

日独労働市場法改革に関する比較研究

著者	名古 道功
著者別表示	Nako Michitaka
雑誌名	平成17(2005)年度 科学研究費補助金 基盤研究(C) 研究成果報告書
巻	2004-2005
ページ	8p.
発行年	2007-03
URL	http://doi.org/10.24517/00049867



日独労働市場法改革に関する比較研究

課題番号 16530036

平成16年度～平成17年度科学研究費補助金
(基盤研究(C)) 研究成果報告書

平成19年3月

研究代表者 名古 道功

金沢大学法務研究科教授

金沢大学附属図書館



0800-04468-1

<はしがき>

本報告書は、平成16年度～17年度、科学研究費（C）に基づく研究の報告書である。

本報告書の構成については、「I序」を参照願いたい。

研究組織

研究代表者 名古 道功（金沢大学法学部教授）

交付決定額（配分額）

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
平成16年度	800,000	0	800,000
平成17年度	800,000	0	800,000
総計	1,600,000	0	1,600,000

研究発表

(1) 学会誌等

- 1 「ドイツ労働者派遣法と『サービス提供の自由』・『開業の自由』」
（名古 道功、国際商事法務 33 巻 1 号、平成 17 年 1 月 15 日）
- 2 「ドイツ労働市場改革立法の動向～ハルツ四法と労働市場改革法を中心に～」
（名古 道功、金沢法学 48 巻 1 号、平成 17 年 11 月 1 日）
- 3 「ドイツ労働時間法とEU労働時間指令との抵触」
（名古 道功、国際商事法務 33 巻 12 号、平成 17 年 12 月 15 日）
- 4 「解雇における金銭解決制度の検討」
（名古 道功、季刊労働法 212 号、平成 18 年 3 月 15 日）
- 5 「人事（配転・出向・転籍・昇進昇格・降格）と懲戒」
（名古 道功、民商法雑誌 194 巻 6 号、平成 18 年 9 月 15 日）

(2) 口頭発表

「日本における雇用政策の展開と課題」

（名古 道功、日独及び独日両労働法協会主催のベルリンシンポク「日本及びドイツにおける労働市場改革の展開」への報告、H16.9.30～10.1）

(目次)

I 序

II ドイツ労働市場改革立法の動向

～ハルツ四法と労働市場改革法を中心に～

III 日本における雇用政策の展開と課題

IV 人事管理・雇用政策と労働契約法制

一 解雇における金銭解決制度の検討

二 人事（配転・出向・転籍・昇進昇格・降格）と懲戒

V 日独市場法政策比較

I 序

一 本研究の目的と意義等

1 本研究の目的

バブル崩壊後、日本経済は深刻な不況に陥り、いまだに立ち直れずにおり、特に労働者に深刻な影響を及ぼす失業を克服できず、斬新な雇用創出のための法政策が求められている。ドイツにおいても、特に90年代に入り経済のグローバル化及び東西ドイツの統一を背景にして大量失業問題が深刻化し、労働者の雇用・権利・労働条件・生活の保障(Security)に重点が置かれていた伝統的な法政策(「ドイツモデル」)を見直し、①一定程度の規制緩和・弾力化、②労働条件決定システムの柔軟化・下降化(産業レベルから事業所・労働契約レベルへの移行)が行われたが(Flexibility)、一向に改善の兆しが見られなかった。そこで、最近、さらに大胆な労働市場改革(2002年8月ハルトツ委員会報告「労働市場における現代的サービス」、2003年3月「アジェンダ2010」<施政方針演説>)が提案され、解雇制限法の規制緩和、労働者派遣法の大幅な緩和、失業給付の厳格化等の労働法制改革のみならず、職業教育、関連税制改正など「ドイツモデル」を大きく変容させる「大実験」が行われている。

本研究は、日独が似通った局面に置かれているのみならず、ドイツが日本の労働法政策の中心的モデルであり、さらに大胆かつ広範囲の失業克服政策を展開している点に鑑みて、実態調査をも踏まえて、ドイツの労働市場改革の理念・法政策・課題を探るとともに、これを参考にして日本における改革の問題点と課題を提示し、失業克服・雇用創出の展望を見出すことを目的とする。

2 本研究の意義等

(1) 今回のドイツ労働市場改革の特徴は、①法政策理念の明確化、②有機的関連を持った具体的政策のトータルな提案、③内容の大胆さ(労働者派遣法の大幅な規制緩和、人材サービスセンターの設置等)である。これらの点は、日本の雇用政策では十分でないだけに、有意義な示唆が得られると考えられる。他方、民間職業紹介機関(人材サービスセンター)を利用した紹介予定派遣の導入、有期雇用契約の拡大、失業手当給付の厳格化など、日本と似通った改正がなされている。たしかに、日本に比べてなお規制が強いが、それだけに異なった視角からの法政策として参考になる点が少なくない。

(2) 現在、日本の労働法制の見直しは、市場原理を基礎としたアメリカモデルに接近しつつあるように思われる。たしかに、日本の伝統的モデルは、現下の経済・社会環境下では変容が不可避であるが、日本には独自の経済・社会構造が存し、その特殊性を十

分に踏まえた改革が必要である。この点で、アメリカモデルとは対極をなすドイツモデルの変容を明らかにすることは、今後の日本の雇用政策のあり方を検討するにあたって重要な示唆を与えてくれると考えられる。もちろん、ドイツの改革にも種々の問題があり、これを補うために、失業問題を克服したオランダモデル、EUの雇用戦略等も検討の視野に入れなければならない。

(3) 本研究では、労働市場法政策におけるバランスのとれた Security と Flexibility(Flexicurity)との視点を重視して分析を行う。この作業を進めるには、個々の制度改正を取り上げるだけでは不十分であり、有機的に関連する労働法制や労働条件決定システムの変容を、実態調査をも踏まえてトータルに把握することが不可欠である。Flexicurity との観点から総合的に日独の労働市場法制改革を分析した研究は、日本では存しないだけに、本研究は重要な意義を有すると考えられる。

三 本報告書の構成

(1) 「II ドイツの労働市場改革」では、「硬直的」と批判されているドイツ労働市場を抜本的に改革する試みがなされている。本稿では、そのための中核的立法であるハルツ四法と労働市場改革法を詳細に検討し、「伝統的規制システム」の変容を意識しつつ、その意義と問題点・課題、さらに日本への示唆を明らかにした(金沢法学 48 巻 1 号<2005 年>掲載)。

(2) 「III 日本における雇用政策の展開」では、日本の労働市場法政策と密接な関連を有する雇用政策について、第二次世界大戦後からの展開を検討し、ドイツの労働市場法政策を意識しつつ、その特徴と今日の課題を明らかにした(ベルリンシンポでの報告)。

(3) 「IV 人事管理・雇用政策と労働契約法制」では、現在、立法化が検討されている労働契約法制に関して、解雇の金銭解決制度、及び人事管理について労働市場法政策との関連をも念頭に置いて、検討を加えた(季刊労働法 212 号、及び民商法雑誌 136 巻 4 号掲載)。

(4) 「V 日独労働市場法政策比較」は、上記研究を踏まえて、日独を比較検討し、日本において参考できる点と課題を明らかにした。

V 日独市場法政策比較

一 ドイツ労働市場改革の課題

2005年1月、ドイツの失業者数は500万人を突破し(504万人、12.1%)、第二次大戦後、最悪の数字を記録した(2006年通算では486万人)。しかし、これは上記ハルツ第四次法の影響のためである。すなわち、改正前までは、失業者に対する生活保障として、失業手当、失業扶助手当、及び社会扶助の3制度が存したが、失業手当Ⅰ、失業手当Ⅱ、そして社会扶助に再編された。そして社会扶助の対象者のうち、稼働能力のある者は失業手当Ⅱの受給者となり、失業者にカウントされるようになったのである。しかし、その後、失業者数は変動しつつ徐々に減少傾向に転じ、2006年11月には400万人を下回るようになった。

失業率低下の第一の要因は、景気の回復である。すなわち、2003年、-0.2%であったのが、2004年には+1.6%、2005年+2.0%、2006年と+2.5%とプラスに転じ、6大経済研究所は、秋季合同経済予測で2007年の成長率予測を+1.4%と春季から上方修正した。第二に、本稿で論じた労働市場改革の効果である。「促進された就業(geförderte Erwerbstätige)」によって、失業者の減少(前年度比33万人減)とは対照的に、現に就業している者(Erwerbstätigen、労働者のみならず、自営業者・家業従事者を含む)の減少は徐々に低下し、2006年は、前年度と比較して約22万人増えている³⁹。

このように、この間の労働市場改革のプラスの効果が見られるが、その課題も少なくないと考えられる。日本の現状との関係を踏まえて、重要な点を指摘しておこう、

第一に、非典型雇用労働のあり方である。上記のように、失業者の採用を促進する施策の一つとして、派遣労働と有期労働契約の法規制が緩和され、またミニジョブ・ミディジョブの拡大が図られた。このため、非典型雇用に従事する労働者は増加している。日本では、パートタイマーや派遣労働者などの非正規雇用労働者が全労働者の約3分の1に達している。これは、多様な就業形態の選択を与えるとしてポジティブに評価される一方で、低賃金、不安定雇用など種々の問題点も指摘されている。ドイツにおいても類似の議論がなされている。ただし日本との決定的な相違は、パートタイマー及び派遣労働者に関しては処遇の平等取扱いが原則とされ、また有期労働契約には原則として合理的理由を要する点である。このため、日本と同程度にネガティブには捉える必要性はないが、他方、非典型雇用労働を通じた失業克服との観点を重視すると、さらなる規制緩和が求められることになる。雇用の質の確保と“temp to perm”をめざしつつ、両者間のバランスをいかに図るのが妥当かはさまざまな側面からの検討が不可欠である。

第二に、低賃金労働者の増加に伴うワーキングプア対策である。OECDとヨーロッパ委員会を用いられている基準(全国民の所得の中央値の3分の2未満の所得しかない者を低賃金労働者と定義する)を参考にして、全従属労働者との関係で算定すると、2004年時点で、旧西ドイツ諸州では20.5%、旧東ドイツ諸州では22.5%を占めている(全体で約600万人)。特に、女性、職業訓練を修了していない労働者、そして25歳未満の若年者に顕著

³⁹ Vgl., Jahresgutachten 2006/2007, S.358.

である⁴⁰。

ミニジョブ・ミディジョブや失業手当Ⅱなど公的助成と結びつけられた労働促進が加速化されると、日本同様、ワーキングプア対策や「格差社会」是正などが重要な検討課題となるであろう。

第三に、失業が特に深刻な「問題グループ」対策である。2007年1月時点での失業者数は425万人であり、その内160万人が失業手当Ⅰの受給者（38%）、265万人（62%）が失業手当Ⅱの受給者である。失業者数は、2006年1月比で約76万人減少しているが、失業手当Ⅰ受給者は約50万人の減に対し、失業手当Ⅱ受給者は、26万人の減に留まっている（表3参照）。これは、失業手当Ⅰの受給者が「労働市場に近い」ためである⁴¹。これに対して、失業手当Ⅱ受給者は「問題グループ」（長期失業者と低資格失業者）が多く、労働市場への統合が困難である。この対策として職業（再）訓練の充実、労働機会の創出制度などさまざまな施策が講じられている。その「統合」は容易ではないが、こうした失業者を減少させてこそ、今回の労働市場改革は成功したと考えられ、日本での施策を検討するにあたって貴重な示唆を与えることになるろう。

第四に、失業者の生活を保障しつつ、適職に就ける「支援」ができるかである。周知のように、ドイツでは職業資格が重視され、これに相応しい職に就くことが重要と考えられてきた。しかし、今回のドラスチックな改正で就労への「要請」が強まり、その見直しが求められることになった。この点においてこれまでの職業資格との関係で問題が生じ、またそれを前提とするデュアルシステムなどのあり方が問われることになるろう。

二 日本への示唆

上記を踏まえて、日本で参考になる点は、下記の通りである。

（1）日本の労働市場政策は、中長期的は展望がやや欠けており、この点の是正が必要である。

（2）ドイツの労働市場政策は日本に近づいているが、大きな相違点は、重要な点での規制強化がなされている点である。具体的には、パートタイマーや派遣労働者に対する均等待遇原則、有期雇用の制限などである。日本での失業率は改善しつつあるが、これは、景気回復のみならず、こうした不安定雇用労働者の増加も一因であり、抜本的な労働市場の改善にはつながっていないと考えられる。

（3）日本では、職業教育・訓練などを重視すべきであり、実習などを積極的に取り入れた「デュアル・システム」の日本版をさらに充実させるべきである。

（4）若年者に対する雇用政策は緊急を要し、ドイツで実施されているのも参考にして、**早急に実効性ある政策が講じられる必要がある。**

⁴⁰ Vgl., Jahresgutachten 2006/2007, S.385f.

⁴¹ Ebenda, S.364.