
第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第3章 ドイツ

第1節 概論

ドイツでは、パートタイム労働、有期雇用労働及び派遣労働について法律に定めがある。パートタイム労働については、85年就業促進法において規定された。この法律は90年までの時限法であったが、その後の改正を経て、現在2000年末まで有効となっている。同法は、パートタイム労働者を「その週所定労働時間が事業所内で対比するフルタイム労働者の週所定時間より短い者をいう。週所定時間について定めがない場合は、年平均労働時間を1週間当たりで換算した所定労働時間を基準とする」と定義した上で、パートタイム労働者とフルタイム労働者との労働条件の均等原則等について規定を設けている。また、ドイツでは、高齢者パートタイム就労法にみられるように、失業対策としてパートタイム労働が活用されている。

有期雇用労働については、連邦労働裁判所の判例もあり、例外的なものと考えられている。ただし、85年就業促進法によって、一定要件のもとで企業は同一労働者と1回に限り上限18ヶ月の有期雇用契約の締結が認められることとなった。この法律は96年に改正され、24ヶ月までの有期雇用契約が認められることとなり、合計24ヶ月以内であれば有期雇用契約を2回更新することができることとなった。労働者派遣事業については、72年に労働者派遣法が制定され、その後改正を経て現在に至っている。ドイツにおいて労働者派遣事業は許可制とされており、対象業務は建設業を除いては制限されていない。派遣元事業主と派遣労働者との間の労働契約は原則として最初の契約のみ期間の定めをおくことが認められている。

パートタイム労働者の動向を長期的にみると、60年代から80年代初めにかけては、女性労働者が増大する中で、女性を中心にパートタイム労働者が増加した。しかし、80年代に入ると女性のパートタイム労働者の伸びが停滞したことから全体のパートタイム労働者数も頭打ちとなった。東西ドイツ統一後の90年代に入ってから動きをみると、全体としてのパートタイム労働者の数は若干増加傾向がみられる。他方、男性パートタイム労働者は極めて少なく、男性労働者に占めるパートタイム労働者の割合も若干の高まりはみられるものの極めて低い水準で推移しており、96年は4.0%にとどまっている。このように、ドイツでも主に女性のパートタイム労働者が全体としてのパートタイム労働者の増加の主な要因となっており、パートタイム労働者に占める女性の割合は、96年は87.2%と西欧諸国でも極めて高い水準となっている。派遣労働者数は、ほぼ一貫して増加してきているものの、その数は97年においても約16万人、全体の労働者に占める割合は約1%と非常に小さい。派遣労働者は、男性が多く、97年では男性は派遣労働者の約80%を占めている。また、派遣労働者は長期夏期休暇の休暇者の代替要員としての需要が高いため、夏期に派遣労働者の雇用が増大するという季節性を示している。有期雇用労働者については、OECDの統計によると雇用者に占める割合は1割程度で推移している。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第3章 ドイツ

第2節 多様な就業形態の現状

1 パートタイム労働

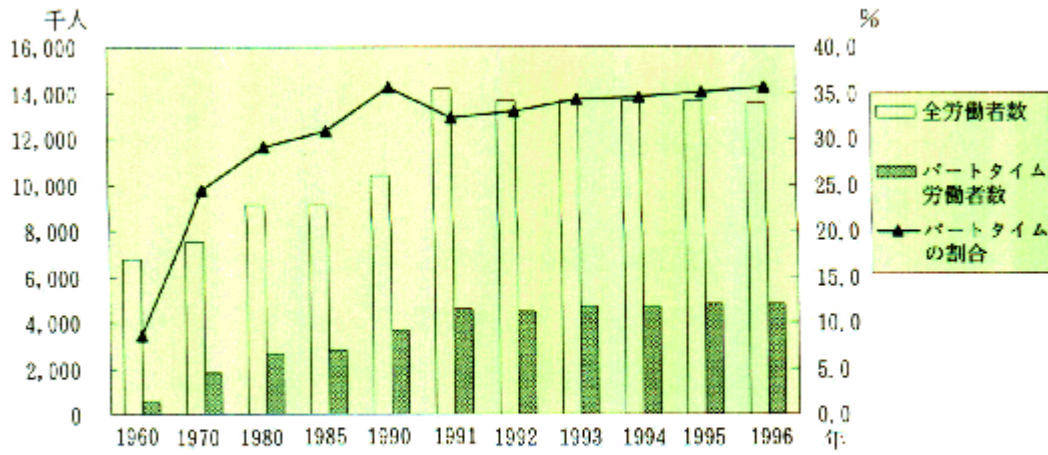
(1) パートタイム労働者の動向

イ 長期的動向

ドイツのパートタイム労働者の動向を長期的にみると、まず西ドイツでは60年代から70年代においてはパートタイム労働者数の大幅な増加がみられ、その雇用者全体に占める割合も上昇し、60年には3.9%であったものが、80年には11.9%となった(図2-1-2)。これは主に女性パートタイム労働者の増加によるもので、60年から80年にかけては、女性労働者が増大するなかで、パートタイム労働者が増加し(図2-3-1)、女性労働者に占めるパートタイム労働者の割合も60年の8.6%から80年の29.0%へと高まった。しかし80年代に入ると女性のパートタイム労働者の伸びが停滞したことから全体のパートタイム労働者の数も頭打ちとなった。91年からは東西ドイツが統一されたため統計は連続しないが、90年代に入ってから動きをみると、全体としてのパートタイム労働者の数は若干増加傾向がみられる。なお、90年代に入ってから労働者に占めるパートタイム労働者の割合が高まってきているが、これは全体としての労働者数が落ちてきていることも要因になっていることに留意する必要がある。他方、男性のパートタイム労働者はきわめて少なく、男性労働者に占めるパートタイム労働者の割合も若干の高まりはみられるもののきわめて低い水準で推移しており、96年は4.0%(表2-1-3)にとどまっている(図2-3-2)。このように、ドイツでも主に女性のパートタイム労働者が全体としてのパートタイム労働者の増加の主要因となっており、他の西欧諸国と同様にパートタイム労働者に占める女性の割合が高く、96年は87.2%と西欧諸国でもきわめて高い水準となっている。

図2-3-1 パートタイム労働者の推移(女性)

図2-3-1 パートタイム労働者の推移（女性）

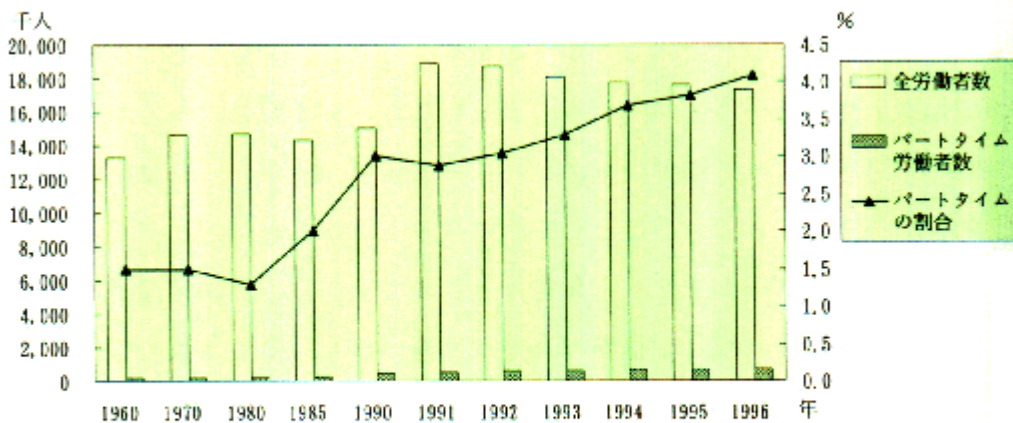


資料出所：I A B（連邦雇用庁の附属研究機関）「Zahlen Fibel 1997」

注 91年以降は旧東ドイツも入る。パートタイム労働者は、週標準労働時間が1～36時間の者。90年以降は同1～35時間の者。

図2-3-2 パートタイム労働者の推移(男性)

図2-3-2 パートタイム労働者の推移（男性）



資料出所：I A B（連邦雇用庁の附属研究機関）「Zahlen Fibel 1997」

注 91年以降は旧東ドイツも入る。パートタイム労働者は、週標準労働時間が1～36時間の者。90年以降は同1～35時間の者。

□ 年齢別動向

年齢階級別にパートタイム労働者の動向をみると、表2-3-1のようになっている。これによると、男女とも労働者全体に占めるパートタイム労働者の割合は、他の年齢階層に比べて50歳以上の高齢層において高くなっていることがわかる。また、15～24歳層の若年層は、その年齢層に占めるパートタイム労働者の割合は低いものの、その数は男女計で35万人弱(97年)となっており、また割合も高まってきている。このように90年代に入ってから、各年齢階層ともパートタイム労働者の割合の高まりがみられるところ、特に若年層にその傾向の強いことが判る。

表2-3-1 年齢階級別パートタイム労働者比率、パートタイム労働者数

表2-3-1 年齢階級別パートタイム労働者比率、パートタイム労働者数

(パートタイム労働者/フルタイム労働者+パートタイム労働者)×100) (%、千人)

年齢階級別	パートタイム労働者	15～24歳	25～49歳	50歳以上	年齢階級計
男女計	1997年 構成比	9.1	17.7	20.7	17.5
	パートタイム労働者数	349	4142	1677	6168
	1995年 構成比	6.7	16.7	20.1	16.3
	パートタイム労働者数	281	3861	1699	5841
	1988年 構成比	3.8	14.8	16.9	13.2
	パートタイム労働者数	189	2370	1013	3572
男性	1997年 構成比	6.2	3.4	5.4	4.2
	パートタイム労働者数	126	455	265	846
	1995年 構成比	4.0	3.0	4.8	3.6
	パートタイム労働者数	89	395	251	735
	1988年 構成比	1.6	1.7	3.3	2.1
	パートタイム労働者数	42	169	130	341
女性	1997年 構成比	12.4	36.4	44.0	35.1
	パートタイム労働者数	223	3687	1412	5322
	1995年 構成比	9.6	35.1	44.5	33.8
	パートタイム労働者数	192	3466	1448	5106
	1988年 構成比	6.2	35.8	43.6	30.6
	パートタイム労働者数	147	2201	883	3231

資料出所：EUROSTAT 「Labour Force Survey Results 1988, 1995, 1997」

注 1988年の15～24歳は、14～24歳。

ハ 東西ドイツの比較

91年以降の東部ドイツと西部ドイツにおけるパートタイム労働者の動向をみると、表2-3-2のようになっている。全労働者に占めるパートタイム労働者の割合をみると、東西ドイツの統一後、東部ドイツではパートタイム労働者の割合がかなり高まってきているが、それでも96年には、東部ドイツが13.5%、西部ドイツが18.9%と依然として西部ドイツの方が高くなっている。また、これを男女別にみても、東部ドイツにおいては女性労働者に占めるパートタイム労働者の割合が上昇しつつあるが、それでも96年では東部ドイツ24.5%、西部ドイツ38.2%と14ポイント近い差がある。これは、旧東ドイツでは、両性ともフルタイム労働を行うことが期待されており、このため育児への国からの支援等女性がフルタイムで働くことを支援するための措置が手厚かったことが背景にあると考えられる。

表2-3-2 パートタイム労働者比率(東部ドイツ・西部ドイツ別)

表 2-3-2 パートタイム労働者比率 (東部ドイツ・西部ドイツ別)
(%)

年		1991年	92年	93年	94年	95年	96年
西部ドイツ	男女計	17.0	17.4	18.4	18.4	18.5	18.9
	女性	36.4	37.0	38.2	37.7	37.7	38.2
	男性	3.2	3.4	3.7	3.8	3.8	4.0
東部ドイツ	男女計	9.8	7.5	8.6	11.4	12.9	13.5
	女性	18.8	15.5	17.3	21.5	24.0	24.5
	男性	1.5	1.4	1.3	3.1	3.9	4.4

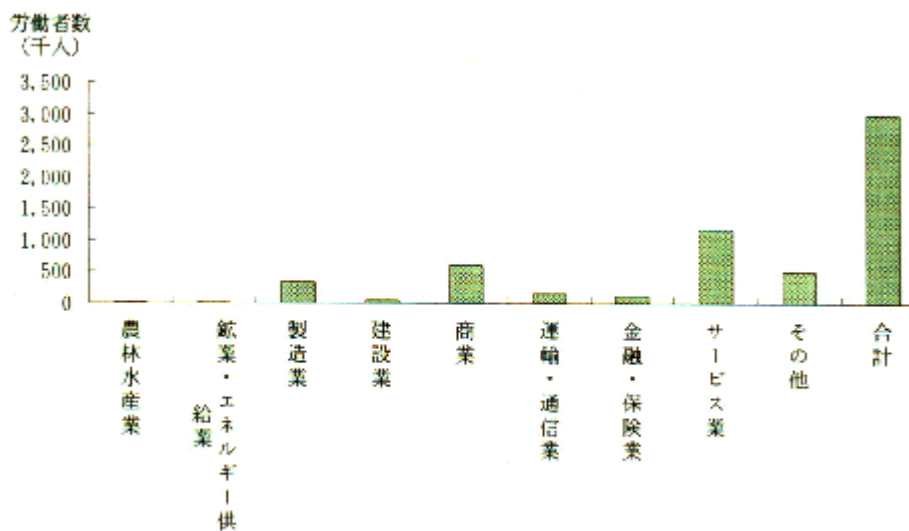
資料出所：I A B 「Zahlen-Fibel 1997」

二 産業別動向

ドイツにおいても他の西欧諸国と同様、女性の労働力率の高まりとともに、サービス経済化が長期的にみたパートタイム労働者の増加の大きな要因になっていると考えられる。図2-2-3は産業別にみた96年の西部ドイツのパートタイム労働者数である。「商業」は20.7%、「金融・保険業」は4.1%、「サービス業」は39.3%を占めており、これらを合わせると64.1%と、これらの産業の占める割合がきわめて高いことがわかる。

図2-3-3 産業別パートタイム労働者数(西部ドイツ)

図 2-3-3 産業別パートタイム労働者数 (西部ドイツ)



資料出所：連邦労働社会省「Arbeits-und Sozialstatistik Hauptergebnisse 1997」

注 96年6月末時点

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第3章 ドイツ

第2節 多様な就業形態の現状

1 パートタイム労働

(2) パートタイム労働者の労働条件等

イ 1985年就業促進法におけるパートタイム労働者の取り扱い

(イ) フルタイム労働者との差別の禁止

「使用者は、パートタイム労働者をパートタイム労働を理由としてフルタイム労働者と差別的に取り扱ってはならない。ただし、差別的取り扱いを正当とする合理的な理由がある場合はこの限りではない」として、差別的取り扱いを禁止している。

a 賃金

(a) 平等取り扱い原則があるので、フルタイム労働者と差別はないこととされている。

フルタイム労働者の賃金を基準とし、労働時間の長さに比例した賃金を請求する権利を有する。

(b) 賃金継続支払請求権

病気手当についても、フルタイム労働者と同様に請求権が認められている。(報酬継続支払法)

(c) 有給休暇請求権

有給休暇についても、フルタイム労働者と同様に請求権が認められている。(連邦休暇法)

(d) 付加的社会給付

クリスマス手当、病気見舞金等も原則としてパートタイム労働者を支給対象から外してはならない。

b 事業所委員会選挙における、選挙・被選挙資格

労働時間の長さに関係なく、フルタイム労働者と同様に認められる(事業所組織法第7条)。

(ロ) 労働時間の変更に関する事業主の情報提供義務

第3条において、「使用者は、労働時間の長さ又は配置について希望を申し出た労働者に対し、事業所内で就けるべき適当な労働ポストについての情報を与えなければならない」として、労働者がフルタイム労働からパートタイム労働へ、又はパートタイム労働からフルタイム労働へ転換することの促進を図った。もっとも、労働者に対して、希望ポストへの転換・配置請求権や労働ポスト補充の際の優先権を認めたものではない。

ロ 実際の労働条件

(イ) 労働時間

週労働時間は、平均で約19時間強となっており、フルタイム労働者平均の約半分となっている。週労働時間階級別にみると、労働時間11～20時間の者が一番多く、次いで25～30時間の者、1～10時間の者、21～24時間の者の順になっている。31時間を上回る労働時間の者は3.0%と非常に小さい(表2-3-3)。一方、東部ドイツと西部ドイツとで比較すると、東部ドイツのパートタイム労働者の労働時間は、男女ともフルタイム労働者の労働時間の2/3程度となっており、男女ともフルタイム労働者の半分程度の西部ドイツに比べてパートタイム労働者の労働時間が長くなっていることが判る(表2-3-4)。

表2-3-3 労働時間階級別パートタイム労働者割合(91年)

表 2 - 3 - 3 労働時間階級別パートタイム労働者割合 (91年)

(%, 時間)

	所定週間労働時間					週平均労働時間	
	1～10	11～20	21～24	25～30	31～	パートタイム労働者	フルタイム労働者
ドイツ	17.8	48.4	9.1	21.6	3.0	19.4	39.8
フランス	11.2	42.2	8.3	22.6	15.6	22.1	39.7
連合王国	26.8	41.3	11.2	14.8	5.9	17.4	43.4
オランダ	35.3	35.4	8.0	13.8	7.6	16.6	38.9
イタリア	13.5	35.1	9.8	18.8	22.8	25.2	38.7
EU12国 平均	21.6	42.7	9.5	18.4	7.8	19.0	40.3

資料出所：Bundverlag「Atypische Beschäftigung」

表2-3-4 パートタイム労働者とフルタイム労働者の労働時間

表2-3-4 パートタイム労働者とフルタイム労働者の労働時間

		(時間)
		契約上の週労働時間
西部ドイツ		
男性	パートタイム労働者	15.8
	フルタイム労働者	38.7
女性	パートタイム労働者	18.0
	フルタイム労働者	37.1
東部ドイツ		
男性	パートタイム労働者	25.1
	フルタイム労働者	39.7
女性	パートタイム労働者	25.9
	フルタイム労働者	38.6

資料出所：Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 「Wochenbericht 37/98」

注 約13,000人の成人を対象に、西部ドイツでは84年から、東部ドイツでは90年から（毎年）行われている調査である「社会経済パネル（SOEP：Sozio-ökonomischen Panel）」の93年データに基づく。

(ロ) 賃金

パートタイム労働者の時間賃金の中位値をフルタイム労働者のそれと比較したのが、表2-3-5である。男性でフルタイムの約8割、女性で約9割になっていることがわかる。

表2-3-5 フルタイム労働者の時間賃金の中位値を100としたときのパートタイム労働者の数値

表2-3-5 フルタイム労働者の時間賃金の中位値を100としたときのパートタイム労働者の数値

	(男女別、%)		
	男性	女性	男女計
ドイツ	78.4	87.5	82.5
フランス	73.2	81.7	73.0
スウェーデン	88.7	92.3	87.2

資料出所：OECD DEELSA資料、EUROSTAT 「Structure of Earnings Survey 1995」

注 ドイツ、スウェーデン：1995年、フランス：1994年

ハ 社会保険の適用

(イ) 適用原則

a 労災保険(Unfallversicherung)

労働時間の長短にかかわらず全労働者について適用される。

b 年金保険(Rentenversicherung)

週労働時間が15時間未満で一定収入以下の「僅少就労」(geringfügige Beschäftigung)の者は、非適用となる。

c 失業保険(Arbeitslosenversicherung)

週労働時間が15時間未満の「短時間就労」(kurzzeitige Beschäftigung)の者は、収入の多寡にかかわらず非適用となる。

(ロ) 適用状況

パートタイム労働者中、社会保険に加入している者をみると、70年代から80年代後半にかけて漸増し、5割強から6割強まで増加してきた。しかし90年代に入って若干減少している(表2-3-6)。

表2-3-6 パートタイム労働者数と社会保険加入パートタイム

表2-3-6 パートタイム労働者数と社会保険加入パートタイム労働者数の推移(西部ドイツ)

(千人、%)

年	① 社会保険加入パートタイム労働者	② パートタイム労働者	③ ①/②×100
1976	1,419	2,716	52.2
1980	1,665	2,835	58.7
1985	1,881	3,098	60.7
1988	2,117	3,337	63.4
1992	2,694	4,604	58.5

資料出所：日本労働研究機構「諸外国のパートタイム労働の実態と対策」
I A B「Zahlen-Fibel 1997, 1995」

(ハ) 僅少就労

ドイツでは、法令上、週所定労働時間が15時間未満かつ賃金月額620マルク(約4万5千円。東部ドイツでは520マルク)以下の者は、社会保険料及び所得税が免除されている。こうした雇用形態は、最近、徐々に増加しており、現在約190万人存在するとされる(連邦統計局調べ)。この内、3/4の約140万人が女性であるとされる。こうした僅少就労が増えている理由としては、企業にとっては社会保険料の支払義務が、労働者にとっては税・社会保険料負担が免除されるといった、労使双方の利害が一致していることが原因と考えられる。こうした僅少就労の増加に関連しては、税・保険料支払の確保のために税・保険料控除対象(現行月620マルク以下)を引き下げるべきという考えと、低額所得者層や企業の租税・保険料負担をさらに引き下げるためにこれを引き上げようという動きの双方があった。しかし、社民党、緑党が98年11月政権に就くと、労働組合(商業・銀行業・保険業労働組合;HBV)等から、本控除対象限度額を大幅に引き下げるべきであるとの要求が出てきている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第3章 ドイツ

第2節 多様な就業形態の現状

1 パートタイム労働

(3) 高齢者パートタイム就労法

政府は早期退職の弊害を縮減するため、88年に高齢者パートタイム就労法を制定し、高齢労働者の職業生活から年金生活への円滑な移行をめざしたが利用が少なかった。そこで96年、同法は改正され、55歳以上の高齢労働者を「失業及び高齢者パートタイム労働による老齢年金」の支給が開始されるまで、最長5年間パートタイム就労に移行させ、そうして出来た一種の「空きポスト」に求職者若しくは養成訓練生を雇用する場合に、連邦雇用庁がその高齢パートタイム労働者の賃金の20%の補助金を支給する制度をスタートさせた。同制度は一種の早期退職制度で、それと若年者雇用対策を結合したものである。

それ以降、多くの産業・企業でこの制度が利用されている(表2-3-7)。

しかし、対象期間の5年間のうち、前半分をフルタイムで(従前と変わらず)就労し、後半分をまったく労働しないという利用形態が多くなっており、ここでは、パートタイム就労による雇用対策という考え方が形骸化している。

表2-3-7 高齢者パートタイム制度を利用する労働協約の具体例

表 2 - 3 - 7 高齢者パートタイム制度を利用する労働協約の具体例

<ul style="list-style-type: none"> ・ 98年7月 アウディ社(自動車) 110万人 具体的内容 55歳又は57歳からパートタイム就労に入り、最低2年間最大5年間のパートタイム就労を行う。 ・ 98年7月 建設業 110万人 具体的内容 55歳以上の者が就労期間の最後の10年間において、週労働時間を従前の半分の19.5時間に削減する、又は最初の5年間フルタイムで労働し残りの5年間は引退する方式をとる。パートタイム期間中は、労働者は賃金は従前の賃金の7割、社会保険料額は従前賃金時の9割となるよう事業主から保障される。 ・ 98年12月 小売業 バイエルン州(連邦全体のパイロットケース) 38万人 具体的内容 55歳以上から高齢者パートタイム就労に就くことができ、半分の労働でネット従前賃金の82.5%が保障される。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第3章 ドイツ

第2節 多様な就業形態の現状

2 派遣労働

(1) 法制

もともと労働者派遣事業は民営職業紹介事業に当たるとして禁止されていたが、67年にこの禁止は職業選択の自由に反する旨の連邦憲法裁判所の判決が出た。そこで、72年に労働者派遣法が制定され、その後の改正を経て、今日に至っている。同法の主な内容は次の通り。

イ 事業の許可制

労働者派遣事業を行うためには連邦雇用庁(実際には各州労働局)の許可を得る必要がある。許可の有効期間は原則として1年間である。1年ごとの許可を得て3年間連続して事業を行った場合、無期限の許可が与えられる。連邦雇用庁は、事業活動に必要な信頼性が無い場合、事業所の組織からみて使用者責任を適正に履行できない場合等、不許可要件に該当する場合には事業を許可しないことができる。なお、派遣元が許可を得ないで派遣事業を行った場合、派遣先事業主と派遣労働者との間に労働契約が成立したとみなされる。

ロ 対象業務

原則として制限は無いが、建設業における労働者派遣事業は禁止されている。

ハ 派遣期間

同一派遣先に対する同一の労働者を派遣する期間は最長で12か月である。労働者派遣法の制定時には3か月であったものが、規制緩和等の観点から、6か月、9か月と延長された後、97年の改正によって現行の12か月となった。派遣期間が12か月を超える場合、職業紹介がなされたものと推定され、派遣先と労働者との間に労働契約が成立したものと推定される。

ニ 派遣元と派遣労働者との間の法律関係

もともと派遣元事業主は、派遣労働者と期間の定めのない労働契約を結ぶことが原則とされ、労働者側の都合や、合理的な理由がある場合には期間の定めのある労働契約を結ぶことができるとされていて、

派遣元事業主と派遣労働者との間の労働契約は、期間の定めのないことが原則となっていた。また、派遣期間だけ雇用する派遣労働契約は禁止されていた。これを97年4月からは、有期雇用契約も有効とすることとなり、派遣期間のみの派遣労働契約の締結も1回のみ可能となった。

派遣労働者には、派遣元企業の労働協約が適用される。また、派遣元事業所の通常の労働者として、派遣元の事業所委員会に対して経営組織法上の権利を有する。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第3章 ドイツ

第2節 多様な就業形態の現状

2 派遣労働

(2) 動向

72年の派遣法の制定以来、派遣労働者数は、途中一時的に減少した時期があったが、ほぼ一貫して増加して現在に至っている(図2-3-4)。しかしながら、その数は97年においても約16万人、全体の労働者に占める割合は約1%であって、パートタイム労働はもちろんのこと、次に述べる有期雇用労働者と比べても、労働者全体に占める割合は非常に小さい。

派遣労働者の特徴は、まず、性別でいうと、男性が女性に比べて多く、97年では男性は派遣労働者全体の約80%を占めている(表2-3-8)。

派遣労働者の推移を1年における月別にみると、図2-3-5のとおりとなっている。夏季に派遣労働者の数が増加していることがわかる。すなわち、長期夏期休暇の休暇者の代替要員としての需要が増加するため、夏季に派遣労働者の雇用が増大し、また冬季は工場や事務所が操業が縮小や停止になるところがあるところから派遣労働者が減少するという季節性を示している。

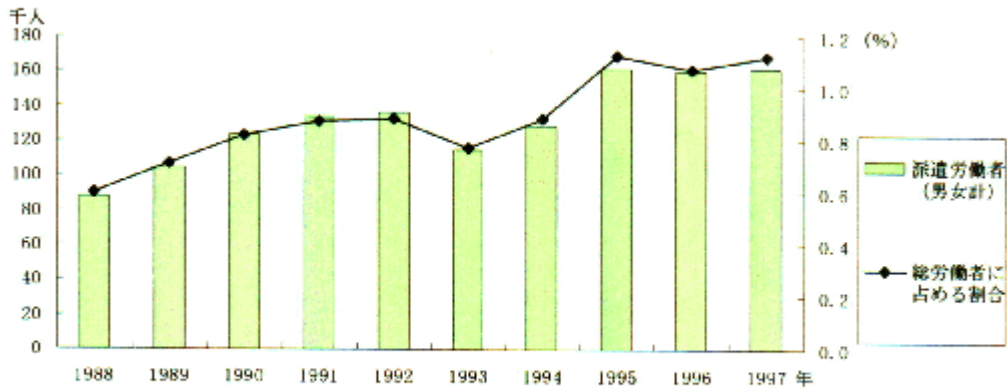
派遣先職種は、図2-3-6のとおりで、「金属電気関連」、「全産業補助的作業」、「管理事務的職業」が多くなっている。男性は金属加工業、全産業での補助的作業、電気工事が多く、女性は事務(秘書的業務)が半分を占め、次に補助的作業、サービス産業となっている。なお、東西ドイツ統一の後、東部ドイツで製造業に従事していた労働者が西部ドイツの企業に派遣されて、生産労働者として働いている例も多いといわれる。

派遣期間は、図2-3-7のようになっており、半数以上が3か月未満となっていて、法律上の上限の1年間よりもかなり短くなっている。

企業が派遣労働者を受け入れる主な理由は、景気変動、正規従業員の休暇への対応のためである。税や付随コストを含めると、一般に派遣労働者は、企業にとってコスト削減を、必ずしも、もたらすものではないと言われている。また、派遣労働者の中には、派遣先で事業主に認められて派遣先の正規従業員になることを目指している者も多いといわれている。

図2-3-4 派遣労働者の推移(男女計)

図2-3-4 派遣労働者の推移（男女計）



資料出所：連邦雇用庁「Arbeitsmarkt 1993、1997」（派遣労働者の数値）

I A B「Zahlen Fibel 1997」（全労働者の数値）

注 派遣労働者の数値は、各年6月末時点の数値。西部ドイツの数値。

表2-3-8 派遣労働者数

表 2 - 3 - 8 派遣労働者数

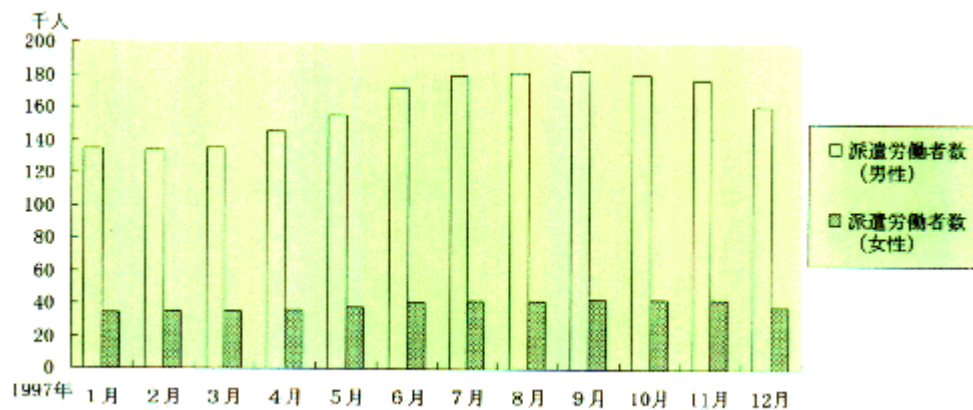
	1988年	1989年	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年
派遣労働者（男女計）（人）	87,743	104,930	123,378	133,734	135,827	115,058	128,577	161,995	159,889	161,626
派遣労働者中の女性比率 (%)	18.6	18.3	19.1	19.5	19.9	20.1	18.8	19.2	19.6	20.4

資料出所：連邦雇用庁「Arbeitsmarkt 1993、1997」（派遣労働者の数値）

注 派遣労働者の数値は、各年6月末時点の数値。西部ドイツの数値。

図2-3-5 派遣労働者の推移(季節的特徴 97年)

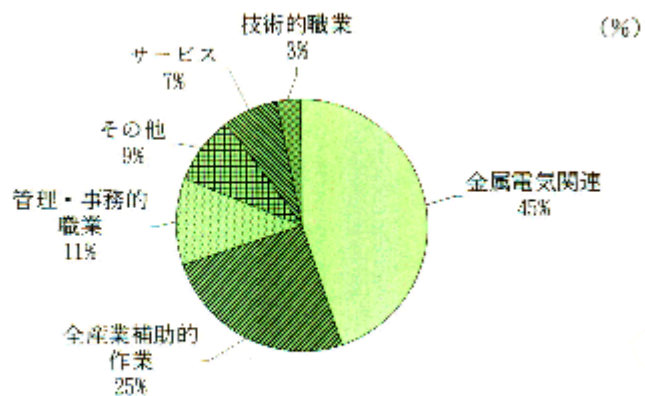
図 2 - 3 - 5 派遣労働者の推移（季節的特徴 97年）



資料出所：連邦労働社会省

図2-3-6 職種別派遣労働者の構成比(男女計)

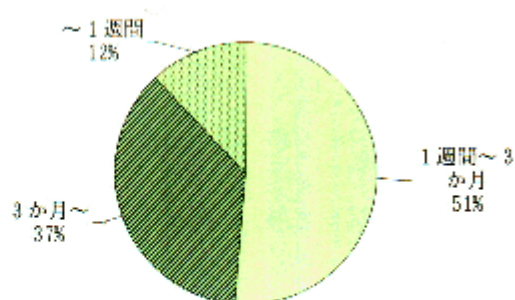
図2-3-6 職種別派遣労働者の構成比（男女計）



資料出所：Cornelsen 「Zeitarbeit」元データ：派遣労働事業連邦連合
注 96年の数値。

図2-3-7 派遣期間別派遣労働者割合

図2-3-7 派遣期間別派遣労働者割合



資料出所：Cornelsen 「Zeitarbeit」元データ：派遣労働事業連邦連合
注 96年の数値。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第3章 ドイツ

第2節 多様な就業形態の現状

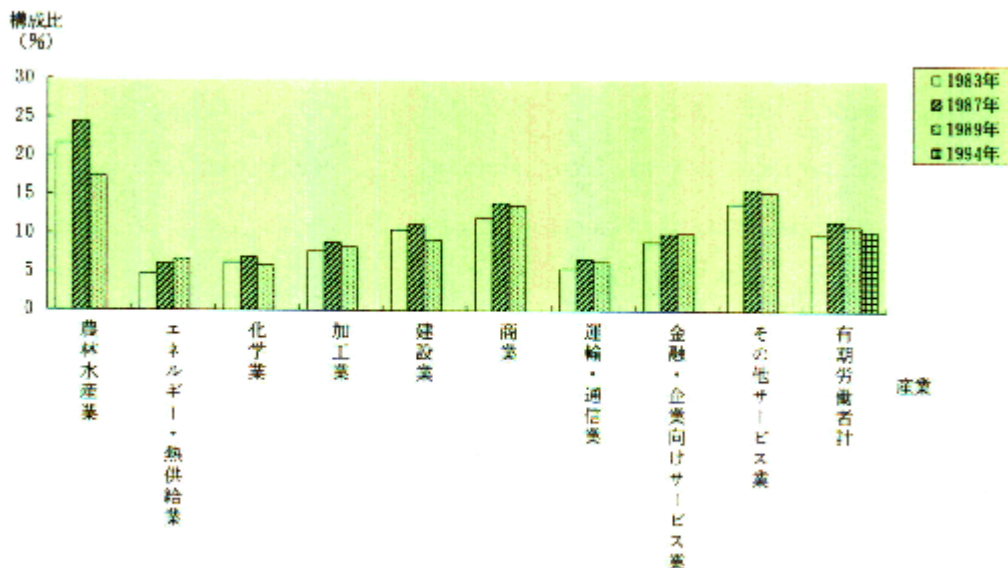
3 有期労働契約

小規模調査(注)によると、有期労働契約で雇用される労働者(フルタイム)の就業者総数に占める割合は約3%であり、これに有期労働契約で雇用される労働者(パートタイム)約1.5%を付け加えると、全体では、5%弱となる。なお、有期労働契約の中で、派遣に係る分と派遣以外に係る分とを区分するのは困難であり、上記の統計には派遣が含まれている。総雇用に占める割合は、OECDによれば、約1割で、これはここ10年間程度、あまり変化していない(図2-3-8)。

(注) 超小規模調査。マイクロセンサス(Mikrozensus)。ドイツでは、約10年間隔で日本の国勢調査に匹敵する国勢調査が行われているが、それを補完する意味で毎年3か月に1回、全人口の1%を対象とする小規模調査が行われ、人口動態、就業状況等が調査されている。有期労働契約の被用者数は、90年4月のマイクロセンサスでは、130万人であった。

図2-3-8 有期労働契約で雇用される労働者の構成比の推移(産業別)

図 2 - 3 - 8 有期労働契約で雇用される労働者の構成比の推移 (産業別)



資料出所：WSI Mitteilungen 9/93、OECD「Employment Outlook 1991」、
OECD「Employment Outlook 1996」

産業別では、農林水産業やサービス業において、有期労働契約の労働者が労働者全体に占める割合が多い(図2-3-8)。

事業主としては、期間の定めのない労働契約によって労働者を雇用しようとする場合であっても、まず有期労働契約で雇用し、契約期間経過後、期間の定めのない労働契約の雇用に転換するという形で、

有期労働契約を、一種の試用期間として利用しようとしている場合もあるのではないかと考えられている。

主要参考文献一覧(ドイツ)

水町勇一郎「パートタイム労働の法律政策」有斐閣

日本労働研究機構

「諸外国のパートタイム労働の実態と対策」資料シリーズ1994年

「欧米主要国における労働者派遣法の実態」調査研究報告書1997年

Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung der BA(連邦雇用庁附属労働市場職業研究院)
「Zahlen-Fibel 1995,1997」

Bundesanstalt für Arbeit(連邦雇用庁)「Arbeitsmarkt 1993,1997」

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung(連邦労働社会省)「Arbeits-und Sozialstatistik
Hauptergebnisse 1997」

Statisches Bundesamt(連邦統計局)「Wirtschaft und Statistik 各月号」

Deutscher Taschenbuch Verlag「Arbeitsgesetze 52.Auflage」

Verlag C.H.Beck「Schaub Arbeitsrechts Handbuch 8.Auflage」

Model-Creifelds-Lichtenberger-Zierl「Staatsburger-Taschenbuch 29.Auflage」

Cornelsen,K.SCHWANTES「Zeitarbeit」

bund Verlag, H.SEIFERT「Atypische Beschäftigung」

宮前忠夫「ドイツにおけるパートタイム労働の制度と実態」法律旬報社 労働法律旬報1994年10～
11月

和田肇「ドイツの労働時間と法」日本評論社

WSI「WSI Mitteilungen 9/93」

田沢五郎「ドイツ政治経済法制辞典」郁文堂