



ドイツにおけるリストラ・解雇規制

ハイナー・ヘーゼラー／ウルリッヒ・ミュッケンベルガー

1. はじめに

1.1 1980年以降の労働市場の推移

ドイツの労働市場の変化は3つの時期に大別することができる。1980年から1984年までの停滞期、1984年から1992年までの雇用の急速な拡大を特徴とする時期、そして雇用数が急激に減少した時期である。全体としてみると、西ドイツの雇用労働者数は、1980年に比べて120万人増えたが、同じ期間に失業者数も90万人から300万人に増大している。

1980年代前半には、雇用数はほぼ100万人減少し、失業が急速に増大した。失業者数は1980年の90万人から、1984年の220万人へと増えた。

失業者数が増え、経済成長は雇用拡大にはなんら効果がないという意見とは対照的に、1984年から1992年まで、西ドイツでは雇用が着実に増大し、350万人分の雇用が創出された。これは何よりも、この期間の景気サイクルが良好であったためであるが、労働時間が短縮されたこともまた原因している。1990年代初頭、他の西欧諸国とは対照的に、ドイツでは雇用数が増えた。これはドイツの再統一によって、西ドイツでの労働力需要が増えたためである。

しかし、この雇用拡大は、労働市場を確実に支えるには十分ではなかった。雇用拡大に続いて、失業が減少したが、その程度は限られており、一定の時間差をとまっていた。1989年から1992年まで、大量の失業は着実な減少をみなかったし、また減少してもそれはごく限られた数にすぎなかった。失業者

数は1984年の230万人から1992年の180万人へと減少した。雇用拡大が、失業傾向から独立しておこったのは、これが初めてである。実際、雇用が350万人分増えたにもかかわらず、失業者数は40万人しか減らなかった。このような現象がおきた原因は、人口構成の変化によって、労働年齢になって働ける可能性のある人の数が増えたこと、および行動形態の変化や移民などである。

1990年代に起こった深刻な危機によって、雇用は急激に落ち込み、失業は第二次世界大戦後最高のレベルにまで増大した。

西独の雇用と失業

年	雇 用	失業者		年	雇 用	失業者
		人数	比率			
1980	20,953,864	888,900	3.2	1974-80	+139,340	+305,900
1984	20,040,338	2,264,568	7.9	1980-84	-913,526	+1,375,668
1992	23,530,259	1,820,570	5.8	1984-92	+3,489,921	-443,997
1997	22,104,300	3,022,000	10	1992-97	-1,425,959	+1,201,430

出典：連邦雇用庁

社会主義の崩壊後、東ドイツの労働市場を襲った危機は、これよりさらに深刻であった。雇用されている労働者の数は、ほぼ1000万人から600万人（1997年）へと激減した。一方、失業者数は130万人を超えるまでに増えた。公式な失業率は20%弱であったが、実際の失業率はそれより大幅に高かった。隠れた失業者は約100万人にのぼると言われていた。

1.2 過去15年間の労働市場と剰余労働力整理の規模

現在の失業率を示す数字は、労働市場に作用する大きな力や変動を反映したものではない。1982年から1994年までにおきた230万人分の絶対的雇用拡大は、企業の人員削減や企業閉鎖にともなう、400万人

国際・国内動向

近くの一時的な雇用の喪失を含む、1520万人の雇用の喪失を伴っていた。これは成長企業における1610万人分の雇用創出、および新たに設立された企業における530万人分の雇用創出とは対照的である。この期間に、第3次産業（サービス）において、企業の衰退によって失われた雇用は、製造部門で失われた雇用と同じくらい多い。サービス部門では、労働市場に作用する力が、企業の成長や、設立などの結果、かなり大きいからである。

1982年から94年までの雇用変化

	全体	第1次産業	第2次産業	第3次産業
企業の縮小による雇用の喪失	-15,241	-255	-7,358	-7,628
企業の成長による雇用の拡大	16,100	273	6,342	9,485
企業閉鎖による雇用の喪失	-3,948	-161	-1,411	-2,375
企業新設による雇用の拡大	5,357	140	1,766	3,451
変化	2,269	-3	-622	2,933

(出典：連邦雇用研究所：雇用統計1996年、1997年)

労働時間をあらゆる部門で短縮することは、労働市場の条件に影響を与える重要な手段である。ドイツにおける最大法定労働時間は週48時間である。しかし、実際の労働時間は賃金に関する労働協約によればこれより大幅に少ない。賃金に関する労働協約に基づく週労働時間は、1980年代の半ばから、40時間から37.5時間前後にまで短縮され、金属加工業および印刷業では、1995年から35時間にまで短縮されている。

ドイツにおける平均労働時間

	1991	1993	1995	1996
年間実労働時間	1,523	1,558	1,529	1,522
賃金に関する労働協約で定められた年間労働時間	1,695	1,701	1,668	1,665
賃金に関する労働協約で定められた週労働時間	38.7	38.4	38.1	37.9
年間所定外労働時間	56.7	56.5	64.7	59.2

過去の経験に基づく研究では、このような労働時間短縮によって、約100万人分の雇用が守られたか、あるいは創出されたという結論が出ている。しかし、1990年代になると、労働時間短縮の速度は著しく低下する。西ドイツでは38.5時間から37.5時間、東ドイツでは40.5時間から39.5時間に、それぞれ短縮されただけである。賃金に関する労働協約でこれ以上の労働時間短縮をしようとする動きは、全体として、使用者、労働者の双方に受け入れられにくくなって

いる。これは時短が、収入の減少によってのみ実現できるからであり、また、いずれにしても実質所得は長年増えていない。企業は、労働時間に関しては、フレックスタイムに移行する方を選択し、一般的には労働時間短縮には反対している。

所定外労働時間の短縮もまた、労働市場を左右する政策の重要な手段である。ドイツでは、1995年、残業手当として約20億時間に相当する額が支払われている。単純に計算すると、この額は130万人分の雇用に相当する。この残業時間のかなりの部分がサービス残業である。雇用されている労働者に関する調査では、1995年、ドイツの労働者一人当たり、賃金が支払われた平均週残業時間数は1.3時間、休暇の形で補償される残業時間数が0.7時間、サービス残業が0.9時間であった。所定外労働時間全体の44%が、賃金が支払われる残業、25%が休暇として補償される残業、31%がサービス残業である（Kohler, Spitznagel 1996年）。このように、所定外労働は、毎年の労働時間の無視できない部分を占めており、長引く雇用危機のなかで、残業を減らして、雇用を守れという要求が高まっている。しかし、実際には、残業は著しく増加してきている。残業をしている労働者数は、全体の39%から45%に増えた。企業にとって、残業は緊急事態に対処する手段であるだけでなく、予測していなかった生産需要の増大や、生産過程での障害に対処する手段でもある。また、多くの労働者にとって、残業は重要な付加的収入源である。これらの理由で、雇用創出になんらかの効果のあるような、目立った残業の減少はこれまでみられていない。しかし、一部の不況業種、特に造船業などにおいては、残業の抑制がはかられてきた。賃金に関する労働協約によって、残業は一般に休暇によって補償されなければならないと定められているケースもある。残業をする労働者は、残業時間を労働時間として計算し、最大100時間から150時間まで貯めておくことができる。この時間は、1年以内に休暇として補償されなければならない。この結果、ある程度まで雇用が守られ、また他の必要な整理解雇が避けられている。

1.3 剰余労働力管理システムの基本的な特徴(手段、諸手当、財務統計データ)

労働市場と職業研究に関する研究所(Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)の企業パネルは、1993年から1995年までの期間における、企業内の労働市場過程に関して、より深い分析をおこなった。この企業パネルによれば、労働力の平均転職率は、11%でやや増加傾向にある。労働市場の変動が激しく、巨大な力が市場に作用していることは、労働市場の需要と供給の双方に著しい流動性があることを示唆している。同時に、ドイツの労働市場は、数の流動ではなく、むしろ機能的な流動が特徴である(Bellmannら、1996年)。変化する労働市場の条件や激化する競争への適応は、主として技術や組織の変革、改革、投資などによって行なわれた。これは法律や、賃金に関する労働協約によって、整理解雇による労働力の短期的な調整を規制しているからである。しかし、企業は、需要の変動に合わせて労働力を調整するために利用できる多種多様な手段をもっている。それは労働市場政策の手段で、例えば短時間労働や、職業訓練措置、企業の稼働時間帯を労働時間帯と切り離すことなどである。

労働力の削減 1993年—1995年

削減の方法	合計 %		
	93	94	95
労働者側の理由による整理解雇	36.0	31.7	38.0
使用者側の理由による整理解雇	37.0	36.2	35.8
—企業の整理解雇	24.0	24.3	22.2
—研修終了後の不採用	4.0	4.2	3.8
—一時的雇用契約の失効	9.0	7.7	9.8
労使双方の合意による雇用打ち切り	14.0	13.8	8.1
他の工場あるいは企業への転籍	0.0	3.6	3.3
退職/労働不能	9.0	10.4	10.9
他の改革	4.0	4.1	3.8

しかし、数の流動もまた重要な要素である。企業は人員削減によって労働量を減らす効果的な手段をもっている。1993年から1995年のあいだに企業を離れた労働者の3分の1以上は、企業による人員の剰余化、臨時雇用契約の終了、研修関係の終了などが理由である。人員削減の8%から14%は、労使双方の合意による雇用関係の打ち切りで、この大半は労働者の早期退職である。人員削減の3~4%は、同じ

グループ内の別の企業への転籍である。

剰余人員整理の理由を見てみると、大企業と小企業では大きな違いがある。大企業では、労使の合意による雇用関係の打ち切り、早期退職し年金生活に入る、臨時雇用契約の利用などが半分以上を占め、使用者側あるいは労働者側の理由による人員整理は、中小企業より少ない。

1.4 現在の傾向

これらの結果から、全体として、ドイツの労働市場は弾力的であり、企業は労働者の整理解雇の手段をかなりの程度まで行使していると結論できる。ドイツ連邦労働局の労働市場および職業研究に関する研究所が、弾力化の行き過ぎを警告しているほどである。「年間、労働者の転職率が11%であり、深刻な不況からの回復過程でこの傾向が加速化し、またこれがあらゆる部門で、あらゆる規模の企業で起こるとすれば、新規採用、企業内の異動や昇進などによって、多くの刷新の機会が繰り返し生まれる。労務関係の硬直性を弾力化の障害と見る代りに、企業における労働者の高すぎる転職率のコストと侵食作用を検討すべきである」(Bellmann et al, 1997年:14)。

しかしドイツ連邦政府は、さらなる弾力化を促進している。1997年に発効した労働法「中小企業の雇用促進法」は、整理解雇規制を免除される企業の最低基準を、従業員5から10へと緩和し、臨時雇用契約の期限を、それに反対する明白な理由がない限り、18ヵ月から24ヵ月へと延長することを定めている(連邦経済省、1998年)。しかし、大量失業の原因は、主として労働需要の弱さにあるとして、供給側の規制や需給のアンバランスに目を向けないのであれば、弾力化をすすめることが、持続的に労働市場における高い大量失業率の対策になるかどうかは疑わしい。既存の、さらに加速する可能性のある弾力化は、企業の生産性レベルをさらに高め、それによって経済成長が雇用拡大につながる敷居をさらに高くした。このため、短期的には、労働市場に根本的な変化が起きることは期待できない。

2. 解雇の手続きと規制

2.1 集団解雇規制および人員削減に作用する力の決定に関するルール

ドイツの法的な雇用保護の水準は相対的に高い。集団解雇に関する規則は、欧州法の定める条件をほぼ満たしている。この分野での主要な変化は、雇用契約の自発的打切りをつうじて、人員削減に関する法律を集団解雇規定に同化させたことである。個人レベルでは、整理解雇に関する法制度は、人員整理の技術的、財政的な原因に関しては、「裁量制」に従い、また「社会的な正当化」、解雇の「均衡性」、解雇対象となる労働者の選別についての「公平な社会選別」の原則に関しては、社会保障の原則に従っている。労働協約は、ほぼ現行の雇用保護法と合致しているが、高齢労働者の立場を強化する傾向がある。

i. 自発的契約打切り

雇用契約は、解消契約を結ぶか、自発的な契約打切りによって破棄することができる。この理由は、雇用契約が契約の自由原則に基づいているので、雇用契約の打切りもまた同じ原則に基づくからというものである。しかし、自発的契約打切りによって、雇用保護に関する全ての規定の適用を免れるという危険性がある。つまり従業員代表委員会の共同決定権も雇用保護法も適用されず、また裁判所も契約の打切りの再検討をすることが認められなくなるのである。このことが、この制度を一定、あいまいなものにしている。

しかし、現在までのところ、裁判所は雇用契約の解消契約を結んだ労働者に対し、再考の時間を与えることを義務付けたり、解消契約の取消しの権利を認めることには消極的である。裁判所は、これは裁判所の扱う問題ではなく、立法者の扱うべき問題であると考えているためである。しかし、この雇用契約の打切り契約に関する労働法には、ドイツでも比較的新しい規定がある。「集団整理解雇」に該当するかどうかの判断のルールと基準、および使用者による他の形態の雇用打切りは、現在では「大量解雇」

と同じように扱われている（1992年に改定された大量解雇に関するEU指令に基づく）。すなわち、使用者は、自発的な契約打切りを利用して、大量整理解雇法の適用を免れることができなくなったのである。これは自発的に雇用契約が打切られた労働者にたいする保護措置を拡大する必要性を、立法者も認めている証拠である。この措置は、裁判所が、自発的な契約打切りの公正性をより効果的に管理するための新たなインセンティブになるべきである。

ii. 経済的に引き起こされた整理解雇と個別解雇

ドイツの雇用保護法の最も重要な部分は、経済的に引き起こされた整理解雇と個別解雇に関する法律である。この法律には、4つの法的に興味のある分野がある。それは、予告期間、解雇を認められる経済的理由、いわゆる「社会的選別（後に別の項目で論じる）」、およびこの分野での従業員代表委員会の共同決定権である。

- 雇用保護の第一歩は、予告期間の設定であった。「通常」の解雇では、どのような場合でも、この予告期間が守られなければならない。「特別解雇」に値する「重大な理由」（ドイツ民法626）がある場合にのみ、この予告期間は適用されない。法定の予告期間は、25歳以上になってからの勤続年数によって変わり、1ヵ月（勤続2年以上）から7ヵ月（勤続20年以上。（事業所ではなく）企業内での勤続年数）となっている。この期間は、労働協約によって変わることもある。
- ドイツの法律では、使用者が労働者を解雇するためには、一定の条件のもとで、解雇の社会的正当性を明らかにしなければならないと定めている。また労働者が雇用保護を受けるためには、使用者の事業所あるいは企業で最低6ヵ月雇用されていなければならない。またこの企業は法の適用される企業規模、すなわち正規従業員10名以上を雇用しているという条件を満たしていなければならない。解雇を認める社会的に正当な3つの理由の一つは、経済的に引き起こされる解雇である。これにはいくつかの法的な段階に分かれる。第1に、雇用の喪失につながる企業としての決定がなければなら

ない。その際、企業はどのような経済見積もりをしようと自由であり、したがってどのような決定を下すかも自由である。裁判所は、経営者の決定に「まともな」理由があったかどうかをチェックすることはできない。「独断的」な決定など、極端な場合にのみ、裁判所は一部の決定を問題視して介入することができる。第2に、この経営者の自由な決定は、職場の喪失を引き起こすものでなければならない。この要件を満たすためには、外的な経済的理由と企業内の経済的な理由、および職場の喪失のあいだに因果関係があることが証明されなければならない。裁判所はこの因果関係を検討することができる。証明責任は使用者側にある。

- 第3に、職場の喪失は経済的理由の不可避免的な結果でなければならない。これが、ドイツの労働法、特に雇用保護法を支配している「均衡性」の原則の根源である。この原則に従えば、解雇は、同じ企業目標を達成するために、より「緩やかな」措置が存在しない、あるいはそのような措置が不適当な場合に限って行使できる最後の手段と考えられなければならない。剰余労働者を解雇する前に、使用者が検討しなければならない「より緩やかな措置」としては、所定外労働の配分の変更、人員解雇が必要とされる業務分野での残業の廃止、解雇に代る短時間労働（しかし裁判所はまだこの措置を義務付けていない）、全体の労働時間の短縮（裁判所はこの措置もまだ義務付けていない）、経済的理由で、職場が廃止された労働者の働いていたと同じ事業所あるいは企業の中で、別の職場で雇用する、労働者に再び職業訓練を受けさせた後に雇用を継続する、などがある。第4に、これらの具体的な法的段階とは別に、使用者は労働者を解雇する前に、労働者を解雇しなかった場合に使用者が被る被害と、解雇された場合に労働者が被る被害との均衡がとれているかについて、全体的な評価を行わなければならない。このことは、（利害の対立の解決策と見なされている）解雇が、労働者に、過大な被害、すなわち不均衡なほどの過酷な被害を与えないかという問題を含んでいる。この評価は一般的な性格のものであり、それがこの評価について、議論がたたかわされ、（少数の法

律家からではあるが）異論が出されている理由でもある。しかし、裁判所は、経済的な理由による解雇ではなく、労働者の行動や適性が理由の解雇の場合について、これを主張してきた。具体的には、2つのことをチェックしなければならない。使用者が労働者を解雇する理由の重大性（例えば、深刻な不況、全く別の技能をもった新しい労働者が必要になった、競争の激化など）と、解雇が労働者に及ぼす影響の重大性（年齢、勤続年数、扶養する子供の数、労働市場において不利など）である。使用者は、これをチェックした後に、対立する利害の均衡性の適正な評価をする。使用者の理由の方が労働者の受ける影響より重大である場合にのみ、使用者は解雇することができる。

- 使用者は労働者を解雇する予定であることを、従業員代表委員会に予め通知しなければならない。使用者が従業員代表委員会に通知しない、あるいは決められた期限以内に通知しなかった場合には、解雇は法的に無効となる。使用者から通知を受けた従業員代表委員会は、異議申立てができるが、これには特別な法的意味はない。しかし、特定の法律で定められた理由がある場合、従業員代表委員会は拒否権を行使できる。拒否権行使できる理由とは：不適正な社会的選別、工場単位の従業員選別協定の無視、同じ事業所あるいは企業内で雇用を継続できる可能性がある（これまでと同じ条件、あるいは再訓練によって、あるいは労働者が同意すれば異なる条件で）などである。この拒否権行使については、次のような興味深い点がある。もし従業員代表委員会が解雇を拒否し、解雇された労働者が解雇撤回を求めて労働裁判所に訴えた場合、裁判が結審し、最終判決が出るまで、労働者はこれまで雇用されていた企業内で、暫定的な雇用継続を要求すれば認められるということである。この、いわゆる「雇用継続権」は重要な権利である。なぜなら、解雇された労働者は、たとえ後で解雇が違法という裁判所の決定が下っても、実際には、解雇前に雇用されていた企業に復職できず、「黄金の握手」（補償金と引き換えの和解：訳者）になることが非常に多いからである。「雇用継続権」は、違法解雇に脅かされる雇用関係を安

国際・国内動向

定化するための、最初の取組みである。しかしBe-trVG102にあった権利は、適用条件が非常に厳しかったため、あまり成功しなかった。

- このため、裁判所は付加的な「雇用継続権」をつくった。労働者が解雇されて、解雇撤回訴訟をしようとする場合、通常は、解雇から3週間以内に裁判所に訴えなければならぬ。また、初等労働裁判所での裁判に勝訴した労働者は、裁判が終るまで（ドイツには自治体、地方、連邦レベルで、それぞれ独立した3つの労働裁判所があるため、裁判は連邦労働裁判所の最終判決までに4、5年かかることもある）、継続雇用される権利がある。この権利によって労働者が復職できたケースもいくつかある。

iii. 公平な社会的選別

ドイツの労働法によれば、経済的に引き起こされた整理解雇の場合、使用者には2つの義務がある。解雇が社会的に正当であることを証明すること、解雇の対象となり得る労働者のうち、誰を解雇するかを選別することである。この選別については、一定の社会的基準に合致していなければならないため、「社会的選別」とよばれている。従って、経済的に正当性の証明された解雇でも、社会的には正当でなく、従って無効となるものもある。この社会的選別において考慮されなければならない、労働者に有利な基準とは、勤続年数、年齢、扶養家族である。最近つくられた法律によって、社会的選別の基準はこの3つに限定された。重要なのは、使用者が行なった選別に対して異議申立てをするかどうかは労働者の自由であり、選別の不当性の証明責任は使用者にあるということである。

社会的選別には以下の3つの法的要素がある。

- 第1に、社会的な基準に基づく比較に、どのような労働者を含めるかという問題である。法律は、比較審査を行なう機能的領域は、同じ事業所内に限定されると明記している。つまり、同じ企業の他の事業所労働者は比較の対象にならない。この枠内で、社会的基準の比較は、職業的な役割や技能、組織における身分、事業所の賃金体系における位置などが類似の労働者だけが対象となる。

- 第2に、使用者は、この比較審査から、知識、能力、業績が企業および労働力構成にとって死活的に重要な労働者を除外する権利がある。この例外措置は、1996年に拡大され、あまりにも曖昧になりすぎたため、社会的選別の原則の保護的役割を脅かすまでになっている。

- 第3に、使用者は、第1の段階の意味での比較対象となる各労働者の勤続年数、年齢、扶養する家族について、はじめにそれぞれの基準を個別に、次に3つの基準を「総合」して、検討を行わなければならない。この3つの基準のなかでは、常に勤続年数が重視されている。事業所別に労働組合が交渉にあたり、3つの基準を系統的に吟味して、雇用調整計画を決めることもある。立法者は、最近、社会的選別の基準をこの3つに限定するにあたって、それぞれの基準の相対的な重要性を見直さなかった。そのため、社会的選別の指針となる基準は依然として勤続年数であるということができる。

iv. 集団解雇

集団解雇はKSchG17—22の条項で規定されている。この規定は主として、使用者が地方失業保険局に集団解雇を前もって通知する義務と、労働行政が集団解雇を短期間停止させる権利（規定では1ヵ月間）に関するものである。重要な法的な側面としては、法的な必要条件としての事前通知の義務、従業員代表委員会の共同決定権、労働行政による集団解雇の停止がある。

- 集団解雇とは何かを決める基準は、企業単位ではなく、事業所単位で定められている。KSchG法17条第1項では、集団解雇に関する条項が適用されるのは、20名以上の正規従業員を雇用している事業所であるとしている。事前通知義務が発生するのは、使用者が30日以内に、（企業の規模によって異なる）一定の数の労働者を雇用する意図がある場合である。この場合の一定数とは従業員20名から60名の事業所では5人、60名から500名の事業所では従業員数の10%、500名以上の事業所では最低30名である。使用者による他の形態の雇用契約の打ち切りも、解雇と見なされる。

●使用者は従業員代表委員会に対し、予定している解雇の形態と理由を知らせ、従業員代表委員会とどのようにして解雇を回避するか、あるいは解雇の被害を軽減するかを協議しなければならない。この義務は、事業所を支配する企業によって下される集団解雇決定にも適用される。従業員代表委員会法に基づく従業員代表委員会の共同決定権は、これらの規定によって損なわれることはない。

●特別の体系に該当する集団解雇は、この通知の1ヶ月後にしか実施することができない。地方労働行政は、この中断期間を2ヵ月まで延長することができる。決定は州レベルの委員会によって下される。この州委員会は、労働行政の代表者に加えて、使用者、労働者、地方行政の代表者から構成されている。

v. 集団で合意された雇用保護

雇用保護において、団体交渉は重要な役割を果たしている。団体交渉には、様々な基準があるが、いずれも、社会保護の原則として勤続年数を重視する傾向にある。

●公共部門の労働者の労働協約は、勤続年数15年以上の労働者は、通常のやり方で「解雇」することができないと定めている。法律上では、経済的な理由による解雇はこの通常の解雇から除外されないが、実際には、除外されている。

●金属産業、およびそれに倣った他の産業でも、労働協約は、解雇を違法とする理由として、勤続年数と年齢を組合わせたものを定めている。例えば、少なくとも15年勤続の55歳の労働者などである。

これらの保護規定は、解雇対象となる基準をみたしている「恐れのある」(例えば行政機関に14年半勤続の労働者)などが解雇されるなど、逆効果になる場合もある。

2.2 解雇手当

ドイツでは、解雇に関する訴訟は、解雇手当であるいは一時金の支払いで決着することが多い。これは、労働者が、解雇後企業を離れたため、同じ企業

に復職できなかつたり、再就職したために復職を望まないことと関連している。しかし、解雇手当の役割は、法律でも定められている。使用者と労働者は、両者とも、解雇訴訟の期間中に、裁判所に解雇手当支払いの判定を求めることができる。これは、例えば、労働者が勝訴しても、もはや復職を希望しない場合に起こる。また、敗訴した使用者が、復職が事業所内の団結を脅かすという理由を提出した場合もしかりである。いずれの場合も、裁判所は雇用関係を打ち切り、労働者が適正な額の解雇手当を受取ることを決定しなければならない。

解雇手当の額は、KschG法第10条に具体的に示されている。同条第1項によれば、解雇手当は最大12ヵ月分の月給とされている。第2項では、この額を年齢や勤続年数に応じて増額している。例えば、年齢50歳で、勤続15年である場合には、最高15ヵ月分の賃金、55歳以上で20年勤続の場合は、最高額は18ヵ月分の賃金に相当する。

2.3 早期退職および他の形態の労働市場からの離脱

1. 早期退職

規則として、退職するには65歳を満了していなければならない。しかし、このルールにはいくつかの例外がある。例外のなかには、労働市場にあまり関連のないものと、関連のあるものがある。

●労働市場に関連性のない例外としては、女性、炭鉱労働者、障害者などで、60歳を満了した時点で、退職する権利がある。但し、これは長期間、年金保険料を収めていることが条件である(SGBVI法39、40、37条)。年金保険加入者は全員が、35年のゆわゆる「待機期間」を満たしていれば、63歳で退職する権利がある。しかし、近年では、これらの65歳退職のルールの例外は、次第に減っている。現在、65歳前に退職する年金保険加入者は、毎月の年金額がカットされているが、65歳まで雇用されていた人は、明らかに優遇されている。

●労働市場に関連のある例外については、SGBVI法第38条で、長期失業の高齢労働者に対して、特別の措置が定められている。これらの労働者が退職するためには、次の条件を満たしていなければなら

国際・国内動向

らない：1) 60歳を満了していること；2) 現在失業中であり、過去1年半の間に通算52週間失業していたこと；3) 老齢年金の受給開始前の10年間に、8年間、強制老齢年金に保険料を収めていること；4) 15年の待機期間が経過していること。

2. 高齢労働者のパート

比較的最近導入された部分的早期退職の形態として、1996年7月23日に発効した「高齢労働者パートタイム法」によって認められたものがある。この法律は、少なくとも55歳で、過去5年間に最低3年間フルタイムで働いた労働者に対して、労働時間を半減する可能性を定めている（1週間に最低18時間の労働）。ドイツ連邦失業保険庁は、この労働者に対して、パート勤務になったことによって失った賃金の一部を補償し、老齢年金保険の保険料を一部肩代わりしている。これには使用者が以下の2つの要件を満たしていることが必要である。

- 使用者は、個別あるいは集团的に、この労働者の失った賃金の少なくとも20%、およびこの労働者がフルタイムで働きつづけていれば収めるべき老齢年金保険料の一定部分を支払うことに同意しなければならない。
- 使用者は、高齢労働者がパートになったことによって部分的に空席になったポストの補填のため別の失業者、あるいは以前研修していた労働者を雇用しなければならない。

これらの条件が満たされれば、保険庁は、最大5年間、以前のフルタイム賃金、および（以前のフルタイム労働者向けの）老齢年金保険料の最大90%までの差額を支払う。

3. 部分的早期退職

高齢労働者のパート勤務は、使用者が、パートで働きつづける労働者に代る、新しい労働者を雇用する意志があるかどうかと関連している。SGBVI法第42条で高齢労働者に対して認められている早期部分退職の場合には、このような使用者の意志は条件とされていない。早期部分退職の場合、例えば62歳の労働者が、半分退職したとすると、その労働者は、

以前の賃金の半分、プラス完全退職の場合に受給できる老齢年金の半額を受取ることになる。この労働者は老齢年金保険料を収めつづける。従って、1. で述べたようなペナルティーとしての年金額カットを免れることができる。

2.4 雇用調整計画と転職契約

1. 業務の変化

ドイツの労働法（BetrVG法第111条）は、いわゆる「業務変化」の場合に、従業員代表委員会の一定の権利を定めている。これらの「業務変化」はBetrVG法第111条、第2項1から5で定義されており、つぎのようなものがある。

- 事業所全体、あるいは内部の、大部分の業務削減、あるいは閉鎖。単純な人員削減は、BetrVG法第112a条に定められる基準が満たされた場合には、業務変化と見なされる（この基準は集団解雇の基準よりはるかに高い）。
- 事業所全部あるいは大部分の移転。
- 他の事業所との合併あるいは事業所の分割
- 事業所の組織、目的、あるいは設備の根本的な変化
- 全く新しい労働方式あるいは生産工程の導入

通常20名以上の従業員のいる事業所では、使用者は、従業員全体、あるいはその大部分を脅かすような業務変更について、従業員代表委員会に通知し、協議しなければならない。

2. 利害調整協定と社会的補償協定

上記の協議の目的は、従業員代表委員会と使用者のあいだの合意を実現することである。合意には以下の2種類がある。

- いわゆる「利害調整協定」。この協定は、業務の変更そのものに関わる。つまり、使用者が予定している措置に変わる代替措置で、労働者に及ぼす被害が少ないものを意味する。
- いわゆる「社会的補償協定」（雇用調整計画）。この協定は、使用者の予定している措置そのものではなく、その措置の及ぼす否定的な影響のみに関するものである。

両者のあいだに合意が成立しない場合には、両者は事業所レベルで、仲裁委員会に訴え、地方失業保険庁の長官に調整を求めることができる。上記2つの協定に関する手続きで共通しているのはここまでである。社会的補償協定のみが、法的な手段によって実施することができる。利害調整協定は法的な手段では実施できない。仲裁委員会は、業務変更の社会的な補償に関しての裁定を下すことができる。この裁定には、使用者と従業員代表委員会のあいだの協定と同じ法的資格がある(BetrVG 法第112条4項)。一方、仲裁委員会は、措置自体に関する裁定を下す権限がない。

3. 社会的補償協定

BetrVG第112条は最近改定され、仲裁委員会は社会的補償に関する裁定を調整する権限が与えられた。同条5項によれば、仲裁委員会は、労働者、企業、双方の利害を考慮しなければならない。特定のケースの、経済的な不利益も、検討しなければならない。ある特定の労働市場における各労働者の雇用機会も考慮されなければならない。これには同じ地域内での移動性も含まれる。経済的補償の財政負担は、全体で、企業の存続あるいは職場の存続が可能となる範囲を超えることはできない。

雇用調整計画の大部分は、以下の問題に関するものである。

- 剰余人員となった労働者を、同じ事業所内の別の職場、同じ企業、あるいは企業グループで雇用すること。これには、解雇の対象となる労働者が、どのくらいの範囲で移動できるかに関する取決めも含まれる。労働者は、以下の条件で、提供された雇用を受入れなければならない。1) 代りの雇用が職業的に適正である一同じ資格水準である(必要な場合には資格取得後); 2) 経済的に適正であるー収入の減少が5%以下である; 3) 地理的に適正であるー原則として、新しい職場は元の職場から30キロ以内。
- 解雇の場合の補償金。雇用調整計画は、補償金を決定する「方式」を意味していることが非常に多い。裁判所は、これらの「方式」が主として、労

働者の年齢と勤続年数を考慮し(例えば、年齢×勤続年数を合わせた数で割ったものを“n因子”とする)、それを労働者の月給と関連付ける(例えば“n因子”×月給を労働者の雇用調整手当とする)ことを認めた。さらに、雇用調整計画は、職を失おうとしている労働者をどのように労働市場に復帰させるかの方法を定めることもできる。この場合、地方の失業保険庁が、復帰にかかる費用の一部を負担する。

最近、ドイツの失業保険法が改定され、一定のしきい値を超える失業補償金は、失業手当の半額を差し引かれることになった。

結論

様々なリストラ・解雇規制手段とその相互作用

ドイツにおけるリストラ・解雇規制制度は、ヨーロッパ全体のなかで見ると、比較的良く出来た、高度に制度化された制度である。しかし、この制度には、運用あるいは「実効性」の分野で、重大な弱点がある。実際の法律の分野では、解雇が合法化されるためには、事前通告期間の条件を満たすだけでなく、社会的な正当性が証明されなければならない(労働者個人の問題、行動上の問題、経済的理由など)ことは重要である。さらに、社会的に正当な理由は、(米英の整理解雇のように)単に勤続年数に応じたものでなく、労働者の年齢、扶養する家族の数などのような側面も考慮した、社会に適応したものでなければならない。

法律的な見地から見て、解雇にたいする実質的で発達した労働者保護制度は、短期雇用労働者、季節労働者、臨時労働者および中小の事業所の労働者を同等に保護するものではなく、主として大中の企業の正規労働者を保護するものである。

裁判手続きの分野では、ドイツの労働法は、個別あるいは集団の解雇に関しては厳しい措置を定めている。従業員代表委員会は情報を提供され、協議する権利があり、さらに拒否権がある場合もある。従

国際・国内動向

業員代表委員会との協議のない解雇は無効となる(BetrVG法第102条)。大量の整理解雇には二重の手続きがある：1つは使用者が地方の失業保険局に大量解雇を予め通知する義務と労働行政が解雇を短期間（原則として1ヵ月）停止させる権利に関するもの、もう1つは、利害調整協定と社会的補償協定に関するものである。ここで重要なのは、解雇の場合、裁判所の包括的な判例制度である。

しかし、実際には、ドイツは失業者数、失業率ともに非常に大きい。このことは明らかに、上に挙げた規定の多くが「実効性」のないものであることを示している。それはこれらの規定が適用されないという意味ではなく、適用されても雇用の安全と拡大につながらないという意味である。

今後、ドイツで予想されるリストラの傾向の多くは、経済構造や景気の変化、およびマクロ経済と社会保障にかかわる政策決定などに左右される。構造面では、「株主価値経済」に向かう傾向が続くと思われる。そこからコスト削減、労働力削減の継続的な取組みが生じている。ドイツでは最近、景気がやや回復してきたものの（旧西ドイツの州のみ）、労働力削減の傾向は変化しないであろう。

雇用保護規制をどのように変えていくかについて、使用者と労働組合のあいだには、主として意見の対立がある。

- この問題に関するドイツの労働組合の立場は明確である。DGBの主要な関心事は、解雇にたいする保護規制が実効性を欠いていることにある。このため、労組は既存の保護規制を、実際に雇用関係の継続を保障するような規制に代えることを提起している。DGBは、解雇で雇用関係を打ちられる（したがって裁判を通じて解雇に異義を申し立てる必要性が生じる）のではなく、労働裁判所が解雇を認めて初めて解雇を有効とすること（これは離婚訴訟とある程度類似している）を要求している。
- 使用者団体は、原則として政府と政府が促進している労働市場の自由化に同意している。しかし、

使用者側にも様々な立場がある。従来からドイツの労使関係に重要な影響力を及ぼしてきた立場は、「ライン地方資本主義」に基づいたもので、労使のパートナーシップ、そしてそれを維持するための、労働者の集団的および個人的権利の維持を重視している。これに反して、最近では「株主価値資本主義」が広がっている。これは短期的な収益と、従って何よりも（経済的および法律的）コスト削減を優先する経営戦略である。今日では、後者の立場が支配的であるように思われる。

最近、主流となっている議論は、グローバル化した世界的な競争のもとで、労働法や解雇規制がドイツの経済に不利であるか否かをめぐるものである。欧州統合の影響は、最近では、主として欧州通貨統合のもとでの欧州市場統合の影響と捉えられている。

アムステルダム条約および最近導入された雇用政策に関する条項に基づいて、労働市場の統合に向けた新たな取組みが起きている。ドイツ政府は、青年失業者を守るための行動計画を打ち出した。これが、ドイツにおける欧州主導の一貫した雇用政策にむかう第一歩であるかどうかは、今のところ正しい判断ができない。それは、これが今後の経済の動向だけでなく、1998年9月に行なわれる総選挙の結果にも大きく左右されるからである。

（ドイツ・ブレーメン大学）

（全労連国際局仮訳）

（注）

1. この論文は、以下の書籍の短縮版である。
「The management of Labour Redundancies in Europe : Instruments and Prospects-The Case of Germany published in: Labour 13 (1) 183-235, Oxford 1999, Heiner Heseler/ Ulrich Muckenberger」
2. 去る3月27日、東京で、「ドイツ労働運動の実情を聞く」をテーマに開催された労働総研第21回公開研究例会において、ブレーメン大学のハイナー・ヘーゼラーとライネル・ミューラー両氏が報告し、意見交流が行われた。この論文は、ハイナー・ヘーゼラー氏の報告のベースとなっているものである。なお、もう1つのライネル・ミューラー氏の報告のベースとなっている論文「労働安全のヨーロッパ標準化」は、「労働総研ニュース」2000年6月号（No.123）に掲載されている。