

ドイツにおける労働市場の規制緩和

— シュレーダー政権の労働政策を中心にして —

The Deregulation of Labour Market in Germany
— The Labour Policy of the Schröder Administration —

井 藤 正 信
Masanobu ITOH

要 約

本稿は、アメリカを発祥の地とする新自由主義的政策の下で展開されている市場原理主義が他の先進資本主義諸国に浸透している今日の状況に鑑み、ドイツにおける労働市場の規制緩和についてシュレーダー（Gerhard Schröder）政権の対応を中心に論じたものである。新自由主義と結びついた市場原理主義は、本家のアメリカではレーガン（Ronald Reagan）政権下で、イギリスではサッチャー（Margaret Thatcher）政権下で、日本では中曽根政権下でその胎動をみたのであるが、ドイツにおいてもコール（Helmut Kohl）政権の下である程度浸透することになったとされている。ただ、コール政権の後を継いだシュレーダー政権は、労働組合の支援を受けた社会民主党（SPD）と緑の党（Grüne）との連立政権であったという政権の性格を考慮すると、コール政権と同様の市場原理主義的政策が実施されたかどうかについては議論の余地のあるところである。この点を意識しつつ、本稿では主にシュレーダー政権下で展開された労働市場の規制緩和策について各種労働立法措置の推移をみながら、労働側の対応などを中心に検討を加えた。

目 次

- I. はじめに
- II. ドイツの労働市場改革をめぐる社会的・経済的背景
- III. 労働市場の規制緩和に関わる各種労働法の制定と改正
- IV. 労働市場をめぐる規制緩和に対する労使の評価と対応
- V. おわりに

I. はじめに

現在、世界はグローバル化やボーダレス化が以前にもまして進行しており、アメリカのサブプライム・ローン問題に端を発する世界的な金融危機が1929年恐慌に匹敵するほどの脅威を各国資本主義にもたらしている。それは、アメリカの新自由主義＝ネオ・リベラリズムを思想的基盤に据えた市場原理主義が世界の資本主義諸国に浸透した結果（この場合は規制なき金融市場）だと一面ではみることできる。そうし

た市場原理主義に抗すべき新たな資本主義の枠組みを提示できない日本やドイツは、その巨大な渦に翻弄され、高齢化と出生率の低下による人口の高齢化¹⁾、さらにはそれに伴う社会保障費の増大という2国に共通する苦悩を抱えつ

1) 日本と同様、ドイツにおいても少子高齢化問題は極めて深刻になっている。そのため、職場では若年労働者不足が深刻になっており、中高年労働者を積極的に活用するプランも生まれている。メルケル政権では2006年に「イニシアチブ50プラス」という就労年齢を引き上げる計画を閣議決定し、07年から実施している。

つ、社会・経済に様々な矛盾を顕在化させているのが今日の現状とってよいであろう。

いわゆる市場原理主義の目指す資本主義体制は、マネタリズムを基盤に据えた国家の市場不介入を是とする「自由競争」型資本主義であり、経済活動の障害となるあらゆる規制を緩和・撤廃しようとする動きを基調としている。

こうした動きと連動するかのように、労働市場に関わる様々な規制緩和が日本と同様、ドイツにおいてもこの間相次いで実施されてきた。ドイツでは、こうした規制緩和の目的は主に2つあると考えられる。1つは労働市場の規制緩和によって労働コストの切り下げを図り、同国企業の世界的な競争力を高めようというものである。これについては経営者側に強い期待がある反面、労働者側にとっては労働条件の悪化、とりわけ賃金切り下げなどの不利益を被ることが考えられる。もう1つの目的は失業率の改善であり、具体的に述べると雇用の促進策として規制緩和を推進しようというものである。これについては政府側の立場に立てば財政基盤の立て直しを図る手段として、つまり、雇用増による税収増と社会保障費削減につながるものとおおいに期待されている。当然、失業率の改善は率直に解すれば、労働者側にも利益をもたらす可能性は十二分にあるが、他方、雇用の流動化、すなわち、パート、臨時、派遣労働といった非正規労働者の増加によってこの問題の解決を図ろうとすれば、労働者間の格差を助長するのは明らかであり、労働者側から全面的な賛成を期待することはできない。

ともあれ、以上のようなドイツの労働市場をめぐる規制緩和の内実を明らかにするためには、1つにはコール政権からシュレーダー政権にかけての規制緩和をめぐる社会・経済的背景を検討するとともに、2つめにはその間の各種労働法制改正の動向を検討し、3つめにはそうした労働法改正に対する労使双方の対応を検討することが重要である。そこで本稿では、1990年代以降において労働市場の規制緩和が最も進

められた時期とされるシュレーダー政権期の労働市場政策＝労働市場の規制緩和に主に焦点をあて具体的内容を検討するとともに、あわせてその問題点を分析することにした。なかでも、同政権における労働市場の規制緩和が市場原理主義に基づくものなのか、それとも経済状態の悪化に伴う失業率の改善への取り組みであったのかについても検討したい。

II. ドイツの労働市場改革をめぐる社会的・経済的背景

近年、ドイツ社会を根底から揺るがしかつ労働市場改革を推し進めるきっかけとなった大変革は、冷戦体制の崩壊による1990年の東西ドイツの統一であろう。周知のように、旧東ドイツ地域の混乱に伴う経済的停滞による統一ドイツの社会的・経済的負担は極めて大きく、財政赤字拡大の問題とともに大量失業問題への対応が政府の政策課題として浮上した。ところが、コール政権（1982～1998年）の失業問題への対応はむしろ失業者を増大する結果を招いた。というのも、1993年に発効されたマーストリヒト条約下で統一通貨「ユーロ」導入に向けてその参加基準である「健全財政」（加盟各国は、99年以降毎年の財政赤字を名目GDP比3%以内への抑制を義務づけられた）達成が足枷となり、失業対策費を削減するという強硬手段を採ったからである²⁾

このように、労働者側に厳しい財政政策を断行する一方で、コール政権は経営者側に肩入れた税制措置を採った。日本の通商白書（2002年版）でも指摘されているように、同政権は1992年後半に景気後退局面を迎えた経済状況に加え、マルク高による一部大企業の国外への生産拠点の移転、旧中東欧諸国への直接投資の

2) このあたりのドイツ労働市場の状況と失業増大の背景とそれらへの対策については、Das deutsche Fiasko, : *Capital*, 37 (4), 1998. 4. SS. 92-150. を参照されたい。

急増などに危機感を抱いた経済界からの要請もあって「1993年に法人税減税を実施するとともに、『将来における産業立地としてのドイツの地位を維持、発展させるための政策』を閣議決定した」³⁾のである。

さらに、労働者側の反対にもかかわらず、96年には零細企業の雇用創出を促進するという名目の下で労働法的就業促進法（Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz）を制定して解雇制限を緩和するなど、市場原理主義の流れに沿った労働市場の規制緩和を断行した。しかし、こうした雇用の弾力化政策を推し進めたにもかかわらず、政権末期の97年には9.9%という高い失業率を記録し、失業率の改善には至らなかった。また、財政健全化を名目に社会保障制度の後退（病欠手当の削減、年金受給開始年齢の引上げ等）にみられるように、労働者の生活を脅かす政策を相次いで実施に移したことも災いし、コール政権は次第に国民の支持を失っていった。

そういった財政状況の悪化や失業率の悪化を背景に1998年9月に「革新と公正（Innovation und Gerechtigkeit）」を掲げて登場したシュレーダー政権も、社会保障制度改革は別にして、基本的にはコール政権の労働市場政策に追随していく傾向がみられた⁴⁾。ただ、コール政権からシュレーダー政権（1998～2005年）への政権交代後、ただちに解雇制限の緩和措置は撤回されている。これには同政権が労働者を支持基盤とする社会民主党を中心とした政権であることに加えて、同政権成立後、ドイツ経済は短期的でかつ緩やかな景気回復局面にはいり、失業者

数が2000年には約389万人と400万人を割り込むまでに至ったことが背景にあるとみるのが妥当であろう。

しかし、その後の景気低迷で2002年には失業者数が約406万人（失業率約10%）と再び400万人を突破した。景気の低迷と失業問題が国家財政にも悪影響をもたらした、この2つの問題への対応をシュレーダー政権は問われることになり、雇用の流動化を伴う労働市場の規制緩和に着手せざるをえなくなったのである⁵⁾。

そこで、シュレーダー首相は2003年3月の施政方針演説でこれらの諸問題を一挙に解決すべく構造改革プログラムである「アジェンダ（Agenda）2010」を発表した。「アジェンダ2010」が取り上げた政策課題は、企業競争力の強化を中心課題に掲げた経済改革や社会保障制度改革から教育改革に至るまで多岐に渡っていた。労働市場改革については03年6月に解雇制限法の緩和、失業手当制度等の改正を盛り込んだ労働市場改革法、さらには手工業法改正法案などが相次いで議会に提出され、12月にこれらすべての法案が成立の運びとなった。

ところが、この後も失業者数は景気の悪化とともに増加の一途をたどり2005年には第2次世界大戦後最悪の500万人を突破し、特に若年者雇用が深刻な問題を呈したのである⁶⁾。ただ、メルケル（Angela Merkel）政権（2005年～2008年現在）誕生後の2006年以降についてみると、国内景気の回復とともに、失業率は大幅に改善している。ちなみに失業者総数を2007年3月現在で見ると、旧西ドイツ約270万人、旧東ドイツ約141万人、総計約411万人と減少傾向を示しており、引き続き改善傾向がみられる⁷⁾。

2006年以降のドイツ経済は、ユーロ経済圏

3) 2002年版『通商白書』の「第4章 21世紀における我が国の制度構築の課題と魅力ある経済集積の形成」を参照されたい。<http://www.meti.go.jp/report/tshaku/2002/14TsuushohHP/html/14410130.html>

4) シュレーダー政権は、1998年秋の政権掌握後、直ちに月額325ユーロ（ユーロ導入以前は630マルク）までの低賃金労働に対して社会保険料の負担を免除し、使用者だけに課する措置を講じるなど、コール政権とは明らかに異なる政策もみられる。

5) 2000年頃のドイツの景気動向については *Wirtschaftswoche*, Verlagsgruppe Handelsblatt GmbH, 55 (52), 2001, SS. 26-35. を参照されたい。なお、同記事には労働コスト引き下げのため、政府に労働市場の規制緩和措置が求められているとの指摘がある。

6) 朝日新聞、2005年4月6日付朝刊。

7) *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 30, März 2007.

の好調さも背景にあつて景気が急速に回復しており、実質 GDP の動きでも 2005 年プラス 0.9%、2006 年プラス 2.9%、2007 年プラス 2.6% と順調に推移している。失業率と財政赤字（2006 年対 GDP 比 1.7% に減少）についても大幅な改善傾向が続いているが、2008 年のアメリカのサブプライムローン問題を契機に生じた世界的金融危機の発生によって再び両者の状態の悪化が懸念されている。

Ⅲ. 労働市場の規制緩和に関わる各種労働法の制定と改正

ここでは、労働市場（労働）の規制緩和に関わる政府の諸施策を主要なものに限定して各種労働法の制定と改正の側面から検討を加える。

1. 解雇規制の緩和と就業促進策

まず、労働市場の規制緩和を図る代表的な施策として解雇制限法の緩和措置を挙げることができる。1951 年に制定された解雇制限法は、「社会的正当性」を持たない解雇は無効にするという内容であったが、その緩和措置として 1985 年に就業促進法が制定されたのである⁸⁾。この法律によって実質的に非正規雇用が法的に承認されるようになったとみることができる。具体的には使用者側は、雇用期間を 18 ヶ月までとする有期雇用契約の締結が可能になったのである⁹⁾。同法は当初 4 年 6 ヶ月間の時限立法であったが、96 年 1 月には 2000 年 12 月末までに再度延長された。これ以降、使用者側は 2 年までの有期雇用契約の締結を承認され、後述するように、契約は 2 年の範囲内での

更新が可能になった。こうした有期雇用契約の制約の緩和が解雇コストを減少させ、結果的に雇用の増大につながると期待されたのである。ただ、就業促進法が雇用創出効果をどれほど生むかについてはおおいに疑問も持たれた。というのは、有期雇用契約が雇用契約期間に関して使用者側にイニシアティブを持たれるため、逆に労働者側にとっては不安定就労につながり、敬遠される就労形態であったからである。

次いで 1996 年 9 月には零細企業の雇用創出を促進するという名目の下でやはり解雇制限法の緩和措置として労働法的就業促進法（Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz）が成立した。これは、これまで労働者数が 5 人までの零細企業を解雇制限法の対象外としていたが、その適用除外を 10 人未満の企業にまで拡大するという内容のものであった。ただ、この緩和措置は、前述したように、シュレーダー政権成立直後の 99 年に元に戻され、2004 年に再度緩和措置が採られている。

続いて 2001 年 1 月 1 日にはパートタイム労働・有期契約法（Teilzeit-und Befristungsgesetz）が改正・施行された。同法では、「労働契約の期間設定は、原則として正当事由が必要であるとされているが、…中略…新規に労働契約を締結する場合には、正当事由なしに 2 年間まで（更新は 3 回まで）締結できる」¹⁰⁾ としている。

2002 年 3 月になると、不況の深刻化と失業者の増大に直面したシュレーダー政権は、抜本的労働市場改革を実施するためにフォルクスワーゲン（VW）社の労務担当重役でかつ社会民主党党员であったハルツ（Peter Hartz）を長とする労働市場改革委員会を組織した。元々、同委員会は、連邦雇用庁の管轄である各地の労働局で失業者への職業斡旋に関するデータが偽造されていた事実の発覚がきっかけで発足したため、その直接的目的は失業者への職業斡旋事業

8) このあたりの事情については、労働政策研究・研修機構編『ドイツ、フランスの有期労働契約法制調査研究報告』、2004 年、を参照されたい。

9) Gosta Esping-Andersen and Marino Regini, ed., *Why Deregulate Labour Markets?*, 2000., p. 231. 佐賀一道、北明美、白井邦彦、澤田幹、川口章訳『労働市場の規制緩和を検証する—欧州 8 カ国の現状と課題』、青木書店、2004 年、247 頁。

10) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構編『ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望—』、2006 年、60 頁。

の抜本的改革と失業者の削減などにあった。そして、その報告書を反映する形で労働市場改革、いわゆるハルツ改革が断行されたのである。この新たな労働市場政策は、ハルツ第Ⅰ法から第Ⅳ法までが可決・施行されたが、それらが労働市場の規制緩和にすべてつながっているとはいえないにしろ、規制緩和を含んだ措置も一部含まれている。すでに連邦社会労働省が2006年12月にこの改革の最終報告書「労働市場における現代的サービス」を公表しているが、その内容は根本によって紹介されている¹¹⁾。ここではその紹介に則してハルツ第Ⅰ法から第Ⅳ法の内容を簡潔に示しておくに留めたい。ちなみにハルツ第Ⅰ法とハルツ第Ⅱ法は、第1次シュレーダー政権においてクレメント経済労働大臣によって提出され、2002年11月に可決・成立しており、ハルツ第Ⅲ法とハルツ第Ⅳ法は、第2次シュレーダー政権の2003年12月に可決・成立した。

ハルツ第Ⅰ法ではドイツ全土に展開していた181の公共の職業紹介所を「ジョブ・センター」（後に雇用エージェンシーに改編）に改め、失業者の再就職を目的とした労働者派遣事業を新たに設けた。この事業は「人材サービスエージェンシー」と呼ばれ、当該失業者が社会保険制度のある仕事に就くとその紹介報酬が連邦雇用エージェンシーから人材サービスエージェンシーに支払われる仕組みになっている。

ハルツ第Ⅱ法の中味は新たな起業援助政策である。この意図は起業者に「私会社手当」、すなわち雇用エージェンシーが3年間に渡り失業手当と社会保険料に相当する額を支給することにより、自営業者の増加、すなわち失業者の減少をめざしたものである。ハルツ第Ⅲ法は連邦労働局の再編を内容とするもので、ハルツ第Ⅳ法は「失業手当」の支給期間を過ぎた後に支給

されていた失業扶助と社会扶助の一部を新たに設ける「失業手当Ⅱ」に統合する内容であった。

ハルツ法のなかで労働市場の規制緩和に関わるものをみると、第Ⅰ法において2006年末までの時限措置として有期契約の利用を拡大する方向で規制緩和が実施された点が注目される。つまり、1996年の労働法的就業促進法で満60歳以上の労働者については正当な事由なしに有期契約の締結が可能になったが、第Ⅰ法ではそれをさらに満52歳までに引き下げたのである。

以上のように、ハルツ改革は失業者の就業促進を狙いにした労働市場改革であると理解されるが、そのためには労働市場において種々の規制緩和がいつそう促進されることを前提にしていることはいままでもない。なお、シュレーダー政権下で実施されたハルツ改革を中心とした労働市場改革をもって市場原理主義の労働市場への適用とみるのは適切ではない。ただ、ハルツ第Ⅳ法のように、労働者側の評価も分かれており、この概要が明らかになって以降、「与党のSPD内でもまた労働組合内でも激しい対立が生じた」¹²⁾との指摘も出されている。

2. 手工業法の改正¹³⁾

シュレーダー政権での労働市場改革の一つとして2003年12月に成立した改正手工業法に関する議論も不可欠である。この改正はまさしく手工業への参入を容易にする規制緩和とみることができる。敷衍すると、同法は「アジェンダ2010」の一連の改革法案の一環として成立したが、その意図するところは、厳しい資格制度が失業者の就業機会を奪っているという見方や新

12) 土田武史「ドイツにおける社会保障改革の動向」、明治安田生活研究所編『クォーターリー生活福祉研究』、通巻54号 Vol. 14, 2005年, 4頁。

13) 手工業法の改正については近藤義晴の次の研究が詳しい。近藤義晴「ドイツにおける第3次ハントヴェルク秩序法改正を巡る動向」、神戸外国語大学『神戸外大論叢』、54巻第5号, 2003年, および近藤義晴「ドイツにおけるハントヴェルク秩序法改正と職業教育」、大阪経済大学中小企業経営研究所『中小企業季報』、第2号, 2004年。

11) 根本到「ドイツ労働市場改革の政策効果について—二〇〇六年報告書の内容」、労働法律旬報社編『労働法律旬報』、No. 1643, 3月上旬号, 2007年所収を参照されたい。

技術導入の妨げにもなっているという見方に応えたもので、その具体的内容はマイスター(Meister)資格適用業種の削減によって手工業の創業を促進しようというものであった。これはハルツ報告でも取り上げられた個人事業を容易に立ち上げることが可能な「私会社(Ich-AG)」や「ミニジョブ」の提案趣旨にも沿っていた。

従来の1953年の手工業法では建設関係15業種、電気・金属産業22業種、木材加工業9業種、アパレル・テキスタイル・皮革産業10業種、食品6業種など計94業種でマイスター資格取得を義務付けていたが、この改正によって65業種(法律制定の段階では53業種に削減)についてマイスター資格なしに手工業を設立したり、手工業を買収することが可能になった。ただ、これらの業種でもマイスター資格を取得して開業することも可能になっている。

一方、マイスター資格取得が引き続き必要な業種は41業種(法案段階では29業種)で、技術の習得が困難を極めるものや、第3者の健康や生命に危険を及ぼすなどの理由で許可が必要な業種である。また、マイスター資格取得と手工業所有者との原則一致が撤廃され、経営者にマイスター資格取得者を据えれば、手工業の設立や買収は可能になった。

以上のように、この手工業法改正は従来のマイスター制度を前提に成り立つ手工業のあり方に一石を投じたものと理解できる。ただ、懸念されるのはこの改正によって技術水準や人材の質の低下が起こり、競争力が低下することであるが、マイスター資格要件がはずされる業種は比較的マイナーな業種であるからその懸念はないという意見もみられる。とはいえ、今後の改正の動向を次の2つの点から注意深く見守ることが必要である。つまり、こうした規制の撤廃が果たして手工業の再生(その指標としては開業数の増加が考えられる)につながるのか、という問題が1つ、もう1つの問題は技術水準の低下や人材の質の低下が手工業全体に対する信

頼の低下につながる懸念である。

3. パートタイム労働・有期契約法¹⁴⁾

同法は、労働時間や雇用形態の弾力化を進めることによる雇用創出を狙いすると同時に、パートタイム労働者(Teilzeitarbeiter)の権利を保障する法律として、やはりシュレーダー政権の下で2000年12月に議会で可決され、2001年1月に施行されたものである。この新法は、1985年のコール政権時代に定められたパートタイム労働の基本法制「就業促進法」に代わるもので、その特徴としては第1に1997年12月に出されたEUのパートタイム労働指令に基づいた立法措置であったこと、第2にドイツではじめてのパートタイム労働法制であったこと、第3に「同一労働同一賃金」の原則がはじめて明記されたことなどが挙げられる¹⁵⁾

ドイツでは、パートタイム労働者を「所定週労働時間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」と規定しているため、ドイツの労働者全体にその占める割合も高く、同法の成立の意味はきわめて大きい。ちなみに、ジェトロ(JETRO)の報告では、「2001年にパートタイムで働いてきた被雇用者は全体の21%の680万人、パートタイマーの比率は過去10年間で7%も上昇した¹⁶⁾と指摘されている。

日本と同じくドイツにおいてもパートタイム労働の男女割合は圧倒的に女性比率が高く、フルタイム労働者との待遇格差が長い間問題とされてきた。そのため、パートタイム有期契約法で

14) 同法については、労働政策研究・研修機構編『ドイツ、フランスの有期契約法制調査研究報告』、2004年、に詳しい。

15) 宮前忠夫「ドイツ新パートタイム労働法制の2年間」、法政大学大原社会問題研究所編『大原社会問題研究所雑誌』、No. 535、2003年、14頁。

16) JETRO、報告「ドイツの雇用政策：求められる労働市場の柔軟性」『ユーロトレンド』、No. 56、2003年1月号、44頁。なお、ここではパートタイマーの権利は拡大されたけれども、ワークシェアリングの効果が現れたとは言いがたいとも指摘されている。

は第4条と第5条に差別・不利益待遇の禁止規定が設けられるなど処遇への改善や弾力化が示されるなど評価できる点が多々ある。とりわけ、第8条・第9条の所定労働時間の縮減及び増加については女性のパートタイム労働への出退を容易にする画期的な内容が盛り込まれている。具体的には、勤続6ヵ月以上の労働者は、所定労働時間の縮減（Verringerung der Arbeitszeit）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めざして、当該労働者と協議し、経営上の理由がない限り、同意しなければならない、とされている。

この新法について、ドイツ使用者連盟（Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände：BDA）などは、「広範な請求権による労働裁判の増加を懸念するとともに、この法律は企業の中・長期的な人事管理政策を著しく困難にするだけでなく、雇用を阻害し、労働市場の活況に悪影響を及ぼす」¹⁷⁾と痛烈に批判している。同法は、逆に解すれば使用者団体の反対が強ければ強いほど、それだけ労働者にとっては評価できる立法措置だといえよう。

4. 派遣労働の規制緩和

ドイツでは1973年に最初のドイツの労働者派遣法¹⁸⁾（略称、Arbeitnehmerüberlassungsgesetzで、正式には“Gesetz zur Regelung der gewerbsmigen

Arbeitnehmerüberlassung”職業的労働者貸与を規定する法律、1972年8月制定）が施行された。とはいえ、派遣労働者数は増えているものの、日本と比較して当初その伸び率はそれほど高いわけではなかった。その理由は定かではないが、大橋が指摘しているように、「ドイツでは、派遣労働はあくまで臨時労働として位置づけられていた」¹⁹⁾という認識が強く、労働者側からすれば、不安定就労というイメージが拡がっていたことに1つの原因があるとおもわれる。

また、逆に、使用者側からすれば、派遣労働者に対する保護規定が種々あり、派遣労働者を使いづらい側面が指摘されてもいた。例えば、派遣業者（派遣元）は、原則、派遣労働者との間で期間の定めのない労働契約の締結を義務づけられている。つまり、登録型派遣の禁止である（派遣元が唯一の使用者であるという考え方にたって常用派遣のみを認め、登録型は認められていない）。そういった点では、派遣業者にしろ、派遣先企業としても非常に使い勝手が悪いということになる。

ところが、表1に示されるごとく、派遣労働

表1 ドイツにおける派遣労働者数の推移

| 年 | 人 |
|------|---------|
| 1996 | 177,632 |
| 1997 | 199,677 |
| 1998 | 232,242 |
| 1999 | 286,362 |
| 2000 | 337,845 |
| 2001 | 302,907 |
| 2002 | 308,534 |
| 2003 | 327,789 |
| 2004 | 389,090 |
| 2005 | 464,539 |
| 2006 | 631,076 |

出所) Tobias Wölffe, Gewerkschaftliche Strategien in der Leiharbeit: *WSI Mitteilungen*, 1/2008, S. 38. より作成。(なお、数値はすべて12月末の集計)

17) 日本労働研究機構編『海外労働時報』5月号, No. 310, 2001年, の「パートタイム労働者及び有期労働契約に関する法律」の項を参照されたい。また、宮前忠夫「前掲論文」, 24頁においても使用者団体は新法の評価については批判的だと指摘し、ドイツ工業・商工業会議所事務総長の、同法が「雇用政策上、非生産的」だという評価が紹介されている。

18) なお、ドイツには1996年に制定された労働者現場派遣法（Arbeitsnehmer-Entsendegesetz, この正式名称は Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen 国境を越えた業務における強制的労働条件に関する法律）と呼ばれる法律も存在する。同法は、外国人労働者がドイツの労働協約の枠外にいるため、不当に安い賃金で働かされることの防止を意図してできた法律で、外国からの派遣労働者にも労働協約で最低賃金や休暇を保障する内容となっている。

19) 大橋範雄「ドイツにおける派遣法の弾力化と均等待遇原則」, 労働法律旬報社編『労働法律旬報』, No. 1594, 2月下月号, 2005年, 6頁。

者数は2003年頃から、つまりハルツ改革を境に急速に伸びていることがみてとれる。これは労働者派遣法の改正、すなわち、派遣労働の規制緩和が進み、派遣先企業が派遣労働者を積極的に採用したためとおもわれる。

具体的に派遣労働の規制緩和に関わる法律改正の変遷をみる。2001年7月のJob-Aktiv法の成立(2002年1月施行)によって派遣期間の上限が延長されると同時に、派遣労働者と正規労働者との間に賃金格差を設けてはならないという均等待遇原則が導入された意味は派遣労働者にとっては画期的であった。

これについて具体的な動向をみると、12連続月から24連続月に派遣期間が延長されたわけだが、なお、12ヵ月を超えた派遣については、派遣労働者と派遣先事業所の正規従業員との間で差別のない均等待遇原則、言い換えると同一労働同一賃金原則が導入されたわけである。これにはシュレーダー政権がEU指令案(加盟各国で派遣労働者と派遣先企業の労働者を同一待遇するという法律が多く採択されており、それでEUからそうした趣旨での指令案が出されている)を念頭において、労働組合側の要請に応じたと藤内は指摘している²⁰⁾

さらに2002年にも労働者派遣法に大幅な改正が行われ、2003年1月から施行されている。これはハルツ委員会の提言に基づいて成立した労働市場改革法(2002年12月成立、2003年1月1日施行)において行われた改正であり、それまでの労働者派遣法の改正とは決定的に違う側面をもっていた。その違いはこれまでの派遣法での規制を相当部分撤廃したことにある。

すなわち、

1. 派遣上限期間の完全撤廃である。この意味は、派遣労働を恒常的な就業として認め、積極的に働き方の1つのあり方として認めようという点である。

2. 登録型派遣の解禁。わが国の労働者派遣法に比べてドイツのその優位性を示したものとされていたのが「登録型派遣の禁止」であったが、解禁となると問題だという意見が各方面から出されている。

3. 有期労働契約の反復の承認。これにより雇用終了後にも再雇用の道が開かれた。

以上のような改正について大橋は「ドイツにおいても労働分野で急速な規制緩和が進行している証左」²¹⁾ だとはっきりと述べている。

IV. 労働市場をめぐる規制緩和に対する労使の評価と対応

シュレーダー政権下での労働市場政策＝労働市場の規制緩和に対する労使の反応は、必ずしも使用者側が評価し、労働者側が反対するという単純なものではなかった。結論的に言えば、それぞれの政策ごとに評価が異なっており、双方ともが評価する政策はほとんどなかったと言ってよいであろう。そこで、まず労働者側の評価からみてみたい。

まず、1996年の労働法的就業促進法における解雇制限の適用除外の拡大についてであるが、金属産業労働組合(IG Metall 金属労組と略記)は同法の施行日を「暗黒の金曜日」と名づけて強行に反対の態度を示した。

ところで、この法律の施行によって政府が意図した規制緩和による雇用創出効果、すなわち解雇制限の緩和による企業の採用意欲の刺激効果は現実的には期待はずれに終わった。労働法学者プライスは、解雇制限緩和措置がとられた1996年から1998年の間に「規制緩和により失業状況が改善されたとのデータはない」²²⁾ と報告している。この報告からすると、解雇制限の

20) 藤内和公「ドイツ・派遣労働をめぐる労働条件規制」、労働法律旬報社編『労働法律旬報』, No. 1665, 2月上旬号, 2008年, 40頁。

21) 大橋範雄『派遣労働と人間の尊厳－使用者責任と均等待遇原則を中心に－』, 法律文化社, 2007年, 69頁。

22) 労働政策研究・研修機構編『ドイツにおける労働市場改革－その評価と展望－』, 2006年, 53頁。

緩和が労働者側に雇用をもたらしたとは決していえないことになる。それどころか、ドイツ企業全体に占める小・零細企業の割合の高さは既存の労働者に対する解雇制限まで奪われかねない危険性があるともいえるであろう。そういう意味では金属労組がこの法律の施行に強行に反対したことも十分に納得できるのである。

ハルツ委員会についてもドイツ労働総同盟(DGB)のバルバラ・スセック(Barbara Susec)会長付政策秘書は否定的な見解を出している。同委員会が提出した労働市場改革計画は「約200万人分の新たな仕事を提供し19.6億ユーロの公共予算が浮く」とのことだったが、「計画はあまりに現実ばなれしたものであり、「年平均の失業者がさらに30万人も増え失業関連コストも削減でき」なかったことから「否定的な影響を失業者に及ぼし弱者を労働市場に統合するというより排除する結果」になったと結論付けている²³⁾ また、ハルツ委員会の働きにより成立したハルツ第I法から第IV法についても労働者側でその賛否が分かれているが、その基本的考え方が失業者に「自助努力」を促すという点にある以上、それを支える仕組みが十分に機能しない場合には労働者側に完全にそっぽを向かれる可能性は捨てきれないといえよう。

パートタイム労働・有期契約法に関する労働者側の評価は、前述したごとくおおむね高いといえる。というのも、「同一労働同一賃金」の原則が明記されたことやパートタイム労働への転換請求権が規定されたことなど以前から労働組合が求めていたことが通ったからである。ただ、「依然として期間の定めのない雇用契約が有期雇用契約に置き換えられる」²⁴⁾ 危険性についても指摘している。

続いて労働者派遣法に対する労働者側の対応

についてみると、1980年代ごろまでは基本的には「派遣労働の禁止」をドイツ労働総同盟が基本要綱に盛り込むなど反対の態度を取ってきた。ところが、90年代に入って労働市場の規制緩和が進み、派遣労働に対する各方面の見方が次第に変化するなかで、労働者側も派遣労働の全面的禁止からその規制へと方針が変化してきた。なかでも、金属労組の積極的な取り組みが注目される。同労組が積極的にこの問題に取り組む理由は、派遣労働が利用される産業として自動車・電気産業が割合的に高いことであった。特に金属労組の最大の懸念は、正規雇用が派遣労働に代替されることにあった。それを防ぐ方法として、同労組が取り組んだのが派遣先企業の比較可能な正規労働との待遇格差の完全撤廃であった。確かに2002年の労働者派遣法の改正によって様々な規制を撤廃する一方で、同一労働同一賃金(待遇)の原則が明記されたが、組合側は現実にはその原則が様々な抜け穴によって形骸化しているとみていた。その証拠に「派遣労働者の賃金レベルは、派遣先企業の比較可能な(同格の)労働者に比べてはつきりと低く、なかには、同格の労働者よりも三~五割も低く支払われている事例」²⁵⁾もみられた。そのため、金属労組は法律を改正して派遣労働者に対して最低賃金を定めることを求めたのである。

その他の労働組合の派遣労働への取り組みとしては、労働協約による様々な規制や従業員代表による規制などがあるが、派遣労働者組織化への近年の取り組みが最も注目される。金属労組は派遣労働者を組織化する試みとして、彼らのネットワーク組織、「ズーム(Zoom-Zeitarbeitnehmer ohne Organisation machtlos-)」を立ち上げ、インターネットを用いた派遣に関する情報提供や支援活動を展開している²⁶⁾

以上のように、労働者側(労働組合)は労働市場の規制緩和に対して反対するだけではな

23) バルバラ・スセック「ドイツの労働事情」, 2007年2月21日の講演より, JILAF『海外の労働事情』所収, 2007年。<http://www.jilaf.or.jp/rodojijyo/German.html>を参照のこと。

24) 日本労働研究機構編『前掲雑誌』「前掲項」を参照されたい。

25) 藤内和公「前掲論文」, 39頁。

く、派遣労働への取り組みに象徴されるように、多様な働き方や労働形態に対して具体的な対応を模索している状況にあるとみることができる。ただし、労働者側にとって最も懸念されるのは、規制緩和の流れが続くなかで労働協約の規制力が明らかに低下しており、協約に開放条項が設けられるなど協約の規制外で働く労働者が確実に増加していることである²⁷⁾。これは労働組合の対使用者側への労働条件に関する交渉力を弱体化させかねないのは明らかである。その点を考慮すると、そろそろ労働組合が労働市場の規制緩和の流れを押しとどめ、本格的に対抗措置を提示する時期を迎えているとみることができる。

一方、使用者側＝経営者側は労働市場の規制緩和の動きに対しておおむね賛成の態度を示したとみることができる。その代表的なものが1996年の労働法的就業促進法にみられる解雇制限の適用除外の拡大であった。金属労組が強硬に反対の態度をとったのに対して、使用者側は同法の成立を歓迎した。この法律の制定が使用者の解雇に関する裁量の余地を拡大させるのは明らかであったため、諸手を挙げて歓迎したのである。

ところが、パートタイム労働・有期契約法の新規定の部分に対しては「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²⁸⁾」など批判的な態度を示している。

以上のように、使用者側は労働市場の規制緩和の動きそれ自体に対しては賛成したが、個々

の労働立法や改正措置に対しては必ずしも全面的に賛成したわけではなかった。これにはシュレーダー政権の性格が個々の労働立法や改正措置に反映されていることへの反発が背景にあったとみることができる。

V. おわりに

コール政権の中期にあたる1990年に東西ドイツは統一を果たした。しかし、これ以降統一ドイツは景気低迷と失業者数の増大に苦しみ続けることになる。その原因をすべて旧東ドイツ経済の停滞に帰することはできない。旧東ドイツへの公的資金の投入が財政赤字の直接的要因になったことは否定できないにしても、統一ドイツの経済的問題は他にも数多く存在した。すなわち、失業増大や少子高齢化に伴う社会保障費の増大といった問題とともに、硬直化した労働市場や労働コストの高止まりが一部の大企業の旧中東欧諸国への生産拠点の移転を促しかつドイツ企業の国際競争力を弱体化させ、そのことが景気回復の足かせになってきたと、はやくから指摘されていたのである。そうした背景もあって、アメリカのレーガン政権やイギリスのサッチャー政権に呼応する形でコール政権は市場原理主義的な政策的措置を相次いで実施したとみることができる。

とりわけ、東西ドイツ統一に伴って急速に悪化した財政赤字と失業問題の解決は、1990年代以降の統一ドイツにとって喫緊の課題であったため、この時期以降の政権にはそれへの対応が求められたのである。そのために、キリスト教民主同盟/社会同盟(CDU/CSU)・自由民主党(FDP)の連立によるコール政権後期から社会民主党・緑の党の連立によるシュレーダー政権、さらにはキリスト教民主同盟/社会同盟と社会民主党を中心とする大連立のメルケル政権へと受け継がれる形で労働市場改革と社会保障改革が相次いで実施されたのである。そして、前者の労働市場改革こそまさしく労働市場

26) Zoomの取り組みについては、緒方桂子「派遣労働に対する労働組合の戦略」、労働法律旬報社編『労働法律旬報』, No.1668, 3月下旬号, 2008年, 55-56頁およびTobias Wölfle, Gewerkschaftliche Strategien in der Leiharbeit: *WSI Mitteilungen*, 1/2008, S.40.を参照されたい。

27) 齋藤順子「ドイツの格差問題と最低賃金制度の再構築」、国立国会図書館調査及び立法考査局編『外国の立法』, 第236号, 2008年, 82頁を参照されたい。

28) 宮前忠夫「前掲論文」, 24頁。

の規制緩和そのものであったが、少なくとも現在に至るまでこの改革が成功したとは言いがたい。とりわけ、労働者政党である社会民主党の党首を首班とするシュレーダー政権においては、労働市場の規制緩和について労働者側との合意形成が十分になされたとは言いがたい。

これはしばしば指摘されることであるが、ドイツの場合、社会を存立させる基本的な理念として伝統的に「社会性」が尊重されてきた。したがって、どのような改革であれ「社会性」を尊重した上での改革が前提でなければならない。もちろん、その場合の「社会性」とは個人の諸権利を尊重しつつ、個人を超えた概念であり、労働者も使用者（経営者）もお互いの利害を尊重する意味合いがそのなかに含まれている。それは長く「労使共同決定制」が維持されてきたことに端的に示されている。その点を考慮すると、社会民主党左派や緑の党の批判を受けるまでもなく、コール政権の規制緩和政策を踏襲したようにもみえるシュレーダー政権による労働市場改革にかなりのおれが生じたのも無理からぬところである。それを象徴しているのがコール政権下で改正された解雇制限法の緩和措置を政権樹立後直ちに元に戻し、再び緩和し再修正したことである。「解雇制限法がドイツにおける労働者の権利保障の象徴的存在である」²⁹⁾との指摘は今後も使用者側が求めるような労働市場の規制緩和が容易でないことをいみじくも物語っている。

最後に、1990年代から2000年代にかけてのドイツにおいて、労働市場の規制緩和が一挙に進んだ事実をもって市場原理主義が労働分野においても浸透したと軽々に判断できないことは確認しておく必要がある。とりわけ、社会民主党を中心とするシュレーダー政権において労働市場の規制緩和が急速に進められた背景には、ドイツへの市場原理主義の浸透の結果というよ

りも、前政権から続く景気後退とグローバル化による産業の空洞化から生じた失業の増大が最大の要因であったとみるべきだろう。したがって、ドイツにおける市場原理主義と労働市場の規制緩和との関係を論ずるにはもっと詳細でかつ別の視点からの考察が必要である。具体的にはコール政権とシュレーダー政権との労働市場政策の相違について、時系列的な動向を加えた更なる検討である。あえて誤解を恐れずにいえば、ドイツでは労働市場の規制緩和措置すべてが労働者に不利な状況をもたらしていると判断することはできない。もちろん、前述したように、多くの規制緩和が労働者合意のうでで決定されたわけではないため、労働者が納得できない面が多々あることは否めないにしても、例えば、パートタイム労働・有期契約法に示されるごとく、労働者の諸権利を保障しかつ労働条件を改善するような法改正がなされている点にも注目する必要があるだろう。

アメリカや日本では、市場原理主義の浸透によって格差問題が社会全体においても、また、労働者間においても生じたとしばしば指摘されているが、ドイツに関してもその点についての詳細な考察が求められているとおもわれる³⁰⁾

【参考文献】

邦語文献

1. 労働政策研究・研修機構編『ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望—』, 2006年。
2. 土田武史「ドイツにおける社会保障改革の動向」, 明治安田生活研究所編『クォーターリー生活福祉研究』, 通巻54号 Vol. 14, 2005年所収。
3. 根本到「ドイツ労働市場改革の政策効果について—二〇〇六年報告書の内容」, 労働法律旬報社編『労働法律旬報』, No. 1643, 3月上旬号, 2007年所収。
4. ウルリッヒ・ツァッハルト「ドイツにおける労働法改革の現在—1998年以降のシュレーダー

29) 名古屋道功「ドイツにおける労働市場改革立法」, 労働法律旬報社編『労働法律旬報』, No. 1571, 3月上旬号, 2004年所収, 21頁。

30) この点についての日本における本格的研究はまだはじまって間もないとおもわれるが、最近の研究としては齋藤順子「前掲論文」がある。

- 政権の労働法政策」, 独立行政法人 労働政策研究・研修機構編『日本労働研究雑誌』, No. 497, 12月号, 2001年所収。
5. 濱口桂一郎「EUの雇用戦略—構造的失業への取り組み, そしてそれを超えて」, 独立行政法人労働政策研究・研修機構編『日本労働研究雑誌』, No. 516, 7月号, 2003年所収。
 6. 井口泰「諸外国における最近の雇用・失業対策の動向—ドイツ・フランスを中心として」, 独立行政法人 労働政策研究・研修機構編『日本労働研究雑誌』, No. 466, 5月号, 1999年所収。
 7. 加藤佑治・内山昂監修『規制緩和と雇用・失業問題』, 新日本出版社, 1997年。
 8. W. ドイブラー「ドイツにおける労働市場政策の新戦略」, 独立行政法人 労働政策研究・研修機構編『日本労働研究雑誌』, No. 474, 12月号, 1999年所収。
 9. ヘルムート・デメス「最近のドイツ労働法の変化」, 労働法律旬報社編『労働法律旬報』, No. 1533, 8月上旬号, 2002年所収。
 10. 宮島尚史「ドイツにおける労働法領域の規制緩和と労働運動」, 学習院大学『法学会雑誌』, 33巻1号, 1997年所収。
 11. 名古屋功「ドイツにおける労働条件規制の最近の動向—事業所レベルの移行」, 独立行政法人労働政策研究・研修機構編『日本労働研究雑誌』, No. 496, 11月号, 2001年所収。
 12. 経済産業省『通商白書(2002年版)』, 2002年。
 13. 名古屋功「ドイツにおける労働市場改革立法」, 労働法律旬報社編『労働法律旬報』, No. 1571, 3月上旬号, 2004年所収。
 14. バルバラ・スセックによる講演録, 2007年2月21日付, 財団法人 国際労働財団編『海外の労働事情』, 2007年所収 (<http://www.jilaf.or.jp/rodojijyo/German.html>)。
 15. 宮前忠夫「ドイツ新パートタイム労働法制の2年間」, 法政大学大原社会問題研究所編『大原社会問題研究所雑誌』, No. 535, 2003年。
 16. 日本労働研究機構編『海外労働時報』5月号, No. 310, 2001年。
 17. 齋藤順子「ドイツの格差問題と最低賃金制度の再構築」, 国立国会図書館調査及び立法考査局編『外国の立法』, 第236号, 2008年。
- 労働市場の規制緩和を検証する—欧州8カ国の現状と課題』, 青木書店, 2004年。
2. Ernst-Günther Mager(Hrsg.), Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, 1985.
 3. R. Rogowski, G. Schmid, Reflexive Deregulierung—Ein Ansatz zur Dynamisierung des Arbeitsmarkts : *WSI Mitteilungen*, 50 Jahrgang, August, 1997.
 4. Günther Schmid, Markus Gangl, Peter Kupka (Hrsg.), *Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel : Empirische Analysen*, Nürnberg, 2004.
 5. Bericht 2006-Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission (Arbeitspaket 1, Modul 1e), 2006, <http://www.bmas.de> から PDF をダウンロード。
 6. Tobias Wölfle, Gewerkschaftliche Strategien in der Leiharbeit, : *WSI Mitteilungen*, 1/2008.
 7. *Wirtschaftswoche*, Verlagsgruppe Handelsblatt GmbH, 55(52), 2001.
 8. *The Wall Street Journal*, vol. 230(33), 1997. 8. 15.
 9. *The Wall Street Journal*, vol. 240(58), 2002. 9. 20.
 10. *Capital*, 37(4), 1998. 4.
 11. *Wirtschaftswoche*, 55(52), Zeit-Verlag GmbH, 2001. 12. 20.

*本稿は, 2008年度労務理論学会全国大会の統一論題報告に加筆・修正したものであることを断っておきたい。

外国語文献

1. Gosta Esping-Andersen and Marino Regini, ed., *Why Deregulate Labour Markets?*, 2000., 伍賀一道, 北明美, 白井邦彦, 澤田幹, 川口章訳『労