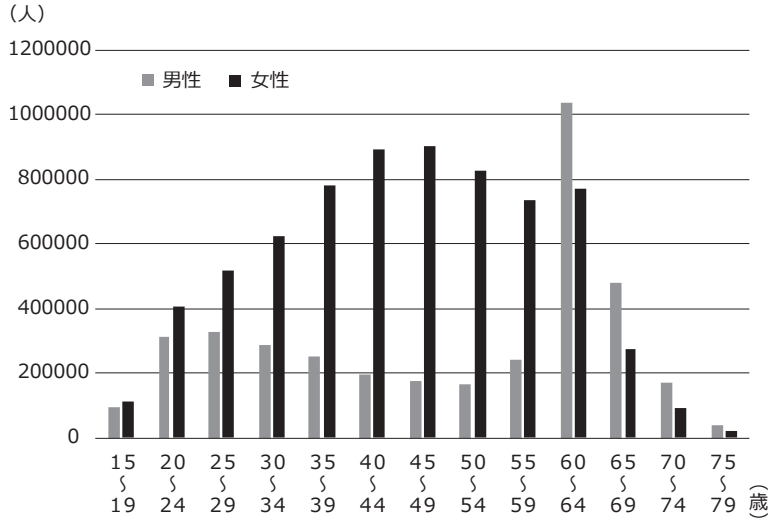
出典：賃金構造基本統計調査（2016年）より作成。

図2は様々な論点を示すが，ここでは特に男女の顕著な差に注目したい。男性の場合，無期のフルタイム正社員の割合は75%で，男性雇用者全体の4人に3人，「期限あり」は19%で，そのうち，フルタイム・非正規・期限ありの契約社員や有期で働くパートタイム・アルバイトが各8%前後となっている。これに対し，女性の場合は40.6%が「期限あり」で働いており，男性よりはるかに高い。その中でも，特に期限つきのパートタイムが26.6%，契約・派遣社員が11%と多い。「期限なし」で働く人の中でも，無期のフルタイム正社員の割合は42.5%にとどまる一方，期間の定め

のないパートタイムが13%を占めている。女性は男性に比べて，有期の雇用形態という先の見えないリスクにはるかに多くさらされていると見ることができる。

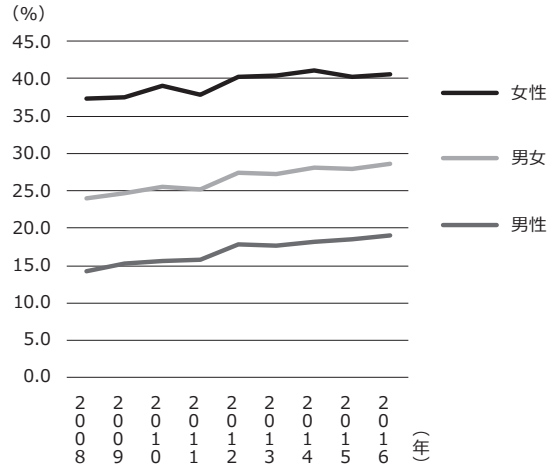
このような男女の差異は，年齢別に見た場合きわめて顕著となる（図3）。男性の場合，20代後半から50代までの間に有期雇用が減少していく一方，女性の有期雇用は20代から増え続け，60歳に到るまで大きく男性を上回っている。男性の有期雇用が60代の定年後に多く集中しているのに対し，女性の有期雇用はすべての年代層にわたって存在している所に大きな特徴がある。また，全雇用者中に占める有期雇用の割合も増加し続けている（図4）。男性で2割近くまで増えてきたが，女性では2012年以降から4割を超える人々が有期で働いている状況である。

図３　日本における男女別・年齢別有期雇用者数（2012年）



出典：就業構造基本調査（2012年）より作成。

図４　日本における有期雇用者の全雇用者に占める割合（2008～2016年）



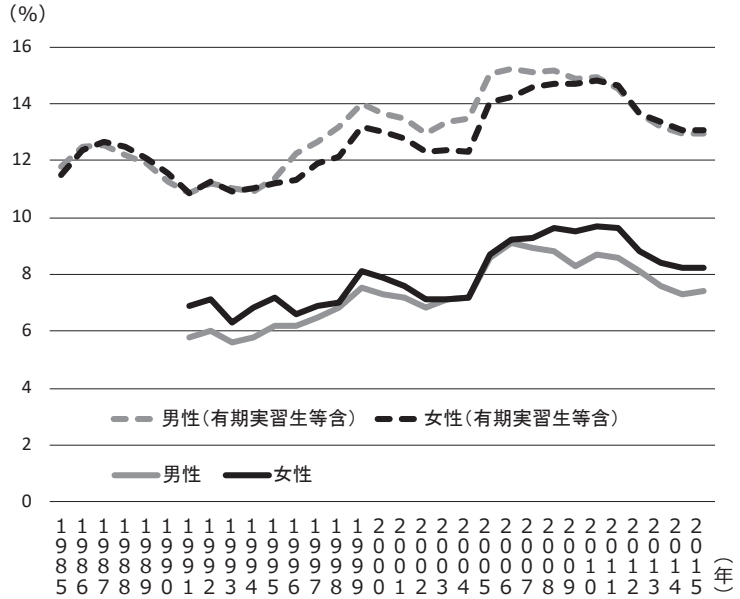
出典：賃金構造基本統計調査（2016年）より作成。

このように日本では有期雇用の不安定リスクの多くが女性に集中し，男女の大きな差異をもたらしている。しかしこうした日本の有期雇用の特徴は一般的なものとは言えない。ジェンダー問題としての有期雇用が国際的に見て自明のものではないという点を，次にドイツの有期雇用との比較で検討していこう。

⑵ 若者問題としての有期雇用――ドイツ

図５は，ドイツにおいて有期雇用が全雇用者に占める割合を，男女別に 1985 年から 2015 年まで見たものである。

図５　ドイツにおける男女別有期雇用者割合の推移（有期実習生・軍関係者有無別 1985 ～ 2015 年）



出典：Statistisches Bundesamt, Mikrozensus；WSI Gender Daten Portal 2016 より筆者作成。

大きく２つの波に分かれているのは，ドイツの有期雇用者の統計上の集計方法が２つあるためである。期間限定で雇用されている職業実習生 Auszubildende（以下，有期実習生とする）・研修生（長期インターンシップ）Praktiker や任期つきで勤務する軍関係者を含めて集計する場合とそうでない場合である。集計方法は研究機関によって異なっており，ドイツ職業資格研究所 IAQ は，これらを含んだデータを出している一方，ドイツ経済社会研究所 WSI は有期実習生等を除いた数字を有期雇用者として使っている。ここでは，ドイツ連邦統計局の雇用形態別統計から，全雇用者に対するすべての有期雇用者の男女別割合，および有期実習生・研修生・軍関係者を除いた形で集計される有期雇用統計から見た男女別の有期割合の双方を載せた。

有期雇用者割合は 1990 年代後半に増加し，2000 年代後半にピークを迎えて以降下がってきている。ただし，2000 年代後半の数値の増加は 2005 年の統計方法の改変による。春１回の調査が通年化されたことで収穫時の農業労働者やクリスマスの短期アルバイト等が加算されたことに影響を受

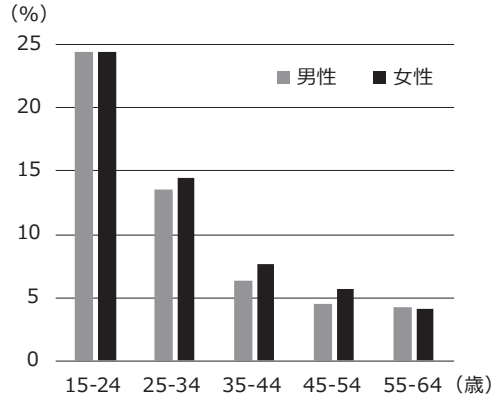
けている。有期雇用者の割合は，有期実習生等を含めなければ8%，含めると13%程度であり，いずれも日本よりかなり低い。

しかし，むしろここで注目したいのは，男女別の有期雇用者割合にほとんど大きな差がないという点である。有期実習生や軍関係者をいれると男性の割合が若干高く，いれないと女性の割合が少し高いという傾向があるものの，男女の違いは大きくない。つまりドイツの有期雇用は日本と異なり，男女差の問題にはなっていないのである。

このことを明瞭に示すのが図6である。年齢別の有期雇用者割合を男女別に見たこの図からは，日本について見た図3と対照的に，男女の差がほとんど存在していないことが明瞭に読み取れる。

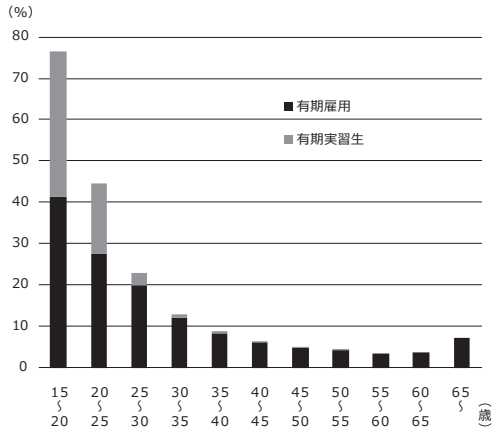
逆に，ドイツの有期雇用で顕著なのは年齢別の差であることがわかる。図6で除かれていた有期実習生を加えた有期雇用者割合を図7でみると，15～20歳では若者の8割近く，20代前半で4割以上の若者が有期雇用で働いていることがわかる。

図6　ドイツにおける年齢別・男女別有期雇用者割合（2012年）



出典：Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, WSI 2018 Gender Daten Portal, Befristete Beschäftigung nach Altersgruppen より作成。

図7　ドイツにおける年齢別・実習生込有期雇用者割合（2015年）



出典：Statistisches Bundesamt, 2016b より作成。

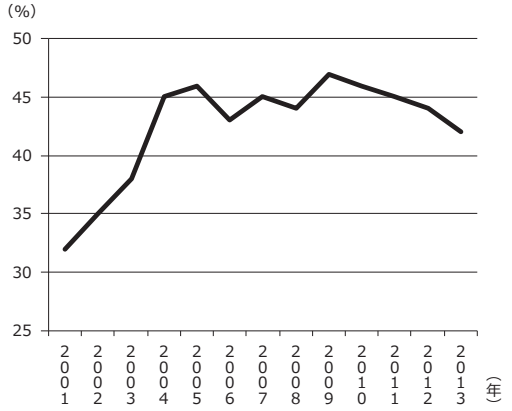
このようにドイツにおける有期雇用は，日本とは対照的に，ジェンダー問題ではなく，若者問題になっている（IW 2012, 2013a；WSI 2016；Seils 2016）。有期雇用は日本では多くの女性が経験する雇用形態であるのに対し，ドイツの有期雇用は男女を問わず，若者が経験する雇用形態なのである。同じ名称の雇用形態であるが，日本とドイツではその中身と社会経済的意味が大きく異なっていると言える。

⑶ 就職制度の試用期間

有期雇用が若者問題であるということの意味にもう少し立ち入って見てみよう。

2001 年のパートタイム・有期雇用法で新規採用の場合 2 年間，客観的理由がなくても有期雇用が認められて以来，ドイツの新規採用の中で有期雇用が占める割合は高まった（図 8）。2001 年の 32％に対し 2009 年には 47％に増え，その後減ったもののなお 4 割を超えている。日本における新卒採用や有期社員の正社員転換の困難さを考えた時，この数字はきわめて深刻に見える。

図 8　ドイツにおける全新規採用に占める有期採用の割合（2001 ～ 2013 年）



出典：IAB-Betriebspanel 2001–2013；Hohendanner 2014：9 より作成。

ところが，ドイツではこの新規採用における有期雇用率の高さは，それほど大きな問題としては認識されていない。その背景には，ドイツでは有期雇用が無期採用になる前の試用期間として機能してきた歴史があるからだと考えられる。

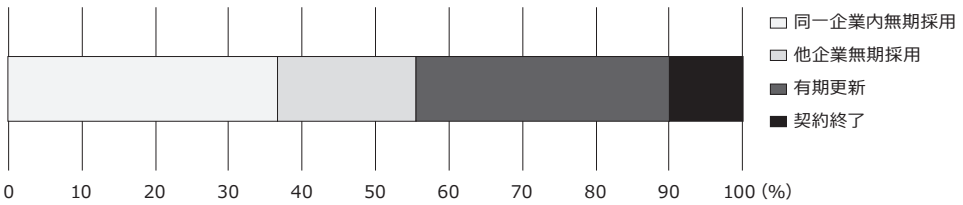
ドイツでは手工業での徒弟養成や職人遍歴といった歴史的伝統にもとづき，企業内でも定められた一定期間，徒弟として現場経験を積むことが重視されてきた。学校と企業での実習を並行させるデュアルシステムや，大学生が長期間企業で研修を行うプラクティクム（インターンシップ）制度は 20 世紀初めまでには確立していた（田中 2010, 2015b）。数カ月から数年といった一定期間，企業は実習生や研修生を現場に受けいれ，若者たちが企業に残るか残らないかに関わらず，自社で訓練する制度が定着していた（田中 2001）。新卒一括採用が行われないドイツでは，若い間に職場を渡り歩くことは珍しくなく，若い労働者は訓練を受けた企業にそのまま残ることもあれば，別な現場を求めて自ら移動する場合もあり，多くは 30 歳代までに 1 カ所の企業に定着したのである。

こうした歴史的経緯の上で，現在の有期雇用も労働市場の中のマッチング機能として組み込まれ

ていると考えられる。小池（2016）は「非正規雇用の合理的な機能」として，長い期間の仕事ぶりを見て人を見分けることのできる人材選別機能をあげているが，日本よりもむしろドイツでこの機能が多くあてはまると言えよう。ドイツ経済研究所は，有期雇用の分析の中で，「雇用者が有期化しているというのは神話である。初職に就く時には有期契約かもしれないが，その後無期契約に移行する。そのため30歳代を過ぎると有期雇用者はわずかとなる」と述べ，有期雇用の問題性の少なさを指摘している（IW 2012）。

では実際に，どのくらい有期雇用から無期雇用への転換が行われているのだろうか。新規採用時に有期雇用を経験した4割の労働者のその後の進路を見てみよう。図9はIAB事業所パネル調査から2011年の新規有期雇用者の契約終了後の進路を見ている。ここからは，有期契約が更新された者が3分の1いる一方，37%が有期として働いていた同一企業で，19%が他の企業で無期雇用され，合計で6割近くが無期雇用で本採用されていることがわかる。社会経済パネルデータを使って有期雇用期間終了3年後の働き方を調査した別の研究においても，男性の63.3%，女性の63.7%が無期雇用に転換していた（Giesecke & Gross 2006）。このようにドイツの有期雇用の約6割はその後無期雇用に転換するものになっている。

図9　ドイツにおける新規有期雇用者の契約終了後の就業状態（2011年）



出典：IAB-Aktuell 2012, Befristete Neueinstellung, 23.02.2012より作成。

つまりドイツにおいては，日本のように有期契約を長期に繰り返しながら不安定な勤務を続ける形が主流なのではなく，むしろ無期雇用での本採用の前に，企業・労働者双方によって利用される一時的段階としての雇用形態という面が大きいと言える（IAB 2013）。ドイツの有期雇用は主に，若年層が無期雇用に転換するまでの一過性の働き方なのである。

またこの制度は若年失業者問題の解決のために役立つと認識されている。ドイツの若年層失業率は2016年，EU28カ国中最も低い水準にあり，40%を超えるギリシャやスペイン，25%を超えるイタリアやポルトガルに比して7.2%にとどまっている。ドイツの有期雇用は，学校から仕事への移行期における若者の就職問題をよりよく解決し，失業を抑える制度であると評価されているのである（Eurostat；Statistisches Bundesamt 2015；IW 2013a）。

3　産業による有期雇用の差――日独の共通性？

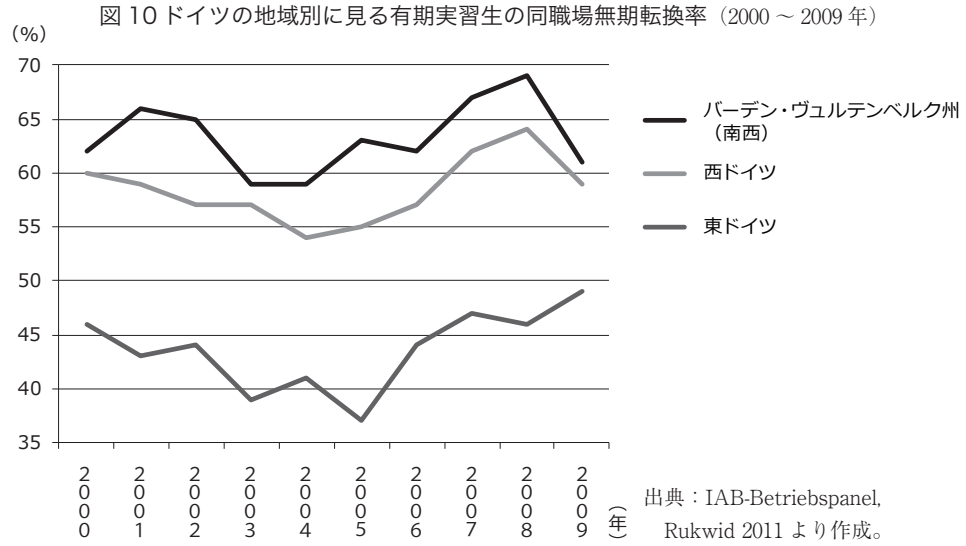
ただし，こうした特徴と同時に注意しなくてはいけないことがある。有期雇用とその無期雇用化には，産業・業種ごとにかなり大きな偏りがあるという点である。

別稿で論じたように，歴史的にドイツ経済の原動力となってきた重工業大企業体制を基盤とした正社員型の雇用モデルは，サービス産業化の中で変化しつつあり，有期雇用の無期転換もまたこの変化に影響されている（田中 2015a, 2018）。この意味で，ドイツをすべて一括りにした形で，有期雇用から無期雇用への連続性を論じることはできない。また，大企業正社員型の雇用システムの構造的転換に伴って新しい有期雇用が発生しているという点で，日本とドイツは同じ特徴と問題を共有している。

⑴ 有期雇用の産業・業種別差異

まずドイツの有期雇用を地域差から見てみよう。図 10 は旧西ドイツ地域（以下，西ドイツ），旧東ドイツ地域（以下，東ドイツ），西ドイツの中でも，ダイムラー社やボッシュ社をはじめとする世界有数のグローバル重工業大企業を擁する南西部のバーデン・ヴュルテンベルク州において，有期実習生が 2000 ～ 2009 年の間どれだけ同企業内で無期雇用に転換したかを示している。

図 10 ドイツの地域別に見る有期実習生の同職場無期転換率（2000 ～ 2009 年）



出典：IAB-Betriebspanel, Rukwid 2011 より作成。

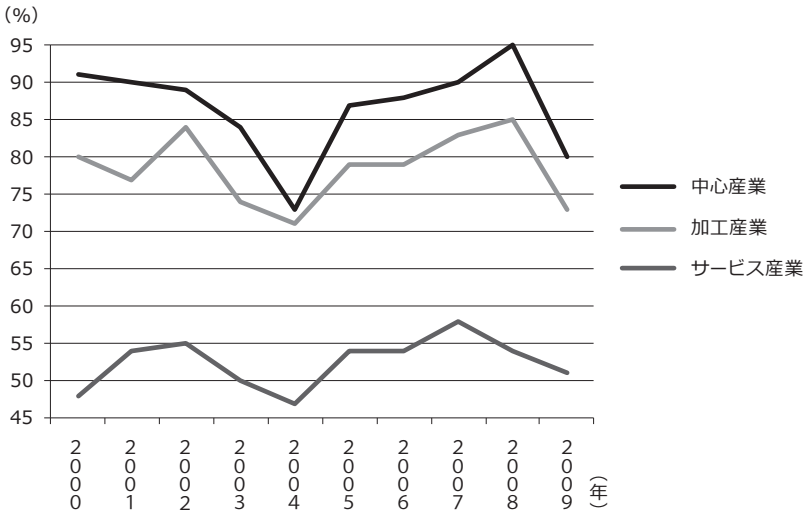
ここからは，西ドイツと東ドイツにおいて，無期転換率に 15 ～ 20% の大きな差があることがわかる。特に南西ドイツにおいては，学校・職業訓練終了後の有期雇用がそのまま本採用に転換される率が 6 ～ 7 割と高く，試用期間的な意味で就職制度の一部となっている（Bellmann et al. 2014）。反対に東ドイツは，西ドイツの重工業中心の戦後雇用モデルを経験していないだけでなく，ドイツ統一後に工業の競争力を失ってこのモデルから離れている。このため南西ドイツと東ドイツの差は特に顕著であり，逆に言うと，無期転換率を引き上げているのはこうした南西ドイツの就職制度であると言える。

次に図 11 で業種別の無期転換率を見よう。ここでは加工産業（製造業）とサービス業，中心産業を比べている。中心産業とはドイツ経済を工業化以来牽引し，現在も輸出を主要に担っている機械，自動車，金属製品，鉄鋼・軽金属，電気機械等の重工業製造業を指す。

ここからは産業による大きな差異がさらに明瞭に読み取れる。中心産業である重工業製造業では，8～9割以上と，ほぼ全員に近いと言っていいほどの高い無期転換率が示されている（Hohendanner & Gerner 2010）。一方で，サービス業では5割台前後にとどまり，重工業企業で維持されている伝統的な就職制度がそこまで維持されていないことがわかる。

産業内の差異をもう少し立ち入って見てみよう。IABのパネル調査によると，全新規採用者に対する有期雇用割合が高かったのは，第1位が教育（76%），2位が非営利（68%），3位が公務員（60%）であった。また全従業員に対する有期雇用割合が最も高かったのは教育（16.8%），2位が非営利（16%），3位が農林業（8.6%）であった（IAB 2012, 2013）。

図11　ドイツの産業別に見る有期実習生の同職場無期転換率（2000～2009年）



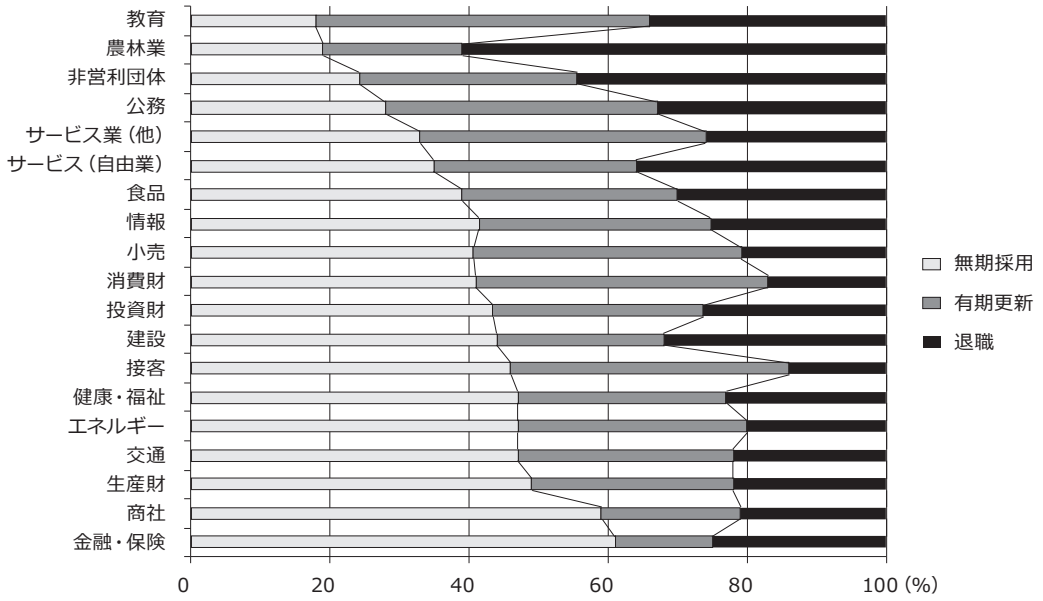
出典：IAB-Betriebspanel, 2000–2009, Rukwid 2011：10–11より作成。
注：中心産業とは機械，自動車，金属製品，鉄鋼・軽金属，電気機械を指す。2009年以降は業種分類改訂が行われ，鉄鋼・軽金属に代わり，データ加工機械および電気装備品が分類された。このため2009年の変化（値の減少）については直接的な連続的変化とは言えない。

有期で採用された人の契約期間終了後の進路を業種別に見たのが次頁図12である。ここからは，無期雇用に転換される割合が最も低いのは教育，農林業，非営利団体，公務，サービス業であり，逆に多くが本採用となったのは金融・保険，商社，生産財（製造）であった。契約が更新される割合では，最も高いのが教育（48%），次に消費財（製造）（42%），サービス業（他）（41%），接客業（40%），公務と小売業（各39%）である。また，雇用期間終了とともに雇止めされる割合が高いのは，農林業（61%），非営利団体（44%），教育（34%），公務（33%），建設（32%）であった。農業や建設など臨時雇用が多い業種を除くと，共通して浮かび上がるのは，教育，公務，サービスなどの業種であると言える。

教育・公務・サービスなどの業種で有期雇用が多く，更新や雇止めも多く存在しているという特徴は，日本とも共通している。次頁図13は日本の女性有期雇用労働者の業種別の割合と，その中で契約更新を10回以上行った人の割合を共に示したものである。分類項目の違いはあるが，ここ

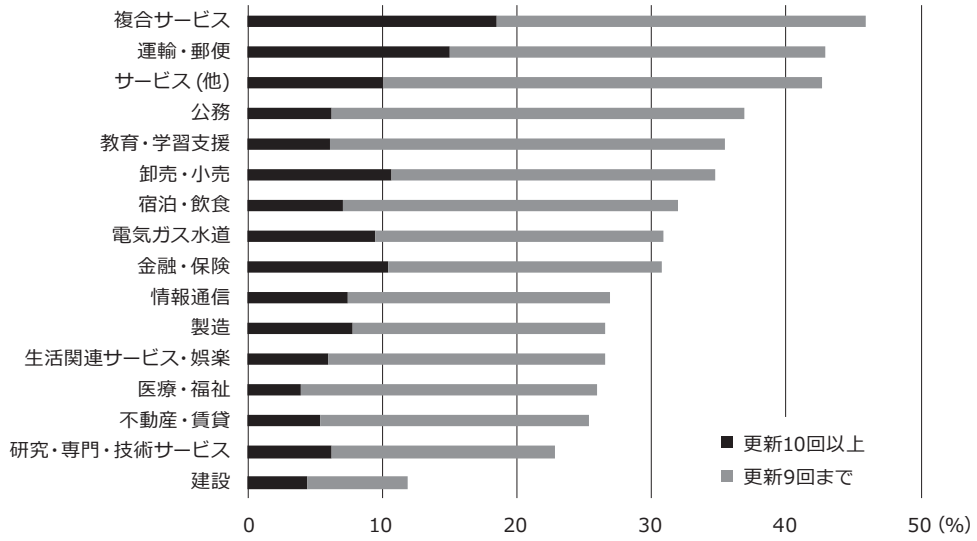
からは日本でもドイツ同様，サービス業，公務，教育などで有期雇用の割合が非常に高いことがわかる。日本もドイツも共通して，教育・公務・サービス業（これに加えてドイツでは非営利団体，日本では運輸・郵便）が不安定な有期雇用の柱になっていると言える。

図 12　ドイツにおける業種別有期雇用者の契約終了後進路（2012 年）



出典：IAB-Betriebspanel 2012, IAB 2013, Befristete Beschäftigung.Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012 より作成。

図 13　日本における女性有期雇用労働者の業種別割合と更新回数（2012 年）



出典：就業構造基本調査（2012 年）より作成。

⑵ 公務における有期雇用

なぜこれらの業種で多くの有期雇用が生じたのか，その理由をドイツの公務分野を例に考えてみよう。民間セクターと公的セクターにインタビュー調査を行ったIABは，各セクターで，有期雇用を行った動機が大きく異なっていたことを以下のように明らかにしている（Hohendanner et al. 2016）。

表1が示すように，公務分野が有期雇用を増やした第一の動機は，育児休業・介護休業・病気休業への対応，代行であった（39.6%）。民間企業の15.1%に対し高い比率だが，これについてIABは，女性従業員比率が民間の4割に対して，公務・非営利セクターでは6割以上であり，育児休業（ドイツでは親時間）等の代行がより多く求められるとしている。

第二の動機は人員配置計画にあった。公務分野では予算にもとづいた人員配置計画が所与としてあり，臨機応変に変更できない。そのため，現存の人員で対応しきれない臨時の仕事が生じた場合，予算の範囲内で有期雇用をせざるをえない。冒頭で見た東北大学の事例とも共通する，予算と要員の硬直性の問題であり，この理由が20.1%を占めている。

この代行と人員配置問題の2つで，公務で有期雇用を行った理由の6割となる。これに対して民間企業では，有期雇用を使った最大の動機は企業と労働者のマッチングにあった（28%）。続いて市場の変動への対応（24.8%），期間限定の需要への対応（20.7%）など柔軟性の確保があげられており，官民で対照的な結果となっている。

また，有期雇用の雇止めの理由も，官と民で大きな差があった（表2）。公務分野では，意外にも，年金受給・死亡が最大の理由（27%）であった。つまり，公務では退職年齢前後の有期雇用が全体の3割近くを占めていることになる。日本で男性の60代以上層で有期雇用が多くなること（前掲図3）とも共通している。打切り理由の2番目は従業員の希望（24%）であった。雇止めと会社都合による退職を合わせても4人に1人にとどまっており，それが4割に近い民間とは対照性を示している。

表1　有期雇用を行った動機，官民の差（%）

	公務	民間
代行・代替	39.6	15.1
人員配置計画なし	20.1	2.5
期間限定の需要	13.6	20.7
マッチング	9.4	28.0
市場の変動への対応	9.4	24.8
その他	7.8	8.7

表2　有期雇用打切りの理由，官民の差（%）

	公務	民間
早期年金・年金・死亡	27.0	5.1
契約期限がきて停止	20.1	10.5
従業員都合による退職	24.0	40.1
会社都合による退職	5.5	27.7
他職場への配転	5.5	2.3

出典：表1，2ともHohendanner et al. 2016より作成。

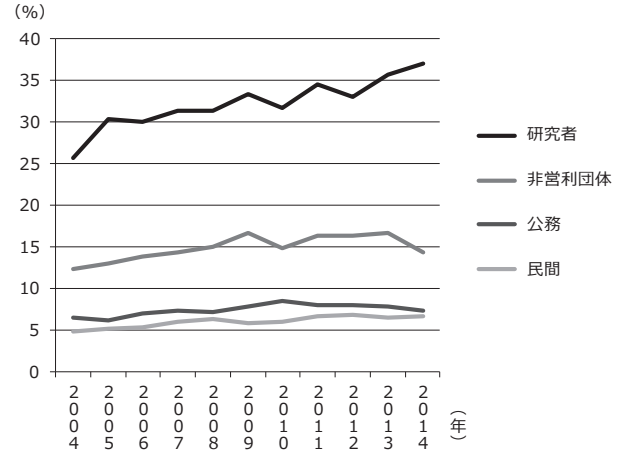
こうしたことは，ドイツの公務分野での有期雇用が，必ずしも従業員の不利益に直結しているわけではないことを示唆している。詳しく論じる余裕はないが，ドイツで増えた公務分野での有期雇用は，正社員同等の処遇ともあいまって，雇止めや低賃金・低処遇に脅かされる日本とはかなり様相を異にすると考えられる（布施2008；官製ワーキングプア研究会2010；早川・松尾2012；上林2016）。

⑶ 研究者の有期雇用化

教育・公務で有期雇用を増加させているもう 1 つの理由は，研究者である。

民間・非営利・公的セクターにおける有期雇用（研究者を除く）と研究者の有期雇用割合の推移を見た図 14 からは，大学・研究所等の研究者の有期率の高さがわかる。逆に，研究者を除くと，公務分野の有期雇用割合はかなり下がって民間企業に近づく。つまり，公的セクターの有期雇用割合を押し上げていた大きな要因として，研究者をあげることができるのである。

図 14　ドイツにおけるセクター別有期雇用割合（2004 ～ 2014 年）



出典：IAB Betriebspanel，Hohendanner et al. 2015：33–34 より作成。

公務分野の有期雇用の割合を国・地方・市町村合計で見た IAB の 2014 年調査によると，最も有期率が高いのは大学（教育，研究，管理，補助業務を含む）で 49.3% であった。次は教育研究全般で 33.3% である。これには 2007 年の研究者有期契約法（Wissenschaftszeitvertrags-gesetz）が研究機関の有期雇用を促したという背景もある。日本でも，2014 年から有期の高度専門職にはその期間無期転換を認めない，大学研究者・教員には無期転換権取得を 10 年まで延ばすという特別措置法・改正法が施行されている。ドイツでは高等教育研究機関で働く研究者は客観的理由なしに，6 年までの期限つき雇用と博士号取得後の 6 年間の期限つき雇用が「12 年ルール」として認められた。医師の場合は 6 年 + 9 年で「15 年ルール」となっている。ただし子どもが生まれた場合は 1 人の子どもごとに 2 年間任期が延長される。また第三者機関の財政的支援によるポストで働く研究者については，無制限の契約更新が可能とされた。

この法律によりほとんどの若手研究者は任期つきポストで働くこととなった。2014 年の事業所パネル調査によると，新規採用者に占める有期割合は 87％にのぼる。無期転換率も民間の 42%，公務員の 32％に対し，研究者では 9％にとどまっている。最も有期雇用の不安定リスクにさらされているのは研究者であることがわかる [(3)]。

⑶　理化学研究所（2014 年）や京都大学 iPS 細胞研究所（2018 年）の研究不正事件の背景にも，研究者の 9 割が有期雇用であり，先の見えない雇用をつなげるために若手研究者が業績を焦るという雇用構造上の問題が存在していた（「京都大学 iPS 細胞研究基金ご支援のお願い」http://www.cira.kyoto-u.ac.jp/j/fund/，2018 年 6 月 2 日閲覧）。

これをどう考えるかについてはドイツでも議論が分かれている。研究職の有期雇用は「不安定さのリスクを高学歴・高収入で補完するタイプの労働」として問題視しない立場（IW 2013b）がある一方，将来が見えない研究者の不安定性を「プレカリティ」として問題視する議論（IG Metall 2012；Zeit 2012；Welt 2013）も多い。こうした議論の中，2016 年に研究者有期契約法が改正され，スタッフなど，研究者以外の有期雇用は廃止されることになった。

全体としてドイツでは高学歴であるほど有期雇用の割合が高い。大学卒業生が有期雇用で働く割合が 14.7％であるのに対し，職業教育修了者が有期雇用で働く割合は 8.5％にとどまる（Statistisches Bundesamt 2008）。特に教育・公務分野では，研究者を筆頭に若い男女の高学歴移動型有期雇用が多く，これが製造業の無期転換型とは異なる，もう 1 つのドイツの有期雇用の類型を形成している。

4　有期雇用と賃金格差―日独の差異？

最後に，ドイツにはこれら 2 つに属さない第 3 の類型がある。低賃金不安定型の有期雇用である。これは日本の有期雇用のあり方に最も近く，問題性も共通している。有期雇用の内部構造を確認しながら，日独の有期雇用における賃金格差を検証してみよう。

次頁表 3 はドイツ連邦統計局の収入構造調査から有期雇用者の構造を雇用形態・学歴・職業群別に集計したものである。雇用形態別に見ると，期限つきフルタイム（週 20 時間以上働くパートタイムを含む）が有期雇用者全体の 4 割（39.9％）と最大の割合を占める。それに週 20 時間以下のパートタイム（34.5％），ミニジョブ（月収 450 ユーロ，約 6 万円以下の範囲で短時間働くアルバイト）（21.8％），派遣（3.8％）が続く。

有期雇用者の学歴の内訳を見ると，日本で言う大卒に近いギムナジウム修了者が 34.9%，短大・専門学校卒に近い中等実科学校卒が 32.3%，職業教育修了者が 28.3%，学校修了証なしが 4.5％を占めている。同じ収入構造調査でフルタイム正社員における学歴分布を見ると，33.3%，38.3%，26.5%，1.7% となっている。有期雇用者では実科学校卒がやや少なく，学校修了証なしがやや高いものの，正社員と有期雇用者の学歴分布に顕著な差は見られない。どの学校卒業者も有期雇用に就いているためと考えられる。職業群別の内訳は，研究者と技術者で 3 割強，事務およびサービス・販売が 3 割，機械・設備運転・補助労働者が 3 割弱となっている。

ここにそれぞれの平均時給を加えてみよう。フルタイム（20 時間以上パート含）の平均時給はミニジョブの 1.9 倍，ギムナジウム修了者は学校修了証をもたない者の 1.7 倍，研究者は補助労働者の 2.2 倍となっている。つまりドイツでは，同じ有期雇用の中に，学歴，職業，雇用形態の差により 2 倍前後の給与差が存在していると言える。

これを踏まえて有期雇用の平均時給を雇用形態別に確認し，無期正社員に対する割合を見たのが次頁表 4 である。

ドイツでは 2001 年のパートタイム・有期雇用法により給与・処遇の差別が法律で禁止されている。有期雇用の 4 割を占める期限つきのフルタイム（20 時間以上パート含）の平均時給を見ると，無期正社員の平均の 9 割以上（91.0％）となっている。ドイツでは女性の大卒者数が男性より多く，研究者・技術者に就く女性数も男性を凌ぐため，表にはないが，女性に限れば 10 割に達している。

表３　ドイツ有期雇用の内部構成（2014 年）

	人数（千人）	有期雇用中の割合(%)	平均時給（ユーロ）
雇用形態別			
フルタイム・20 時間以上パートタイム	1,743	39.9	18.2
派遣	164	3.8	11.3
週 20 時間以下パートタイム	1,505	34.5	11.0
ミニジョブ（月 450 ユーロ以下）	951	21.8	9.4
学歴別			
ギムナジウム（大学進学用 9 年制中高一貫校）卒	1,524	34.9	16.7
中等実科学校（専門学校進学用 6 年制中学校）卒	1,411	32.3	12.5
基幹学校（職業教育用 5 年制中学校）卒	1,233	28.3	11.4
学校修了証なし	196	4.5	9.7
職業群別			
指導的経営管理者	24	0.5	40.4
研究者	645	14.8	21.0
技術者	711	16.3	15.2
軍従事者	119	2.7	14.1
自営業	309	7.1	13.9
事務	545	12.5	12.8
機械・設備運転	271	6.2	12.7
サービス・販売	751	17.2	10.6
農林漁業	18	0.4	10.4
補助労働者	971	22.3	9.5

出典：Statistisches Bundesamt 2016a：8–9，193–199 より筆者作成。
注 1：フルタイム・20 時間以上パートタイムの人数は，有期雇用割合が判明している就業構成 B のデータにもとづき，全有期雇用者から 20 時間以下パートタイム・派遣・ミニジョブの有期雇用者を減じたもの。平均時給は，全体から各人数 × 平均時給を減じたものを人数で除したもの。
注 2：職業群の農林漁業の人数は元の数値が空欄だが，有期雇用人数全体から他の職業群人数を減じて求めた。

表４　日本とドイツにおける雇用形態別時給と対無期正社員割合（日本 2016 年，ドイツ 2014 年）

		有期中割合（%）	時給額	対無期正社員割合
日本（賃金構造基本統計調査）			（円）	
正社員フルタイム期限なし			2,472	100
正社員フルタイム期限あり		6.3	1,855	75.1
非正社員フルタイム期限あり		35.6	1,443	58.4
パート等期限あり		58.1	1,095	44.3
ドイツ（Verdienststrukturerhebung）			（ユーロ）	
フルタイム期限なし			19.9	100
フルタイム期限あり（週 20 時間以上パート含）		39.9	18.2	91.0
パート等期限あり	パート 20 時間以下	34.5	11.0	55.0
	派遣	3.8	11.3	56.6
	ミニジョブ	21.8	9.4	46.9

出典：平成 28 年度賃金構造基本統計調査，Statistisches Bundesamt 2016a より筆者作成。
注 1：一般労働者については「きまって支給する現金給与額」（12 カ月分）と「年間賞与その他特別給与額」を「（月）所定内実労働時間」と「超過実労働時間数」を足した数（12 カ月分）で割った値。短時間労働者については「1 時間当たり所定内給与額」に「年間賞与その他特別給与額」を「実労働日数」「1 日当たり所定内実労働時間数」（12 カ月分）で割ったものを加えた値。
注 2：就業形態別統計 Bにもとづく賃金統計の有期･無期分類，フルタイム期限なしは正社員（Normalarbeitsverhältnisse）を使用。
注 3：1 ユーロ＝約 130 円（2018 年 5 月）。

つまりこの雇用形態においては有期雇用と無期雇用の賃金差はほぼ同等である。この意味でフルタイムの有期雇用（20時間以上パート含）の処遇には大きな問題がないと言える。

その反対に，週20時間以下のパートおよび派遣については，平均時給が正社員の55.6%，56.6%にとどまり，アルバイトのミニジョブの場合は5割を切っている（46.9%）。差別が禁止されているにもかかわらずこのような大きな格差が生じる理由は，職・仕事が違うと給与水準が異なるためである。資格の低い職であれば正社員でもパートでも給与水準は低く，特にミニジョブには低資格の職が多く割り振られている。企業が必要とする仕事を，どれだけの給与が設定されたどのような雇用形態に配分しているか，それが有期雇用の処遇を決定づけていると考えることができる。

こうした短時間のパート・アルバイト，派遣として時給の低い補助労働者，サービス・販売等で働く人々は，低賃金不安定型の有期雇用を形成している。ここには一方で，学生，年金生活者，主婦，副業者のアルバイトが多数含まれている（Minijob-Zentrale 2017）。他方，失業状態から労働市場に移動した者，体調を崩して簡単な作業で働く者，下請や派遣で安く働く低学歴労働者や外国人移民，求職中の基礎保障（生活保護）受給者なども相当数含まれる（労働政策研究・研修機構2004）。その結果有期雇用者に占める貧困層（中間収入の6割以下）の割合は，同年代無期の7.5%に対して15.5%と高くなっている（IG Metall 2012；Seils 2016）。また前掲図6，7で35歳以上の有期雇用が男女とも5%前後いたように，彼らは若者だけに限られない。移民の背景をもつ者が有期雇用に就く割合も24.7%と相対的に高い。特に有期雇用者の中でも職業教育を修了していない4.5%の人々は有期契約を繰り返す傾向があるとされる（Giesecke & Gross 2002）。

このようにドイツの有期雇用は，一方で有期のフルタイムや20時間以上のパートにおいては，賃金・処遇の面でほぼフルタイム正社員と同等であり，大きな社会的な問題は生じていないと言える。他方，短い時間のみ働くアルバイト・パートや派遣は低賃金不安定型の有期雇用を形成しており，自立した生活を営むには低賃金すぎ，貧困状態に陥りやすい，という日本の有期雇用と共通する問題を抱えている。これはドイツにとって，移民問題を含めた教育・職業教育，最低賃金と社会保障制度，企業内の人事管理や協約体制に深く関わる，大きな社会的課題になっていると考えられる。

これに対し日本の有期雇用の内部構造はどうなっているだろうか。就業構造基本調査から有期雇用を雇用形態別に見た次頁表5からは，日本ではパートタイムが3分の1強で最も多くを占め，契約社員，アルバイト，期限つき正社員，嘱託，派遣が続いている。次頁表6では就業構造基本調査から有期非正規労働者，また有期雇用率が高い契約・派遣・嘱託労働者をとって学歴構造を正社員と比較した。ここからは正社員，契約・派遣・嘱託労働者，非正規労働者全体になるほど，大学・大学院卒が減少し，代わりに小中・高校卒，専門学校・短大卒が増えていることがわかる。ドイツの有期雇用者は概して満遍ない学歴層出身だったが，日本では低学歴層出身者が相対的に多いことがわかる。

正社員との賃金格差はどうだろうか。前掲表4は賃金構造基本調査から，有期雇用者の平均時給とその無期正社員に対する割合を，時給換算した給与（賞与含）で示している。無期正社員に対して，フルタイム正社員だが期限つき（有期雇用中6.3%），非正社員の期限つきフルタイム（契約社員・嘱託・派遣など）（有期雇用中35.6%），非正社員の期限つきの短時間労働者（パートタイムなど）（有期雇用中58.1%）の3つの形態を比較した。

表５　日本の有期雇用の雇用形態別内訳

（%，2012 年）

パート	36.2
契約	22.2
アルバイト	12.3
期限つき正社員	11.2
嘱託	7.8
派遣	6.9
その他	3.4

表６　日本の雇用形態別学歴別内訳

（%，2012 年）

	非正規全体	契約･派遣･嘱託	正規
小学・中学	11	8	5
高校・旧制中	50	46	41
専門学校・短大・高専	19	18	17
大学・大学院	19	26	36

出典：表5，6 ともに就業構造基本調査（2012 年）から作成。

これによると，期限つきのフルタイム正社員の平均時給額は無期正社員の 75.1%，契約社員など非正規の期限つきフルタイムは 58.4%，期限つきのパートタイム等短時間労働者は 44.3% となる。「正社員」とされている人でも期限がつくだけで 4 分の 3 に，非正規の場合はフルタイムでも 6 割弱となり，ドイツでフルタイムの有期雇用者が 9 割を超えていたことと比べるとかなり低い。パートタイムでは 44% となり，ドイツの 20 時間以下のパートやミニジョブよりも低い数字となっている。

このように，フルタイムの有期雇用者の給与条件において，日本とドイツの差異は大きい。日本では相対的に学歴が高く正社員に近い仕事をしているフルタイムの有期契約社員の場合に処遇差への不満が大きい（高橋 2016）が，ドイツではこうした問題は生じていない。その一方，短時間しか働かないパート・アルバイトの場合，職のレベルが低いため平均時給も低賃金だが，日本のパートの条件はそれを下回る。全体的に言って，日本の有期雇用はドイツの低賃金不安定型に最も近いが，それより低い労働条件になっていると見ることができるだろう。

おわりに――有期雇用改革の行方

2018 年 4 月，日本の有期雇用が置かれてきた法的条件は，労働契約法の改正により大きく改革された。無期雇用への転換が促され，不合理な労働条件の差別が禁止されたことで，有期雇用が内包してきた先の見えない契約更新の長期性や雇止めによる不安定性という問題，また正社員との賃金・処遇の大きな格差とそれに伴う不満という問題の解決が見込まれている。

とはいえ，ドイツとの比較検討からは，日本の有期雇用にはまだいくつかの重要な問題が残されていると考えることができる。

まず第一に，有期雇用を行う理由が社会的に問われず，企業の自由な裁量に委ねられている点である。ドイツでは新規採用時を除くと，なぜ有期契約にする必要があるのか客観的理由が問われ，恒常的な仕事に対して有期雇用は認められない。これに対して日本では理由は必要なく，企業の一存で無期雇用を有期雇用にでき，今後も 5 年までの更新や雇止めも可能である。企業側に大きな自由，働く側にだけ不安定性をもたらす制度設計になっている点は法改正後も変化していない。

第二に，無期転換がどこまで行われるかという問題である。ドイツでは製造業をはじめ有期雇用の多くは無期雇用に転換し，研究者などの高賃金移動型を含めて 30 代前半までで有期雇用者数は大きく減少する。これに対して日本の有期雇用は女性を中心に全年代層に分布し，30 代以降も長

く有期雇用にとどまる人が多かった。法改正後も，無期転換前の雇止めや雇用間空白期間の延長による有期雇用など，より不安定な形の有期雇用が可能であり，どこまで無期化が進むのか注意が必要である。

第三に，「不合理な労働条件の禁止」がどう実現されるのかである。無期転換した場合の賃金・処遇条件は企業の裁量に委ねられている。日本では正社員と比べた平均時給が，フルタイム有期雇用で58%，パートタイムで44%とかなり低い水準になっている。通勤手当・食堂の利用・安全管理などについての差別の禁止は特記されているが（厚生労働省2012），賃金における正社員との格差がどこまで縮小するかは今後の課題である。

すでに2001年のパートタイム・有期労働法によって処遇の差別が禁止されているドイツでも，フルタイムの有期雇用は正社員の平均時給水準にほぼ匹敵する一方，短い時間だけ働くパートタイムや派遣は職のレベルが低く，この法律のもとでも低賃金になっている。日本の有期雇用者はドイツに比べて相対的に低学歴なため，ドイツの低賃金不安定型同様，有期雇用が今後も低賃金職として固定的に利用される可能性がないとは言えない。

最後に最大の問題として残るのは，日本の有期雇用がジェンダー問題になっている点である。ドイツの有期雇用は，男女・学歴を問わず，学校卒業後の若者が一定期間働く，一過性の雇用形態であり，人生の一段階として存在している。その期間に結婚して子どもをもつ人が少ないという問題がある一方（Seils 2016），30代半ばまでにはほとんどが無期雇用に転換するため，全雇用に占める割合が8%程度にとどまっている。つまりドイツでは，有期雇用が内包する労働市場の流動性の確保という役割，それに付随する職の不安定性や相対的低賃金という問題に対して，男女を問わず若者の一時的な労働力を社会的に利用することで，社会の不安定リスクを最小化しようとする制度になっているのである。就職マッチング機能や高学歴移動といった，使う側働く側それぞれに役立つ面をもち，かつその社会的負担を誰かに固定的，長期的に押しつけることをできる限り回避する制度になっていると言える。

これに対して日本の有期雇用は全年齢層の女性によって担われている。有期雇用が全雇用に占める割合は26～28%だが，女性については40%に及んでおり，8%のドイツと比べると圧倒的に多い。つまり日本では有期雇用がもつ低賃金・不安定性のリスクの多くは，女性に固定的に押しつけられていると言うことができる。有期雇用における男女の顕著な格差の存在は，女性の労働市場での地位を長期的に低くとどめ，経済的自立を妨げ，ジェンダーの平等を大きく損なっている。この問題が法改正後どこまで改善するのか注目される。

2018年の有期雇用改革は，無期転換や処遇の均等化をはかろうとした重要な一歩であるが，日本の有期雇用をめぐる状況にはなお多くの問題が残っている。有期雇用に対する企業の自由裁量の再検討を含めた新たな働き方改革が求められており，その時にドイツは参照されるべき1つの例となるだろう。

（たなか・ようこ　筑波大学人文社会系教授，ハーバード・イェンチン研究所客員研究員）

【謝辞】本研究はJSPS科学研究費補助金（A）26257105，JSPS科学研究費補助金（B）26301030およびベルリン・フンボルト大学国際労働史研究所（re：work）からの助成を受けた。

【参考文献】

Bellmann, Lutz, Sabine Mohr & Sandra Dummert（2014）Chancen und Risiken beim Übergang nach der Ausbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung Kongress 2014.

Büchtemann, Christoph F.（1989）*Befristete Arbetsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz*, Bonn, Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

DGB（2018）Befristungen：Junge Menschen besonders oft betroffen, Themen, 26.1.2018.

Focus（2010）Befristete Arbeitsvertrge：Hochschulabsolventen trifft es öfter, 17.10.2010.

Giesecke, Johannes & Martin Gross（2002）Befristete Beschäftigung：Chance oder Risiko? in：*Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 54-1.

Giesecke, Johannes & Martin Gross（2006）Befristete Beschäftigung, in：*WSI Mitteilungen* 5.

Hohendanner, Christian & Hans-Dieter Gerner（2010）Die Übernahme befristet Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik, in：*Soziale Welt*, 61-1.

Hohendanner, Christian（2014）Befristete Beschäftigung. Mögliche Auswirkungen der Abschaffung sachgrundloser Befristungen, *IAB-Stellungnahme*, 1.

Hohendanner, Christian, Esther Ostmeier & Philipp Ramos Lobato（2015）Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst, Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung, *IAB-Forschungsbericht* 12/2015.

Hohendanner, Christian, Philipp Ramos Lobato & Esther Ostmeier（2016）Öffentliche Arbeitgeber befristen häufiger und kündigen seltener als private, *IAB Kurzbericht* 5/2016.

IAB（Insitut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung）（2012）Befristete Neueinstellung, *IAB-Aktuell* 23.2.2012.

IAB（2013）Befristete Beschäftigung. Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012.

IG Metall（2012）Jung, dynamisch, prekär … und dann? 16.10.2012.

IW（Institut der deutschen Wirtschaft Köln）（2010）Stellungnahme zum Antrag der Abgeordneten, Drucksache 17/1769 v. 19. 5. 2010.

IW（2012）, Mythos und Wirklichkeit, in *Iwd.kompakt*, 18.10.2012.

IW（2013a）Young people and temporary employment in Europe. The case of Germany.

IW（2013b）Jungakademiker auf Zeit, *IW-Nachricht* 28.5.2013.

IW（2015）Kein Grund zur Aufregung, *IW-Nachricht*, 28.5.2015.

Menzinger, Klaus（1982）Der befristete Arbeitsvertrag in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, in：*Zeitschrift für Bibliotheswesen und Bibliographie*, 29-3.

Minijob-Zentrale（2017）Die unsichtbare Wirtschaftskraft der Minijobber.

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen（2010）*Umfang, Struktur und Determinanten besonderer Beschäftigungsformen*, Düsseldorf.

Rudolf, Helmut（1987）Befristete Beschäftigung – eine Überblick, in：*Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 20-3.

Rukwid, Ralf（2011）*Die Übernahmesituation von Ausbildungsabsolventen in Baden-Württemberg und Deutschland IG Metall Bezirk Baden-Württemberg*, Kompetenz & Innovation. Bawü.

Schäfer, Holger（2010）Sprungbrett oder Sackgasse? – Entwicklung und Strukturen von flexiblen Erwerbsformen in Deutschland, in：*IW-trends*, 1/2010.

Seils, Eric（2016）Jugend und Befristete Beschäftigung. Eine Auswertung auf der Basis aktueller Daten des Mikrozensus, in：*WSI Policy Brief* Nr.8.

Statistisches Bundesamt（2008）Strukturdaten befristeter Beschäftigung, Fachserie 1, Reihe 4.1.1.

Statistisches Bundesamt（2015）Deutschland hat die niedrigste Jugenderwerbslosigkeit in der EU.

Statistisches Bundesamt（2016a）Verdienststrukturerhebung 2014.Niveau, Verteilung und Zusammensetzung der Verdienste und der Arbeitszeiten abhängiger Beschäftigungsverhältnisse.

Statistisches Bundesamt（2016b）Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland. Fachserie 1, Reihe 4.1.1.
Welt（2013）Auch hoch bezahlte Praktika sind ein Problem, 2.12.2013.
WSI（2016）Befristete Beschäftigung nach Altersgruppen 1991-2015.
Zeit（2012）Der prekäre Jobeinstieg wird Normalität, 5.7. 2012.

上林陽治（2016）『非正規公務員の現在――深化する格差』日本評論社。
韓国労総・連合（2009）『日韓両国における非正規雇用の現状と労働組合の取り組み』。
官製ワーキングプア研究会（2010）『なくそう！官製ワーキングプア』日本評論社。
玄田有史（2017）「雇用契約期間不明に関する考察」『日本労働研究雑誌』680。
小池和男（2016）『「非正規労働」を考える――戦後労働史の視角から』名古屋大学出版会。
厚生労働省（2011）「平成 23 年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）報告」。
厚生労働省（2012）「労働契約法改正のあらまし」。
総務省統計局（2013）「常雇（有期の契約）の把握．2013 年 1 月以降の労働力調査における調査事項等の変更」。
高橋康二（2011）「有期契約労働者の働き方と意識」『Business Labor Trend』3。
高橋康二（2013）「有期契約労働者の活用理由と就業実態・就業意識」労働政策研究・研修機構『雇用の多様化の変遷〈そのⅢ〉：2003・2007・2010』。
高橋康二（2014）「有期契約労働者の活用理由と働き方・満足度」『Business Labor Trend』4。
高橋康二（2016）「有期社員と企業内賃金格差」『日本労働研究雑誌』670。
田中洋子（2001）『ドイツ企業社会の形成と変容――クルップ社における労働・生活・統治』ミネルヴァ書房。
田中洋子（2010）「ドイツにおける企業内教育と「職」の形成――クルップとダイムラーのホワイトカラー養成制度を事例として」『大原社会問題研究所雑誌』620。
田中洋子（2015a）「ドイツにおける労働への社会的規制」『社会政策』7（1）。
田中洋子（2015b）「ドイツにおける現場と理論――クルップ社のエンジニアを事例に」谷口明丈編『現場主義の国際比較：英独米日におけるエンジニアの形成』ミネルヴァ書房。
田中洋子（2018）「ドイツ雇用システムの動揺と転回」藤澤利治・工藤章編『ドイツ経済』ミネルヴァ書房（出版予定）。
鶴光太郎（2011）「非正規雇用問題解決のための鳥瞰図――有期雇用改革に向けて」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編『非正規雇用改革――日本人の働き方をいかに変えるか』日本評論社。
東京地方裁判所（2017）平成 26（ワ）10806 損害賠償等請求事件，平成 29 年 3 月 23 日。
東北大学（2017）「本学における准職員・時間雇用職員の雇用制度について」。
早川征一郎・松尾孝一（2012）『国・地方自治体の非正規職員』旬報社。
布施哲也（2008）『官製ワーキングプア――自治体の非正規雇用と民間委託』七つ森書館。
三山雅子（2017）「ジェンダーの視点からみた日本の有期・非正規雇用」社会政策学会第 134 回大会報告（2017.6.3）。
労働政策研究・研修機構（2004）『ドイツ，フランスの有期労働契約法制調査研究報告』。
同（2010）『契約社員の人事管理――企業のヒアリング調査から』。
同（2011）『契約社員の人事管理と就業実態に関する研究』。
同（2014）『改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか――高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査』。
同（2017a）『改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査』。
同（2017b）『改正労働契約法への対応状況に関するインタビュー調査』。