

ドイツにおける労働市場政策の新戦略

W. ドイブラー

(ブレーメン大学教授)

目次

- I はじめに
- II 雇用の創出
- III 労働量の再配分
- IV ソーシャルダンピングとの闘い
- V 雇用のための同盟

I はじめに

法律家に労働市場政策の問題についての報告を求めることは、10年前や20年前には考えられなかったことであった。われわれ法律家の行動原則は、現行の法規範の適用と体系化に限定されてきた。若干の人々が、このほかに労働法の歴史的展開と将来の予測について取り組む程度であった。このような一般的な姿が過去のものになったわけではない。

しかし、今日状況の下では、労働法は労働市場を考慮に入れることなくしては成り立たない。労働法の解釈も改正も、雇用政策的効果を考えなければならず、これをしないと、ドイツにおいてはもはや真剣に受け止められないおそれがある。

ドイツにおける状況は、まさに「劇的」という表現が当てはまる。1998年の平均で失業者は440万であり、全就業者数の比率では12%を超えるものとなっている¹⁾。新政権を支える政党間での連立協定は、失業の克服を「最も重要な目標」と明記し、これを「一歩ずつ」達成しなければならないとしている²⁾。

政府は、抽象的に言えば、三つのことを行おうとしている。一つは正規労働市場において新しい

雇用を創出することである。二つ目は、現在の労働量を配分し、たとえばパートタイム労働を促進することである。そして最後に、労働市場における「汚い競争」を排除し、すべての就業労働者に適正な条件を確保することである。

以下、このような順番で、現在の考え方と最初のステップについて概略を述べてみたい。その際に、労働法上の効果についても言及したい。

II 雇用の創出

1 経済政策的戦略

旧政権は、労働法的保護を切り崩すことによって新たな雇用創出に刺激を与えることができるという前提から出発した。したがって、1985年の就業促進法³⁾によって有期契約の締結を容易にしたし、1996年にはそれをさらに拡大するとともに、法律上の解雇保護を明確に弱めた⁴⁾。証明できるような成果は出ていないが、そのことを、労働法的な枠組みは企業家の決定に影響を及ぼす要素の一つにすぎない、ということでは説明できない。

新政権は、労働力について企業が処分できる機能を拡大することに重点を置くのではなく、むしろイノベーションを容易にし、新しい市場に企業が参入できるようにし、それを基礎として雇用の創出を図ることに力点を置いている。

イノベーションは強制できないし、国家の高権をもって命じることもできない。できることは枠組みの改善にとどまる。その意味で一連の措置が

予定されている。

第1に、税制改革によって活躍している企業の負担を削減することである。その代わりに、たとえば不動産業やいわゆる減価償却会社 (Abschreibungsgesellschaft) などの「純粋な資本施設」においては税法上の強化が図られる。1999年4月1日から施行されている新税法は、そのために「能動的活動」による収益と「受動的活動」による収益を区別している⁵⁾。

第2に、付随的賃金コストを引き下げることである。これは、特に社会保険料に関するものであるが、そのため国家による調整措置がとられる⁶⁾。

第3に、政府は、いわゆるベンチャーキャピタルを促進し、それによって特に高いリスク (たとえばコンピュータ産業における新開発の場合) を吸収しようとしている。イノベーションの意思の強い企業に対してきわめて有利な条件で金銭を貸し付けるためのファンドが創設される予定である。このファンドは、税法上非常に有利な扱いを受ける私的投資会社から資金が供給される。

第4に、イノベーションは、職業資格の改善を抜きにしては不可能である。それにはすべての青年に教育訓練職場が与えられるよう配慮する必要がある。この目的のために新政府は、発足の4週間後にはすでに、10万の教育訓練職場を作るべき財政的支援を行うプログラムを提出している。

イノベーションを中心に据えるということは、同時に、賃金コストを低くすることによってグローバルな市場において競争的優位に立とうとしているのではないことを意味する。そうではなく、他者よりもよりよい条件で、そしてより創造的であろうとしているのである。

イノベーションに重点を置くことは、しかし、他の可能性を放棄することを意味するわけではない。これについてすでに具体的なコンセプトが示されているというわけではないが、政府はサービス業部門での雇用可能性を最大限に利用しようとしている。その施策の一つが、通常の市場条件では調達できない活動への財政支援である。たとえば、職業活動を行っている夫婦の多くは、昼間その子供を面倒みってくれる人を探すのが難しい。この需要は、辛うじて高齢者世代や近隣の人の助力

で満たされている。これについて適切な労働力を提供するサービス機関を作ることが考えられる。

この機関は、サービスの受益者 (ここでの例では職業活動を行う夫婦) によってだけではなく、国からも財政的な支出を受ける。これは双方にとっても有利である。サービスの受益者は、経済的には、通常の賃金の50%を支払えばよいし、公的機関にとっては50%の額での援助は失業者への財政的援助よりもずっと有利である。ただし、具体的な内容をどうするかは簡単ではない。というのは、どのみち誰かを雇入れをしようとしていた使用者が、この方法を用いて国に共同出資をさせようとする危険を排除しなければならないからである。

2 労働法における変化

労働法にとってどのような効果が生じるのか。「保護規定の廃止の代わりに革新を」、という方向転換は、いわゆる1998年修正法によって、96年の労働法改革以前の状態に戻すことになった⁷⁾。次の点が特に重要である。

第1に、1996年に制限を加えられた解雇制限法の適用範囲が再び拡大された。1996年には10人を超える場合とされていたのが、現行法では、5人を超える従業員を雇っている事業所に適用される。週20時間までのパートタイム労働者はすべて1/2人として計算される。以前は、週10時間までのパートタイム労働者は1/4人と計算されていた。

第2に、人員削減の際の解雇の対象として様々な労働者が考慮されるが、対象者の間でいわゆる社会的な選択が行われなければならない。1996年に施行された解雇制限法1条3項の新規定は、それについて、勤続期間の長さ、年齢そして扶養義務のある家族の数という三つの基準だけを認めていた。しかし現在では、それ以前の法律と同じように、当人の健康状態や家族の病気などを含めてすべての事情が考慮されなければならない。また、会社の業務執行者と事業所協議会は、解雇されるべき労働者の氏名を記したいわゆる氏名リストについて合意することがもはやできない。このリストに登載された労働者は、裁判において社会

的選択が「重大な瑕疵」を有していることだけを主張すればよかったので、氏名リストの合意という手段が実務ではよく利用された。しかし、この主張が認められるのはごく例外的な場合に限られていた。

第3に、大量解雇やその他の事業所の組織変更に関する事業所協議会と会社の業務執行者の間の交渉について、1996年法は2カ月という期間を設けていた。この期間は、調停委員会が開かれる場合には1カ月延長が可能であった。この規定が削除されたため、現在ではすべての議論が出尽くすまで交渉が可能である。いくつかの州労働裁判所の判決によれば、事業所協議会は使用者に対して、交渉の間使用者は解約告知を表明しないこと、そして後に改めることができなくなるような固定的な状態を作り出さないことを要求できる⁸⁾。政府の立法理由書⁹⁾は、立法者もこの意見に賛成であり、したがって、これまでそれに対する使用者の義務を認めてこなかった州労働裁判所においても今後この意見が基礎に置かれるであろう、ということを新規規定の論拠としている。

第4に、賃金継続支払法¹⁰⁾は、疾病のために労働不能となった労働者が6週間まで賃金請求権を有することを定めている。1996年法は、この請求額を100%から80%に減じたが、再び100%条項が適用される。ただし、修正された形においてである。つまり、疾病前の時間外労働の賃金は、現行法では計算の基礎から除外される。

労働法における方向転換は明らかである。その背後にある考え方は、基本的には単純であり、労働している人が良く扱われ、最大限の安心を享受できるときにはじめて企業の競争力は強化される、というものである。このことはまた、政府の連立当事者が共同決定の強化に賛成の意見を述べ、その論拠を、固有の価値を有する労働者の参加とともに従業員のモチベーションの高揚という考え方に求めていることに、明瞭に現れている。

Ⅲ 労働量の再配分

1 時間外労働の削減

今日の労働時間については、協約上の平均労働時間は37.5時間であり¹¹⁾、他方で、労働者平均で約週2時間の時間外労働が行われている。もし(現実には当然部分的にしか行われないが)時間外労働の代わりに新規雇用を行うならば、失業率は劇的に減少するであろう。連邦雇用庁労働市場職業研究所(IAB)は、年間の時間外労働を、報酬が支払われた分が1億8000万時間、報酬が支払われない分が2億4000万時間と推計している。後者は、一般には自由時間の付与によって調整されているが¹²⁾、これを仮に約半分なくすと、90万の新たな雇用が確保されると推計されている¹³⁾。

これまでの法的な枠組みでは、時間外労働は例外的な現象である。労働協約は通常、緊急の経営上の必要性がある場合にのみ時間外労働を行えると規定している。さらに、事業所組織法87条1項3号によれば、事業所協議会がそれに同意しなければならない。しかし、長く働いて高い賃金をもらうことを、労働者も使用者と同様に有利と考えているのであるから、これら二つの制度は時間外労働を抑制することあまり役立っていない。その意味で暗黙の同盟ができていると言ってもよい。立法者が介入すべきかどうか、といったことが今議論されている。労働組合と同じように使用者の考えも、週法定労働時間を48時間から40時間に引き下げ、同時に40時間を超えた場合には代替休日・休憩の付与によって調整することを規定すべきではないか、という方向に向いている。ここにもまた、使用者と従業員は協同して時間外労働の規定を無視できる、という考えがある。

したがって、使用者自らが時間外労働の回避に関心を持つような状況を作り上げることが、より重要であろう。たとえば、一定の平均的な週労働時間を超えた場合に生じる賃金コストは、もはやすべてを(あるいは部分的に)無税の事業費と見なさないといったことが考えられる。所得税法4条5項にはすでに、全くあるいは完全には事業費と見なしえない経営上の出捐リストが掲げられて

いる。これと同じ考えは、何年か前にノルトライン・ヴェストファーレン州政府が主張していた。

政府の連立合意では、時間外労働の削減を目標とすることだけにとどまっている。日本人の読者にとって、「時間外労働問題」の議論は、違う世界の出来事ではないであろう。その際に、労働契約や労働協約で規定されている労働時間は、通常の場合に拘束力を有するものと考えられており、また、自由意思でサービス残業に従事することはごくまれにしかない、というドイツの実務での理解が参考になると思われる。

2 副業の制限

空きポストの再配分に関するもう一つの例は、他の使用者の下での副業である。この副業が週15時間以下である限り、他の僅少労働関係 (sehr kleine Arbeitsverhältnisse) と同じように税法上優遇されてきたし、社会保険の保険料も支払わなくてよかった。いわゆる630マルク契約についての新规定¹⁴⁾では、この点の変更が行われる。つまり、副業は完全に課税の対象となり、社会保険の保険料納入義務も出てくる。そうすると、副業は以前ほど魅力的なものではなくなるため、それが減少するものと予測できる。

3 パートタイム労働の促進

労働量の再配分政策の重点は、パートタイム労働の促進にある。そのモデルとしてしばしば、全労働者中のパートタイム労働者の割合が36%に達するオランダの例が引き合いに出される。これについては、オランダの「パートタイマー」の約半分が週30~34時間であり、残りの半分が20時間超であることに注意を要する¹⁵⁾。法政策的な議論は、したがってもっぱらこうした僅少とは言えないパートタイム労働の形態に集中すべきであろう。以下のような多様な形態が考えられる。

(a) 高齢者パート すでにこれまでの法においても¹⁶⁾、55歳以上の労働者は高齢者パート契約を締結することができた。具体的には、協約上の通常の労働時間の50%まで労働時間を短縮できる。使用者がそれによって空いた時間分、失業者を雇用した場合には、連邦雇用庁から従前のフ

ルタイム労働者の賃金の20%が補助金として支給される。したがって、この労働者は、いずれにしてもそれまでの賃金の70%を当てにすることができる。労働協約では通常、これが80ないし90%まで上積みされているが、50%を超える部分は無税である。高齢者パートの期間は、10年までとされており、補助金はそのうち5年まで支給される。実務では、労働者は2年半フルタイムで働き、その間に約80%の賃金だけを受け取り、その後の2年半は働かず、しかしこれまで通りの80%の賃金を受け取るという、いわゆるブロックモデルが最も一般的に使われている。もっとも、多くの事例で、労働者がすでに60歳になって年金を支給される場合に、かなりの年金引き下げを甘受しなければならない、という問題が生じている。定年年齢は、今後いくつかの例外を除いて段階的に65歳に引き上げられようとしているから、高齢者パート契約は、55歳ではなく、もっと高齢になって締結されることになるであろう。

フルタイムですずっと働き続ける労働者が、使用者が支払不能に陥った場合に賃金請求権を失うことがないように、公金庫から補助金を受ける方向で新规定を設けようとする計画も進んでいる。また、多くの労働者がこの可能性を利用できるようになるための動機づけを強めることも必要であろう。そのために、40年以上勤務した労働者についてだけであるが、補助金を30%から40%に引き上げることも考えられている。現業労働者と事務職員を区別しようといった計画もある。つまり、現業労働者については、健康の摩耗がより大きいことから、その退職にはより高い補助金を支給できるようにする案である。公金庫にとっては、40%の補助金でも、失業者への財政的援助よりかなり安くつくことになろう。

(b) 育児休暇代替のパートタイム 現行法によれば新生児の親は、子が満4歳になるまでの間、育児休暇を請求する権利を有する。休暇中にも職場のポストは維持されるが、使用者は原則として何らの給付も義務づけられていない。実務では、育児休暇の権利を行使するのはほとんどが女性である。

この領域については、育児休暇にパートタイム

労働の権利を連結させることが検討されている。つまり、育児休暇によって一時的に空いた職務に失業者を雇入れた使用者に対して補助金を交付してはどうか、というものである。そのほか、両方の親におのおの育児休暇の権利を付与し、これを各2年間に限定してはどうかという考え方も出されている。これによって、父親もまた法律上の権利を現実に利用する動機づけが与えられるであろう、という考慮がそこには働いている。

(c) 解雇回避のためのパートタイム フォルクスワーゲン社においては、労働時間を28.8時間に短縮し、同時に労働者に収入の減少を求める労働協約が1994年に締結された¹⁷⁾。他の金属産業の労働協約においては、通常、企業が経営危機に陥っている場合には週労働時間を30時間まで短縮する権限が定められている。この場合、報酬は労働時間の短縮に相応して削減される¹⁸⁾。

こうした労働協約が存在する場合、経営上の理由に基づく解雇は、通常は明文をもって排除されている¹⁹⁾。また解雇が排除されていなくとも、一般的には(まさに労働時間短縮という)労働者にとってより不利益が少ない代替手段が使用者に存在する以上、当該解雇は適法とはならないであろう²⁰⁾。

このような労働協約がない場合にも、賃金調整なしの労働時間短縮、すなわち労働時間をフルタイムからパートタイムへ縮減に努めることが使用者に義務づけられる。少なくとも、事業所協議会と当該労働者に対して、これに相応するような提案がなされなければならない。変更解約告知²¹⁾という方法で労働時間短縮の実施を強いるようなやり方は、定着することはないだろう。なぜならば、特に有能な労働者や企業にとって必要な専門家は、こうした変更の申込みを断って、競争他社へと移ってってしまう危険性があることを否定できないからである²²⁾。

(d) いわゆる裕福パートタイム 経済的に比較的裕福な状態にある労働者については、これまで述べてきたケース以外にも、全体として自分の生活設計をより自由に行える可能性を保持するために、パートタイムが検討に値するかもしれない。任意に基づくものであれば、これは今日すでに可能である。すなわち公務の領域においては、部分

的にこれを求める権利が存在している。しかしながら民間企業においては、やむをえない経営上の必要性を妨げない限りにおいてのみ、これは実現可能である。事業所レベルにおいては、最大6カ月のサバティカルが可能となる自由時間ブロックの制度を創設することによって、パートタイム労働をより魅力あるものにすることができるであろう。

(e) 補助金によるパートタイム ニーダーザクセン州の金属産業においては、1998年に労働協約が締結され、使用者側が公益団体を設立し、まずはこれに1000万マルクを供出することになった。個々の労働者がその労働時間を短縮する用意があれば、削減される賃金の2/3が同団体から支給される。その要件は、使用者が、これによって空きができた職務に失業中の者を雇入れることである²³⁾。

IV ソーシャルダンピングとの闘い

特にドイツの建設業界は、ポーランドやアイルランドあるいはポルトガルの外国企業が、ドイツの建設現場にその従業員を一時的に派遣することへの対応に苦慮している。これらの従業員は、ドイツの水準の20%から50%の賃金で就労している。建設経費の約50%が労務コストであるから、外国企業の使用者は、このことによって競争上の大きな優位性を確保している。一時的にドイツで就労する外国人労働者が23万人にのぼるのに対して、20万人のドイツ人の建設労働者が失業状態であるというのが、その労働市場における帰結である²⁴⁾。

1996年に成立した、外国からの派遣に関する法律²⁵⁾は、すべての建設産業に適用される最低賃金を労働協約によって定める可能性を作り出した。この賃金協約が一般的拘束力を有すると宣言されれば、これが自動的に外国から派遣されてきた労働者に対しても適用されることになる。同様のことは年休に関する協約についても妥当する。

しかし同法は、実務にわずかの変化しかもたしていない。約6万7000件について行われた調査で、最高8000マルクまでの戒告金や科料に処

せられた違反件数は約2万1000件に及んでいる²⁶⁾。他方で、ヴィースバーデン労働裁判所は、同法に基づく訴えについてドイツには裁判管轄権がないとの立場をとっている²⁷⁾。

解雇制限法との関連ですでに述べた1998年12月の修正法²⁸⁾は、外国からの派遣に関する法律を根本的に改正した。最低賃金のみならず、協約上のすべての賃金が、同改正によって外国から派遣されてくる労働者にも適用されることになった。この場合、一般的拘束力宣言についての複雑な手続をとらなくてもよく、労働大臣がこれを命令で定めることも可能とされた。加えてドイツの元請企業(ゼネコン)は、下請企業(あるいは孫請企業)が外国からの派遣に関する法律に基づく義務を遵守することについても責任を負う。この点については、BGB 278条による履行補助者の責任が拡大されている。違反に際しては、さらに100万マルク以下の秩序金が科せられる。同様の規定はずっと以前からオーストリアやフランスにも存在している。

真剣な議論の結果、1998年の修正法²⁹⁾によって同時に「見かけ上の自営業者」(Scheinselbständige)に関する規定が導入された。この規定は複雑であるので、いくつかのキーワードによってポイントを指摘するにとどめる。

社会保険への加入義務は、いくつかの例外を除いて、社会法典第4章7条1項によって労働者に限定されている。それは、労働時間や仕事の仕方について自己決定権がないなど、人的従属性の下で勤務する労働者である。経済的にはある企業に従属しながら、契約によって、あるいは実態として勤務の内容についてかなりの自己決定権、自己裁量権を有している者が最近増大している。これらの者については企業には社会保険加入義務がないために、人件費を約40%削減することができる。その結果、販売代理人システムや自由業という形態でますます多くの人が社会保険の適用を受けずに雇用される、という危険が現実のものとなっている。

立法者は、社会法典第4章7条4項の新規定で、実務での流れをせき止め、こうした者たちを再び社会保険の中に取り込もうとした。「真の」自営

業者と「偽りの」自営業者との限界は明確でなく、そのため一般的ではない法的テクニックを用いることになった。つまり、法が規定している四つの徴表のうち二つを満たしていれば、社会保険加入義務がある労働者と見なすというものである。四つの「徴表」とは、①家族を除いて当該人が社会保険加入義務のある労働者を使用していないこと、②当該人が通常、そしてもっぱらある委託業者のためにのみ勤務していること、③当該人が労働者と同様の労務提供をしていること、④当該人が企業主としての活動によって市場に登場しないこと、である。

この規定は、商業代理人には適用されない。もっとも商業代理人といっても、社会保険加入義務のある労働者を雇っておらず、基本的にある委託業者のために勤務しており、この意味で四つの徴表の第1と第2を満たしている場合には、社会法典第4章2条9号により、年金保険の適用は受けるものとされている³⁰⁾。

以上の新規定は、社会保険に組み込むことが必ずしも合理的とは言えないような事例もカバーしている。そのため連邦政府は、連邦労働裁判所の裁判長であったトーマス・デーテリッヒを委員長とする委員会を招集し、必要に応じて新たな規定を設けることを含めて検討させている。労働法の文献では、どうしたら法律の規定を回避できるか、といった議論が公然と行われている³¹⁾。

「見かけ上の自営業者」に関する規定は、労働コストを就業関係の種類に依存させるという、正当な目的を持つものである。それは、重大な違反が後を絶たないという市場の実務を修正する。違反の場合にも、利害状況は大きく異なりうるので、様々な規定が必要となるであろう。

V 雇用のための同盟

これまで見てきた諸施策のうちの一部は、「雇用のための同盟」によって同意の下で実現されるべきものである。この同盟は、政府(首相、労働大臣)、そして使用者団体と労働組合のトップの会談によって行われる。約2カ月ごとに行われる全体会議の間に労使の専門家から成るワーキング

グループが開かれる。その最初の重要な成果は、1999年3月24日に成立した解雇補償改正法である³²⁾。同法は、社会法典第3章140条に規定されている、解雇補償金の一部を失業保険に組み込む規定を、何ら代償なく廃止しており、そのために特に企業からの任意的な退職が容易になる。労働者は、法律上あるいは協約上の解雇予告期間が遵守されない(社会法典143a条)という不利益を甘受するだけでよい。

「雇用のための同盟」の対象には、外国の経験を検討することも含まれている。われわれは、失業問題により有効に対処してきた外国から多くのことを学ぶ必要があるのである。

- 1) 失業の概念は、1982~98年の間にトータルで7回変更されている。そもそも一定のグループの労働者が統計から除外されていたが、1980年代の下半期に、自営業者を含む全就業者が統計に加えられるようになり、その結果失業率はわずかに減少した。統計については、AuR 1999, S. 18を参照。
- 2) 連立協定の内容は、NZA Heft 22/1998, S. VII ff.に掲載されている。
- 3) BGBl I, S. 710.
- 4) 1996年9月25日法 (BGBl I, S. 1476)。
- 5) 1999年3月24日の税免除法 1999/2000/2002 (BGBl I, S. 402) によって導入された所得税法2条3項, 2b条。
- 6) 年金保険の保険率は20.3%から19.5%に引き下げられ、不足分はガソリン税の引き上げによって補充・調整される。
- 7) 1998年12月19日の社会保険の修正および労働者権の保護のための法 (BGBl I, S. 3843 ff.)。その内容と評価については、Däubler, NJW 1999, S. 601 ff.; Löwisch, BB 1999, S. 102参照。
- 8) その内容については、Däubler-Kittner-Klebe (Hrsg.), Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar für die Praxis, 6. Aufl., Frankfurt/Main 1998, 112, 112a Rn 23参照。
- 9) BT-Drucksache 14/45.
- 10) 1994年3月26日法 (BGBl I, S. 1014)。
- 11) 詳細は、Bispinck/WSI-Tarifarchiv, WSI-Mitteilung 1993, S. 513参照。その後大きな変化はない。
- 12) 内容は、AuR 1999, S. 176参照。
- 13) AuR 1999, S. 176.
- 14) 1999年3月24日の僅少労働関係の新規定のための法 (BGBl I, S. 388)。
- 15) この点については、Van der Heijden, Wege aus der Beschäftigungskrise, Frankfurt/Main 1998, S. 27参照。
- 16) 1996年7月23日の高齢者パート法 (BGBl I, S. 1078), 1998年4月6日の同法の改正法 (BGBl I, S. 688)。
- 17) 内容は、NZA 1994, S. 111ff.に掲載されている。
- 18) 内容は、NZA 1994, S. 355に掲載されている。これについては、Bauer-Diller, NZA 1994, S. 353も参照。
- 19) フォルクスワーゲン協約5条 (NZA 1994, S. 112)。
- 20) 詳細は、Kittner-Däubler-Zwanziger, Kündigungsschutzrecht, Kommentar, 4. Aufl. 1999, 1 KSchG Rn 289ff.参照。

- 21) 「変更解約告知」は、日本法にはこれまで出てこなかったが、労働者に解雇とともに他の(通常は不利な)労働条件で再雇用することの提案がなされる。これについては、解雇制限法2条に規定がある。
- 22) ハム州労働裁判所判決(DB 1983, S. 506)。この点については、Däubler, Arbeitsrecht 2, 11. Aufl. 1998, Rn 1041も参照。
- 23) 詳細は、Däubler, Arbeitsrecht, Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium, Frankfurt am Main, 1998, S. 356ff参照。
- 24) 内容は、Däubler, NJW 1999, S. 601ff参照。
- 25) BGBl I, S. 227。これについては、Hanau, NJW 1996, S. 1369参照。
- 26) AuR 1999, S. 176に紹介がある。
- 27) DB 1997, S. 2284.
- 28) 注7) 参照。
- 29) 注7) 参照。
- 30) 詳細については、Fischer-Harth, AuR 1999, S. 126; Kerschbauemer-Tiefenbacher, AuR 1999, S. 121ff.; Goeretzki-Hohmeister, BB 1999, S. 635; Reiserer, BB 1999, S. 366; Brand, DB 1999, S. 1162; Kunz/Kunz, DB 1999, S. 846参照。
- 31) たとえばReiserer-Biesinger, BB 1999, S. 1006参照。
- 32) BGBl I, S. 396。これについてはSchaub, BB 1999, S. 1059参照。

コメント

(1) ドイツ労働法は、1980年代以降大きく変化している。70年代から続いている高失業状態、そして80年代後半からは国際競争の拡大と激化といった要因が、労働法にも影響を与えているからである。個別的労働関係法について言えば、労働市場政策と連動した立法によりその姿が変わってきている。

1982年に成立したCDU・CSU/FDPの保守中道政権が取った労働法政策は、端的に言えば「労働法の規制緩和と柔軟化」であった。とりわけ1985年の就業促進法(Beschäftigungsförderungsgesetz)は、一方では、有期契約や派遣労働の要件を緩和し、あるいは多様なパートタイム労働の形態を認知するなどして、縁辺労働者(Randbelegschaft)の雇用拡大を図り、他方で、解雇制限法の適用事業を従業員5人を超える事業とする(小規模事業適用除外条項)などの改正を行った。その後、この法律については90年改正、93年改正、94年改正等が行われ、有期契約や派遣労働の要件がさらに緩和されてきた。さらに96年には、緊縮財政小包(Sparpaket)と呼ばれる法律により解雇制限法、連邦休暇法、賃金継続支払法などが改正されている(以上の詳細については、和田肇「ドイツの労働時間と法」日本評論社、1998年、164頁以下参照)。

しかし、旧政権下での労働立法改革は、必ずしも失業問題の解決をもたらさなかった。こうしたなかで1998年9月に、16年間続いた保守中道政権からSPD/Bündnis 90・Die Grünenの左派政権への政権交替が起こったが、このことに伴って労働法分野においてもいくつかの立法改革が行われ、あるいは計画されている。

(2) ドイブラー論文は、日本人の読者を意識しながら、新政権下での新たな労働法改革の現段階を分析したものである(新政権下の労働市場政策一般については、連邦政府が発行する、Die Regierungserklärung von Bundeskanzler Gerhart Schröder; Auf den Weg gebracht; Beschäftigungspolitische Aktionsplan 1999などが参考になる)。

「はじめに」で指摘するように、旧政権下での立法政策と比べると、新政権の労働市場政策には三つの特徴がある。それは

別言すれば、規制緩和から再規制へという流れと、労働法と社会保障法を連結させた新たな雇用の創出政策そして労働者保護政策の促進と進んでいくことができるであろう。前者は、1998年の修正法により、1996年法によって改正された法律を元に戻すというものであり、後者は、労働市場の変化に対応した社会的正義を実現するための、労働法についての新たなモデルの模索ということになる。この点を分析したドイブラー論文は、失業率が高くなっている日本にとっても多くの示唆を含んでいる。

なお、1998年の修正法の内容については、本文中(Ⅱ雇用の創出、2労働法における変化)でも触れられているが、労働法上も重要なので若干補足しておく。

まず第1の解雇制限法の適用範囲の点であるが、ドイツの解雇制限法にはもともと、小規模手工業者が職業訓練生(Azub)の採用を差し控えないようにするために、労働者が一定数以下の事業所には適用されないという「小規模事業所条項」が存在した(同法23条1項)。当初はこれが5人以下の事業所であったが、1996年の法改正により10人以下の事業所に拡大されるとともに、さらに小数点労働者の概念が導入され、1週の所定労働時間が10時間以下の労働者は1/4として、20時間以下の労働者は1/2として、30時間以下の労働者は3/4として計算されることになった。98年修正法は、小規模事業所の範囲を96年改正以前に戻し、また小数点労働者について20時間以下をすべて同じく1/2として計算することになっている。

第2の経営上の理由に基づく解雇の選択基準については、96年改正により、同じく96年改正により、社会的選択の基準が勤続年数、年齢、扶養家族の有無の三つに限定された(同法1条3項)。それ以前は社会的選択の基準が法定されておらず、上述の三基準が重要な基準とされながらも、諸事情が総合的に考慮されていた。また、96年改正により解雇対象者の氏名リストの制度が導入されたが(同法1条5項)、これに登録された労働者について、裁判上でその「重大な瑕疵」が認められることはほとんどなかった。98年修正法は、これらの点についても元の状態に戻している。

第4の疾病時の賃金継続支払法については、96年改正により、四つの修正が加えられた。①請求権発生のためには、4週間の勤務期間の存続が必要となる。②請求できる賃金額は、従来の100%から80%に減額される。③その際の標準報酬額の算定から時間外労働手当が除外される。④②の代わりに年休を1日取得として、残日数について100%の賃金請求をしてもよい。

98年改正法は、このうち②④を修正している。

ドイブラーが「はじめに」でも言い、そして論文全体に通底していることは、今日の労働法が雇用政策的効果を抜きには語れないということである。旧政権下での就業促進法あるいはその改正法等は、あまねく失業問題の克服という課題を負わされていた。したがって、それは、労働保護法としての法規範の側面とともに、雇用政策的効果の側面からも検証が必要であった(蛇足であるが、伝統的にドグマ=法解釈学(Rechtsdogmatik)を扱ってきたドイツ労働法学でも最近こういう議論が活発になされるようになってきている。たとえば1996年の解雇制限法改正についての議論として、Peter Hanau, *Deregulierung des Arbeitsrechts-Ansatzpunkte und verfassungsrechtliche Grenzen*, 1997, S. 5ff.; Bernd Rütters, *Arbeitsrecht und ideologische Kontinuitäten? Am Beispiel des Kündigungsschutzrechts*, NJW 1998, S. 1433ff.; Ulrich Preis, *Arbeitsrecht und "unbegrenzte Auslegung"*, NJW 1998, S. 1889ff.). 新政権下での労働立法についても同じであり、ドイブラー論文はこのことをやっている。その意味でも大変興味深い論文である。

(3) 著者ドイブラーについて簡単に紹介しておく。ブレーメン大学の教授でドイツを代表する労働法学者の一人であり、ヨーロッパはいうに及ばず日本にも知己が多い。最近刊行された同教授の還暦記念論文集(*Recht und soziale Arbeitswelt. Festschrift für Wolfgang Däubler*, 1999 Frankfurt am Main)では、日本の研究者も含め多くの外国人研究者が寄稿している。彼の労働法の教科書である *Arbeitsrecht, Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 1998 Frankfurt am Mainは、学生だけでなく、労働組合員や事業所協議会委員などにもよく読まれている。1997年にドイツで創設された「独立労働法協会」の会長も務めており、1999年の9月9日、10日には、同教授を中心に独立比較労働法シンポジウムがケルンにおいて開催されている。現政権の司法大臣Prof. Dr. Herta Däubler-Gmelinは、彼の夫人である。

(訳とコメント：和田肇 名古屋大学法学部教授)

Wolfgang Däubler 1939年生まれ。ブレーメン大学法学部教授。主な著書に *Arbeitsrecht, Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 1998 Frankfurt am Mainなど。労働法専攻。

ILOの出版物  好評発売中



Key Indicators of Labour Market 1999
「労働市場の主要指標 1999年」

労働力参加率、雇用、雇用/人口比、雇用形態、部門別雇用、パートタイム労働、労働時間、失業、若年失業、長期失業、学歴別失業、製造業賃金指数、時給コスト、労働生産性、貧困と所得配分など、労働市場に関する18の指標を用いて国際比較するILOの新しい統計資料刊行物。

1999年刊 600pp. 14,000円



People's Security: Globalizing Social Progress
「人間のための保障：社会進歩を世界化する」

今年3月にILO事務局長に就任したファン・ソマビア氏の講演スピーチ集。貧困、労働力、市民社会、排除された人々、安定した暮らし、官民のパートナーシップ、教育と知識、民族と価値、代表と参加、民主主義と参加、などをテーマに人間のための社会進歩のあり方について、思想形成の軌跡をたどる。

J. Somavia 著 1999年刊 268pp. 2,500円

ご注文は下記へ
ILO 東京支局

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-53-70 国際連合大学本部ビル8階
TEL.03-5467-2701 FAX.03-5467-2700
郵便振替 00140-2-19221番/さくら銀行神宮前支店 普通口座3149206