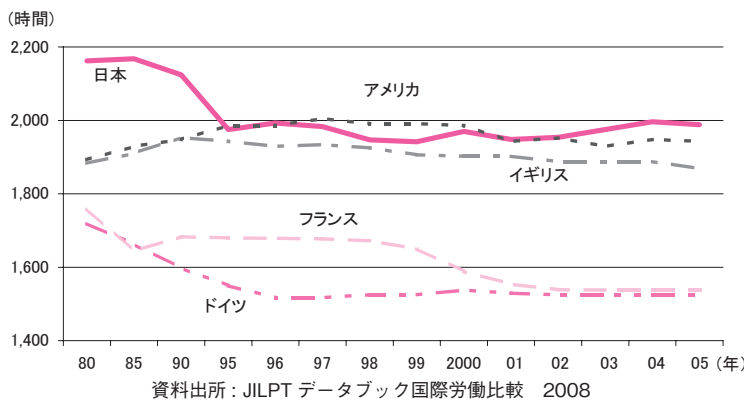


# ドイツの「労働時間貯蓄制度」

## —新たなモデルの行方

懸案の一つとなっていたEUの労働時間制が決着した。労働時間の上限や労働者の同意があれば長くできる例外規定（オプトアウト）などをめぐり議論が繰り返されてきたが、原則週四八時間を上限とし、オプトアウトの適用条件も厳しくすることで一応の合意がなされた。欧州レベルの労働時間をめぐる議論は加盟各国の利害も絡み単純ではない。また近年の労働時間をめぐる議論は労働条件といった側面だけでなく、ワーク・ライフ・バランスといった労働者およびその家族の生活全体の問題として捉えられている。労働形態の多様化に伴い、労働時間にも多様な選択が求められているのが特徴だ。ドイツにおいても労働時間のパターンは、過去二〇年の間に劇的な変化をとげた。本稿ではドイツの労働時間制をめぐる議論のプロセスをたどり、現在導入されている新しい労働時間モデルの一つ「労働時間貯蓄制度」について紹介する。

図 生産労働者の年間実労働時間（製造業、時系列）



「より短く」から「より柔軟」へ

ドイツの労働時間が、先進国のなかでももっとも低い水準にあることは周知の事実であろう。九五年に導入された金属産業の「週三五時間労働」はドイツ労働時間短縮の象徴であった。二

〇〇五年の年間総実労働時間（生産労働者）は一五二五時間。他方、一九八七年改正労働基準法の施行以来着実に労働時間を減らしてきた日本は一九八八時間。比較すると依然四五〇時間以上の格差がある（図参照）。

このように、より短くより効率的であることを目指してきたドイツの労働時間であるが、労働時間の長さは近年、二極化する傾向にある。背景にあるのはパートタイム労働者の増加だ。雇用労働者に占めるパートタイム労働者の



比率は、一九九一年には一四％に過ぎなかったが、二〇〇五年には二四・五％まで上昇し、女性就業者の四四％強がパートタイム労働に従事している。さらにハルツ法により導入されたミニジョブ・ミディジョブが僅少労働の拡大を促進していた。こうした層の労働時間は短縮傾向にあるが、一方でフルタイム労働者は再び長く働くようになっていく。フルタイム労働者の労働時間は、二〇〇二年から週〇・三時間増え二〇〇六年（第二四半期）には週四一・七時間となった。また、フルタイムの男性就業者は四二・四時間で、女性より二時間長くなっている。

そしてさらに重要なことは、時間の長短だけを目安とする従来の均一な労働時間モデルが過去のものになりつつあるということだ。労働時間は従来の硬直的で「より短い」モデルから「より柔軟な」モデルをめざして転換しつつある。

「柔軟化」へのプロセス

ドイツの労働時間制は、固定的な性格の強い時間制が長期に渡り支配的なモデルであった。ドイツにおける戦後の労働時間短縮のプロセスは一九五〇

年代半ばから本格的に始まる。その推進力としてももちろん労働組合の努力を抜きにして論じることができないが、その間の順調な経済発展が幸いしたことも無視できない。七〇年代前半のオイルショックにより労働時間短縮は一時的な停滞を見せるが、八四年の金属産業における労働時間短縮協約の締結によりこの状況は打破された。この協約により、ドイツの金属産業労働者はそれまで四〇時間だった週所定労働時間を三八・五時間に短縮することを勝ち取る。

ところで、この組合側の勝利には、時間短縮だけでなくその後の協約交渉に影響を与える重要なテーマが含まれていた。「柔軟化」というテーマである。ポイントとは二つあった。一つは、事業所において個別労働者あるいはグループごとに労働時間を三七時間〜四〇時間幅の中で設定し、その平均で協約所定の労働時間を維持すればよいという「労働時間の個別化」であり、もう一つは、一定期間内で労働時間を調整する「変形労働時間制」である。これ以降、ドイツの労働時間協約交渉は常にこの「柔軟化」の拡大を主要な争点として争われてきた。

**新しい労働時間モデル導入の契機、固定から変動へ**

産業構造の変化、あるいは近年の急速なグローバル化による国際競争の激化は、ドイツの労使に新たなモデルの導入を促した。すでに世界最高水準まで進んでいた時短がドイツ経済の足かせになっているとの認識が産業界の間

にじりじりと広がっていた。このような状況のなか、労働側が時短にこれ以上の成果を期待できるはずもない。雇用確保や懸念される職場移転を考えると、労働側は譲歩せざるを得ない場面が増えていった。

労働時間貯蓄制度モデルの原型は、労働側がまだ時短を交渉の旗印に掲げているなか、契約労働時間の削減を契機に登場したと言われる。このとき多くの企業は、契約労働時間を削減しつつ、日々の実労働時間には手を付けなかった。この結果、契約上の労働時間と実労働時間との間に乖離が生じ始める。ここで登場したのが、労働時間をあたかも銀行預金のように口座に積み立て、労働者は後日休暇等のためにこれを利用できるとしたモデルだった。

つまり、ドイツにおける最近の労働時間制度の変化は、一九八〇年代の金属産業におけるストライキに見られたような激しい労使対立のすえ、労働側が勝ち取った成果によるものではなく、また、労働者の時間に対する希望や必要性が全面的に取り入れられたことによるものでもない。それは、国際競争の激化および低経済成長により強まった経営側の時間延長圧力と、リストラの回避・縮小など、雇用確保を優先したい労働側の妥協との狭間で生まれた産物という理解の方が妥当かもしれない。

**制度の特徴**

「労働時間貯蓄制度」とは、労働者が口座に労働時間を貯蓄しておき、休暇等の目的で好きな時にこれを使える

という仕組みである。従来の均等配分時間原則とは大きく異なり、通常の労働時間を変動的に配分することを可能にする。一日の労働時間、週の労働時間は一定期間の幅で変動させることが可能である。この変動が認められる期間の幅はセクターごと、企業ごと、または事業部ごとに異なって規制される。原則として、延長または短縮いずれの方向への変動も、一定期間の間に平均化し、労働協約または個別企業レベルで同意された平均労働時間と等しくすることが求められている。以下、「労働時間貯蓄制度」の特徴を述べる。

(一) 時間源 口座に貯蓄される労働時間のもっとも一般的な時間源は残業および夜勤に伴う追加的な労働時間など、その他の時間ソースはあまり大きな役割を果たしていない。

(二) 清算期間 「口座の三分の二は、最長でも一年以内に残高を清算しなければいけない」とした規定がある。これは、基本的に短い清算期間を規定することの多い残業やフレックスタイムが時間源の大半を占めることによる。

(三) 貯蓄上限時間 口座の多く（全口座の五分の四）が貯蓄可能な上限時間を規制している。利用時間の上限を規定している比率はそれよりも少し高い。平均貯蓄上限時間は九〇時間を超える一方で、平均利用上限時間は六〇時間を下回っている。

(四) 口座の利用方法 短期間の休暇以外の利用方法として、特定の理由のない長期的な休暇に使われることが多し（労働時間口座のある企業の六三％）。教育時間口座の導入は件数が少なく

（企業の一五％）、導入されていても主に例外的なオプションとして位置づけられている。また、ある種の貸金要素（特別手当やボーナス）なども貯蓄時間として利用されることもある。企業（労働時間口座と事業所委員会の双方がある）の一四％では、従業員は労働時間を貯蓄して、早期引退をするのが可能。

(五) 規制方法 事業所委員会の設置されている企業において、労働時間口座からの時間の引き出しが従業員と上司との間の合意に基づいて行われるのが六七％、同僚の同意に基づいて行われるのは三〇％である。

(六) 有効期間 労働時間口座のすべてで、口座に貯蓄された実労働時間が金銭的な形や強制的な自由時間として利用できることを保障されているわけではない。民間部門企業の五社に一つ（二一％）において、清算期間を超過した貯蓄時間は効力を失う規定になっている。

(七) 倒産に対する保障措置 倒産時に労働時間口座を保護する規定のある企業はわずか四社に一つである。長期口座を導入している企業では、この比率が四四％にまで上昇する。

**普及状況** さて、こうした制度は現在どのくらいの割合で普及しているのだろうか。同制度の普及状況は、企業規模、産業セクター間で大きく異なる。

もっとも普及しているセクターは金融部門（八五％）であり、他方、卸売部門では普及が遅れており五〇％を下回っている。現在企業全体の約三分の二が、何らかの形で「労働時間貯蓄制度」

を導入しているようだ。同制度を利用できる労働者が全労働力人口に占める比率はこの数字よりも若干低いと推測されるが、おそらく五〇％を超えていると考えられる(一)。

労働時間口座はさまざまな目的のために利用されている。短期口座は、残業を一年以内に清算する仕組みであり、現在もとても普及している制度である。他方、七％の企業は長期口座を導入している。長期口座を導入している企業は全労働人口の一八％を雇用しているが、雇用されている従業員のすべてが長期口座を利用できるわけではない(二)。先行する化学業界に続き、鉄鋼業界が長期口座を容認したため、将来的には長期口座の普及が見込まれている。

**制度導入のメリット** 新しいモデルの導入により、企業と従業員は通常の労働時間の強い拘束から解放された。従業員は時間を積み立て、職場外での活動に自由を使うことが可能となった。他方、企業は労働需要の短期的な変動に対応する自由度が高まり、残業に必要な手続きや追加的な手当の支払いなどの制約を受けなくてすむようになった。また、人材活用の柔軟度が向上し、内部柔軟性の幅が拡大した。労働需要が変動しても、企業は投入する労働力の調整を、従業員数ではなく労働時間の調整によって実現することが可能となったのである。

つまり「労働時間貯蓄制度」は労使双方に利点を提供する制度だと言える。以下、メリットを列挙してみる。①投下労働力量を変動する労働需要に合致

させ、残業や残業手当の発生を回避し、在庫コストを引き下げ、休止時間を削減し、労働強度の改善を実現する。②季節的・周期的な需要の変動に、コストの上昇(雇用コスト、解雇コスト)や生産性の悪化をもたらす従業員数(熟練労働者の維持と企業特有の人材育成)の増減なしに対応することが可能になる。③従業員の視点からは、自らの時間主権を向上させ、ワーク・ライフ・バランスの必要条件を改善することが可能となる。④職場外の生活における突発的な出来事に対応する時間を提供する。⑤サバティカルのような長期休暇を可能にする。⑥継続的訓練の期間を長期化できる。⑦高齢労働者の早期引退を可能にする。

**制度の評価、問題点** しかしながら一方で、この制度は職場のトラブルを引き起こす場合もある。制度利用者間に生じる不均衡からトラブルが発生するケース等である。さらに労働者自身も、制度メニューからの選択を要求される。例えば、貯蓄した時間を、短い自由時間に利用するか、職業訓練の継続に利用するか、サバティカルに利用するか、早期引退のために利用するか——などである。画一的な通常の労働時間と違い、職場外の活動の必要に応じて、日々の労働時間の長さやタイミングを自ら調整しなければならぬ。これは一見して自由度が広がる利点のように見えるが、時として労働者にストレスを与えることにもなり得る。他方、企業が投下労働力を市場の需要変動に適合させる目的で労働時間口座を利用する場合、従業員の自由度は小さくなる事態

を招く。つまり「労働時間貯蓄制度」は、標準的な労働時間と比較すると時間編成の自由度が大きいいため、長所と短所を構造的に併せ持っている。この制度の導入は労働者に期待と不安の双方を生み出してしまったのだろうか。

この制度を利用しては従業員を対象とした調査(三)によると、今のところ利用者の大多数はこの時間管理に関する潜在力をプラスと評価しているようだ。反対の評価をしているのはごく少数(一九％)に過ぎない。また、事業所委員会委員を対象とした調査(四)においては、多くが労働時間口座の導入により通常の労働時間制度と比較して、個人の時間管理の自由度が拡大したと回答している(七四％)。反対の意見を述べた事業所委員会委員はきわめて少ない(六％)(五)。

**柔軟性と交渉の分権化** このような労働時間制度の変化は、手続き上の変化を促す。従来の標準的な労働時間は企業横断的な産業別の団体交渉によって定められていた。しかし、「労働時間貯蓄制度」のような柔軟な制度は、個別企業ごとの決定の自由度を必要とする。このため、労働時間の柔軟化は労使関係の分権化と並行して進行した。

ドイツの労使関係は二元的に構成されている。一つは、企業横断的に産業別に組織された労働組合と使用者の団体交渉による協約自治である。もう一つは、事業所レベルでの使用者と事業所代表委員会との共同決定制度による事業所自治である。この二元的労使関係では協約自治が優先される。しかし、先に指摘したように、一九



八四年の労働協約の際に、週平均三八・五時間になることを条件に、個別ないし一部の労働者の労働時間を、一定の幅の中で定めることができた。これは本来、労働時間の長さは労働協約で決めることになっているにもかかわらず、一部労働者の週労働時間を事業所決定に委ねたことになる。

「労働時間貯蓄制度」の導入はさらに、企業の労働時間決定での柔軟性の幅を広げるとともに、団体交渉の分権化をも促進した。

従来、労働時間の長さは労働協約の専権事項とされてきた。したがって、このような柔軟な労働時間制度モデルの導入は、労働時間が労働協約の規制から自由になったという印象を与えるかもしれない。しかし、その理解は表面的に過ぎるだろう。団体交渉によって規制された条件に適合した形で、企業レベルで実際に編成されるという点で、従来の枠組みは変わっていない。



むしろ新たなモデルでは、従来の標準的な労働時間に比べ、団体交渉による規制の強度は強まっているという側面もある。この意味で、新たな労働時間モデルは「規制された柔軟性」と表現してもよいかもしれない。

しかし交渉の分権化は、労働時間管理に対する従業員の立場を弱体化する可能性をほらむ。つまり、労働者の時間主権を向上させるといふ側面とともに、企業の意思が時間管理を左右する大きな要素となる可能性も否定できない。以上のような両義性に留意すべきだろう。

- [注]
1. Dercks/ Heikus (二〇〇五) 及び Gross/Schwarz (二〇〇六)
  2. Hildebrandt/Wotschak (二〇〇六)
  3. Bauer (二〇〇四)
  4. WSI 事業所委員会調査 (一九九二—二〇〇〇)

5. ただしこれらの結果は、全般的な傾向を表すに過ぎない。事業所委員会委員は、企業を代表する回答者として、自社の従業員に関する平均的な印象を提供しているだけであり、しかも自らの立場を正当化するために、時間主権の程度を過大評価する可能性も排除できない。従業員は、労働時間口座に対しやや批判的な態度を示しているという報告もある (Munz 二〇〇六)。
- 【参考資料】
- 小倉一哉 (二〇〇八)「日本の長時間労働—国際比較と研究課題」『日本労働研究雑誌』No.575, pp. 4-16
- Hartmut Seifert (二〇〇六) : Flexible working time patterns in Germany and the Role of Works Councils
- Hansen-Dietz, A., Hertwig, M., Pries, L. (二〇〇六) : Betriebsräte und andere Vertretungsorgane – Strukturen, Arbeitsweisen und Beteiligungsmöglichkeiten, in: WSI-Mitteilungen
- Dercks, A., Heikus, O. (二〇〇五) : Individuell und flexibel – Wettbewerbsfaktor Arbeitszeitgestaltung, in: Bundesarbeitsblatt
- Gross, H., Schwarz, M. (二〇〇六) : Betriebs- und Arbeitszeiten 2005, sfs-Forschungsreihe Nr. 153
- Hildebrandt, E.; Wotschak, P. (二〇〇六) : Langzeitkonten und Lebenslaufpolitik, in: WSI-Mitteilungen
- Bauer, F.; Gross, H.; Lehmann, K.; Munz, E. (二〇〇四) : Arbeitszeit 2003, Berichte des ISO 70, Köln.
- Munz, E. (二〇〇六) : Mehr Balance durch selbst gesteuerte Arbeitszeiten
- (国際研究部主任調査員 天瀬光二)

表 2007年の新生児に対する両親手当申請（認可実績）

連邦州・都市州	2007年の出生児に対する両親手当申請（認可件数）		父親の割合 (%)	
	2008年 第1四半期	2007年1月から 2008年3月 まで	2008年 第1四半期	2007年1月から 2008年3月 まで
バーデン＝ヴュルテンベルク州	23,504	93,884	14.1	11.5
バイエルン自由州	22,688	117,393	23.1	14.5
ベルリン	7,789	32,571	20.4	15.0
ブランデンブルク州	4,114	20,491	22.5	13.9
ブレーメン	934	5,597	17.8	11.4
ハンブルク	3,768	17,350	20.4	13.3
ヘッセン州	10,396	55,595	19.0	11.9
メクレンブルク＝フォアポンメルン州	2,111	13,685	24.3	11.5
ニーダーザクセン州	12,218	67,836	18.4	11.0
ノルトライン＝ヴェストファーレン州	33,456	157,394	15.9	11.1
ラインラント＝プファルツ州	6,478	32,721	16.5	10.7
ザールラント州	1,416	7,153	7.3	6.4
ザクセン自由州	8,433	36,554	22.4	12.7
ザクセン＝アンハルト州	3,277	18,394	21.1	11.0
シュレースヴィヒ＝ホルシュタイン州	4,268	24,004	18.8	10.7
チューリングン自由州	3,360	18,999	22.9	13.4
合計（ドイツ全土）	148,210	719,621	18.5	12.1
ベルリンを除く旧西ドイツ地域	119,126	578,927	17.6	11.9
ベルリンを除く新州	21,295	108,123	22.5	12.6

2008年6月11日連邦統計局新聞発表資料

ドイツ

「両親手当」の導入により  
父親の育児休業取得が増加

出生率の低下に歯止めをかける目的で、二〇〇七年一月に政府が連邦助成金として「両親手当」を導入して以降、一年半が経過した。ドイツ家族省は六月一日、〇八年第一四半期の両親手当認可に占める父親の割合が五分の一に達したと発表。これを受けてフォン・デア・ライエン家族相は、「父親による

育児参加の拡大を象徴するもの」などと語っており、同制度は父親の育児休業取得の突破口を開いたといえるかもしれない。とはいえ、父親が取得したのは最短期間の二カ月が大半で、本格化に向けてはまだ時間がかかりそうだ。

## 父親の申請が増加

両親手当は、育児休業を取得する一方の親に対し最長一二月月払われる。両親が育児休業を取得する場合に、この手当はさらに二カ月加算され、合計で一四カ月支給される。この場合、申請に基づき、父親七カ月、母親七カ月などの支給方法も可能としている。ひとり親のケースでは一四カ月支給。支給額は月額一八〇〇ユーロを上限に、受給者の直近一二月月の平均純所得の六七％と定められている。なお、この制度は、就業していない親にも適用しているが、支給額は就業者に比べずつと低額で、月額三〇〇ユーロ（一二月月間）となる。

連邦統計局は六月一日、新制度導入後の二〇〇七年の新生児全体に対する同手当の認可状況を、①〇七年一月～〇八年三月までの実績②〇八年第一



四半期末実績——に分けて公表した（前頁表）。〇八年第一四半期の実績によれば、父親への認可は全体の一八・五％。とりわけドイツ東部の父親による申請が顕著で、全州で認可割合が二〇％を上回った。

これを受けてフォン・デア・ライエン家族相は、「両親手当受給者に占める父親の割合が一八・五％に及んだのはドイツに家庭革命が起こっていること象徴だ。より多くの父親が子供たちと過ごす時間を求めている。ドイツの父親は家庭参加を望んでいる」などと同制度による成果を強調した。

だが、〇八年第一四半期における父親への認可比率の上昇は、父親の申請数の増加に加え、〇七年生まれの新生児に対する母親の申請数が、前年に既に認可済みであるために減少したことにも起因する。〇七年一月～〇八年三月実績によれば、全体で約七万二〇〇〇件に及んだ両親手当の認可のうち父親の割合は一・一％に過ぎない。また、その内訳をみても、出産前に就業していた母親の八五％が一二月月間の手当認可を受けたのに対し、同じく子供の誕生前に就業していた父親のうち一二月月間の手当認可を得たのは一〇人に一人にとどまり、二カ月間のみの手当を選択した割合が三分の二を占めた。無業の両親についてみると、一二月月間の手当認可を受けた母親の割合は八九％、父親では一二月月間が五〇％、二カ月間が三〇％であった。なお、

前就業者の割合は五二・五五％、父親については七七％であった。

## 出生率、若干上昇

両親手当はそもそも、連立政権を率いるアンゲラ・メルケル首相が、イタリアやスペインと並んで欧州諸国中もつとも低水準であるドイツの出生率の改善を目指して導入したものだ。メルケル首相は、少子化を同国の喫緊の課題に位置づけ、仕事と育児の両立支援を誓約していた。父親側の育児休業取得を推進する制度設計の狙いは、両親による育児責任分担を可能とし、女性の職場復帰を促し、出産がキャリアパスの弊害になるといった意識を緩和することにあつた。

家族省によると、両親手当制度がスタートした〇七年の出生率は一・四と過去一七年間で最高値となったものの、依然として上昇幅はわずかにとどまった。これを受けて政府は六月二日、一層の出生率の改善を目指し、児童手当及び児童扶養控除を引き上げることにより家族の経済的負担を軽減する措置を導入する方針を明らかにしている。

【資料出所】

連邦統計局新聞発表資料（二〇〇八年六月一日）

DEUTSCHE WELLE, 12.06.2008

（国際研究部）

### JILPT 出版物のご案内

## 職場のトラブル解決の手引き [改訂版]

～個別労働関係紛争判例集～

- 目次
0. 労働関係法規の適用
  1. 雇用関係の開始
  2. 雇用関係の展開
  3. 雇用関係の終了及び終了後
  4. 均等待遇、労働者の人権、女性労働等
  5. 非典型労働者・中高年労働者の就業
  6. 外国人労働者

野川忍 [監修]

労働政策研究・研修機構 [編]

定価：1,575円(税込み)

