

2016年4月13日

千葉大学法政経学部教授 皆川宏之

【資料7ページ関連】

ドイツでは、育児・介護を担う女性がパートタイムで働くことが多い。ドイツのフルタイムとパートタイムは、日本の正規・非正規のように大きく位置付けが異なるわけではないが、ドイツのパートは日本で言う「一般職」のようなイメージに近いところがある。フランス・イギリスと異なり、ドイツではパートの管理職は少ない（Hans Böckler財団の調査では、ドイツの管理職で労働時間を短縮している者の割合は5%程度）。

日本は正社員の多くが管理職になる可能性のある層として育成されるのに対して、ドイツは一部の管理職とノーマルな働き方の人々（フルタイムもいればパートタイムもいる）という構成になっている。

【資料8ページ関連】

ドイツの有期契約労働者には、概ね以下の二つの類型が見られる。

- ①高資格の保有者を長く雇用することを想定しているが、若くて職務経験がない者を有期契約で雇い、最長2年までは試用期間的に適性を見て、良ければ無期契約で雇い入れる。
- ②低資格の者、雇用の場がない者の臨時的な雇用として有期契約労働が用いられる。

【資料9ページ関連】

派遣労働は、日本と同じように、テンポラリーで雇用の調整弁として捉えられており、管理職になることもほとんど無い。また、派遣労働者の離職率は高く、半分以上は3ヶ月で辞めている。派遣から正社員に転換することもあまり無い。

【資料12ページ関連】

ドイツでは、賃金は産業レベルで統一的であるべきという価値観がある。協約自治による労働条件決定が基本法（憲法）で認められており、この協約自治を行う主体として、産業別労働組合ほど強力な影響力を持つ主体でなければ協約締結能力を持たないと解されている。また、ドイツでは賃金が学歴や教育訓練の程度によって決まってくるので、賃金水準は社会の教育制度・職業訓練制度と連動した形で賃金が決まってくるという意識がある。

ただ、この産業別労働協約による賃金決定という考え方の例外として、派遣労働の場合に労働協約による逸脱が認められており、協約賃金よりも低水準の賃金となっている。派遣で働く人は、長期失業者や職務能力・キャリアが不足している者が多く、賃金水準を低くしておかないとそもそも雇用の場を確保することができない場合が多い。

【資料 15 ページ関連】

ドイツでは裁判のハードルが低いことから、企業の労務管理担当者は裁判になったとしても説明でき、敗訴しないかどうかを意識しながら基本給・手当などの賃金体系を設定している。

【資料 22～23 ページ関連】

ドイツでは、パートタイム・有期契約労働法で「比較可能なフルタイム労働者よりも不利に取り扱われてはならない」と規定され、賃金グループの評価基準、賃金グループごとの具体的な賃金額といった基本的な労働条件の内容は労働協約で規定されている。ただ、判例を見ると、基本給以外の手当の部分では、必ずしもフルタイム労働者との職務の同一性が求められているわけではない。これは、判例法理である平等取扱原則が影響している。平等取扱原則は、労働協約には及ばず、個別の事業所の慣行や統一的な労働条件に及ぶものとされており、事業所で一定の労働者のグループに支給される給付の条件（各種の手当や賞与など）が、ある労働者のグループには適用されない場合、適用がないことを不満して提訴されたときに、個別の事案の判断においては、その給付の性質や目的から、そうした異別取扱いが正当化されるかどうか判断されることになる。

したがって、法律の文言だけを見ると、同じ職務でなければ比較対象にならないように読めるが、実際には様々な職務に従事している労働者グループ間の待遇差が合理的なものかどうか問題となってくる場合がある。例えば、ある事業所で、労働者が有給休暇を取った場合に賃金に上乗せして支払われる休暇手当がフルタイム労働者（事務職も現業職も含む）には支給され、パートタイム労働者（事務職も現業職も含む）のグループには支給されない場合、その異別取扱いが合理的といえるかの判断は、複数の職務を含むグループ間の異別取扱いが合理的といえるかどうかを給付の性質や目的から判断することになり、同じ職務の労働者間のみでの比較となるわけではない。

※平等取扱原則：同じ状況にある労働者の一部を、客観的な理由なく不利に取り扱うことを使用者に対して禁止するもの。