

〈書評と紹介〉 藤内和公著 『ドイツの雇用調整』

Nako, Michitaka / 名古, 道功

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

666

(開始ページ / Start Page)

94

(終了ページ / End Page)

96

(発行年 / Year)

2014-04-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00010132>

藤内和公著

『ドイツの雇用調整』

評者：名古 道功

著者である藤内氏は、ドイツの従業員代表制研究の第一人者であり、高い評価を受けている『ドイツの従業員代表と法』（2010年・法律文化社）という著書を公刊されている。「はしがき」において述べられているように、これとセットで読むと本書の内容の理解が深まるであろう。

本書の目的は「ドイツにおける雇用調整の全体像とその特徴を明らかにし、日本の雇用調整との比較研究を行う」点にある（はしがき）。2008年秋に発生したリーマン・ショックは、国内外において雇用をはじめさまざまな分野に大きな影響を及ぼしたが、日本でも「雇止め・派遣切り」など深刻なダメージを与え、あらためて「雇用調整」に対する多面的な検討が求められた。この点で雇用調整研究の「好機」であるとされる。そしてドイツを取り上げた理由として、「リーマン・ショック後の雇用危機を、痛みの小さい社会調和的な雇用調整方法により失業者をさほど増やすことなしに乗り切った優れた一例」（2頁）である点を挙げる。

I

本書は、3部構成（総論、各論、総括）、11章から成る。第I部「総論」は4章構成である。時代区分をして雇用調整方法を論じた第1章（1970年－80年代）及び第2章（1990年代）

では、ピック及びハルトマンの調査結果の紹介を通じた検討がなされている。ドイツの雇用調整の方法は、自然減、時間外労働の削減、希望退職募集、高齢者の早期引退、操業短縮、さらに人員整理と多様な方法によって実施されてきたが、70年代から80年代の特徴として、希望退職が登場している点に注目する。90年代では、東西ドイツ間での相違として、(旧)東ドイツ地域では整理解雇が多いが、(旧)西ドイツ地域では希望退職の方法が用いられている点、及び従業員代表の関与の程度に着目している。第3章では、「失業を減らし雇用を生み出すために、政労使で協議・協力を進める体制」である「雇用のための同盟」を取り上げる。これは、政府主導の全国レベルだけではなく、労使間において各産業そして事業所レベルでも行われている。各種の調査結果を踏まえて実態を分析し、以下の通り結論づける。すなわち、「雇用のための同盟」自体はそれほど明確な成果をあげなかったが、「このような雇用保障をめぐる労使協議・協力が全国レベル及び企業内で行われたことが2008年以降の金融危機にあたり雇用維持を最優先した労使の協力体制がとられたことの一つの背景である」。第4章「リーマン・ショック後の雇用調整」では、各種の調査分析に基づき従前の雇用調整と比較し、その特徴として、①操業短縮及び早期引退が依然として広く用いられている、②希望退職との方法が定着した、③定年前の早期引退が高齢者パートという形態に置き換えられた点を挙げる。

第II部「各論」の構成は以下の通りである。第5章「労働時間口座の活用」、第6章「操業短縮」、補論1「再就職支援会社」、第7章「非正規雇用の活用」、補論2「高齢者パート」、第8章「配置転換」、第9章「希望退職」、第10章「整理解雇」。

ここでは、ドイツの雇用調整をよりよく理解

するために簡潔に説明された章及び補論を除いた章を紹介する。「労働時間口座」(第5章)とは、協約所定労働時間を一定期間(清算期間)内で平均して達成すべく、特定の週で所定労働時間を上回ったり、下回ったりして過不足が生じる場合、賃金算定などで調整するのではなく、それを「預金口座」に時間残高(時間貸方)または時間債務(時間借方)として調整する取扱いであり、事業所協定ないし労働協約によって多様なタイプで導入される。日本の変形労働時間制やフレックスタイム制に類似する制度であるが、時間残高があれば、次期繰り越し、時間補償、金銭補償などによって処理される点で異なる。特に、①使用者主導で導入され、労使双方にメリット・デメリットが見られる、②雇用調整の手段として利用されることが少なくないなどが指摘される。

ドイツの操業短縮は従業員代表との共同決定によって導入され、一定の要件に基づき操業短縮手当が支給されるが、第6章では、その実情が詳しく紹介されている。特にリーマン・ショック後の操業短縮では、活用促進、要件緩和、費用への税金投入により大規模に利用が促進された点に注目すべきであると指摘する。第9章「希望退職」では、ハルトマンの調査に基づき、ドイツの特徴として、①人員削減にあたって合意解約が代表的な方法であること、②その手続に従業員代表が関与し、希望退職の多くの事案で従業員代表が同意し、またしばしば退職勧奨に応じるように説得することがあること、③補償金額は整理解雇よりも高いこと、④クーリングオフ期間が設けられ、取り消す制度が整備されていることなどが挙げられている。そして、従業員代表が退職勧奨対象者に対してかなり酷な働きかけを行っている点が「意外」であるとの感想が述べられる(183頁以下)。第10章「整理解雇」では、その要件や実態を詳しく説明した上で、①ドイツでは人員削減の必要性に

つき、原則として司法審査が行われない、②被解雇者の選考にあたり、経営上必要とされる労働者は除外されるという形で事業所利益が考慮される、③被解雇者の人選では、解雇制限法で定められた指標(勤続年数、年齢、扶養親族及び重度障害)に基づき「社会的選考」が行われるが、その比重や他の要素の考慮は事業所自治に委ねられている。④被解雇者に対しては、補償計画(社会計画、Sozialplan)策定により補償金が支給されて不利益が緩和される点が指摘される。

第Ⅲ部「総括」では、雇用調整に関する日独比較がなされている。すなわち、雇用調整方法につき、日本では総じて正社員(特に若手・中堅)の雇用保障を最優先させ、その実現のため各種の弾力的な調整方法(時間外労働、配置転換、非正規雇用の活用、ボーナス)が用意されているのに対し、ドイツでは「社会調和的な方法」によることが組合から主張され、失業者の増加防止に重点が置かれ、限られた雇用量を分かち合う、換言すれば「雇用の痛み分け」をする傾向が強い。次に雇用調整手続では、ドイツでは事業所組織法によって詳しく規定されているのに対し、日本では労使自治に委ねられ、組合がなければ使用者側が一方向的に実施する。以上の比較を踏まえて、日本への示唆として、①雇用調整が非正規労働者など一部の労働者だけにしわ寄せされることを避けるには、手続面で労働組合又は過半数代表の関与を法律で強める必要がある、②痛みを和らげるには、政府のイニシアティブが重要である、③日本の時間外労働時間を規制する必要がある、④操業短縮の要件として、事業所内での時間外労働時間削減を加えるなど10点が挙げられる。

II

本書の大きな特徴は、ドイツの雇用調整を特に従業員代表との関わりを重視して分析してい

る点である。冒頭でふれたように、藤内氏はドイツの従業員代表制を一貫して研究してこられただけに、実情も含めて興味深い内容になっている。次に、本書の意義としては以下を指摘できる。第一に、多くのドイツの調査を丹念に分析して、これまで十分に知られていなかったさまざまな雇用調整の手段や手続の実情を解明している点である。労働法研究者の主たる研究対象は立法内容や学説・判例の分析であり、実情には関心があっても、そこまで調べるのは困難であるだけに、こうした研究は貴重といえよう。第二に、日独比較をするために、日本の雇用調整方法・手続を意識して研究対象が選定されている点である。具体的には、希望対象、操業短縮、残業規制、整理解雇などである。第三に、日独比較をしたうえで、10点にも及ぶ「日本への示唆」を提言している点である。これはやや網羅的ではあるが、今後、参考にされるべき点が多く含まれている。

他方、やや疑問に思う点も指摘せざるを得ない。第一に、構成内容に関して、希望退職は、90年代初頭の調査内容の紹介である。たしかにドイツの希望退職の実情がわかるとしても、特にリーマン・ショック後の雇用調整に関心があるとの問題意識からすると、最近の希望退職にも詳しく言及してほしかった。第二に、もう少し掘り下げた検討が必要でないかと思われる箇所が見られる点である。一例を挙げると、整理解雇の日独比較では、「総合的に判断して、ドイツの方が緩やかに認められ、日本の方が厳しい」と結論づけている(246頁以下参照)。その理由として、①人員削減・整理解雇の必要性につき、ドイツでは原則として司法審査が及ばない、②ドイツでも緊急な経営上の理由にもとづくことが必要であるが、解雇回避努力(措置)は日本ほど高度には求められない、③被解雇者人選基準は、考慮すべき4指標が解雇制限

法に明記されており、その具体化は使用者と従業員代表との間で協議・合意される、④労働者側との協議は、事業所組織法で明記され、ルールが明確化されている点を挙げる。しかし、人員削減・整理解雇の必要性につき、日本では司法審査が及ぶとしても、それほど立ち入った判断はされておらず、どの程度ドイツと違うのであろうか。また、人選基準や従業員代表の関与はドイツの方が厳格である。第三に、最近、「雇用維持型」から「雇用移動型」への雇用調整政策の転換がめざされている点との関係である。特に安倍政権下ではこれが顕著であり、2014年度政府予算案において、前年度と比較して雇用調整助成金を半減(545億円)する一方、労働移動支援助成金を150倍以上の300億円に増やしている。本書は「雇用維持型」を評価する立場と思われるが、「雇用移動型」に対しても掘り下げた検討がなされておれば、いっそう時宜に合う内容になったと考えられる。第四に、雇用慣行や労働市場規制の相違、失業中の生活保障・職業訓練の違いなども踏まえた分析であれば、もっとドイツの雇用調整の多面的な分析ができ、その特徴が浮き彫りにされたと考えられる。

こうした疑問点があるとしても、本書は、ドイツにおける雇用調整につき法制度にとどまらず、運用の実態にまで立ち入って規整のあり方を体系的に明らかにした労作であり、今後ドイツにおける雇用調整を研究するにあたり参照すべき貴重な文献であるといえる。また、労働法研究者だけでなく、社会政策・労務管理論などの研究者や実務家にとっても必読の文献である。

(藤内和公著『ドイツの雇用調整』法律文化社、2013年6月刊、xv+284頁、定価6,400円+税)

(なこ・みちたか 金沢大学人間社会学域法学類教授)