

[資料] 西ドイツにおける労働時間弾力化の展開 :
Peter Bellgardt ; Flexible Arbeitszeitsysteme.
1987を中心に

その他のタイトル	[Reference Materials] Die Entwicklung der Arbeitszeitflexibilisierung in der BRD.
著者	高堂 俊彌
雑誌名	關西大學商學論集
巻	34
号	4
ページ	628-651
発行年	1989-10-25
URL	http://hdl.handle.net/10112/00020513

【資料】

西ドイツにおける労働時間弾力化の展開

—Peter Bellgardt ; Flexible Arbeitszeitsysteme. 1987 を中心に

高堂俊彌

労働時間の短縮やその運用に関する法的規制ないし慣行は、いまや労使間における最大の関心の一つになっているが、わが国においても、改正労働基準法(1988.4.1施行)のなかで週40時間制を目標に示すとともに、変形労働時間制やフレックスタイム制などの弾力的労働時間制を法認することによって労働時間をめぐる現代的対応が試みられている。

ところで、先進諸国にあって労働時間の短縮がもっとも進んでいる国として西ドイツがあげられるのであるが、そこでは法的規制によるよりは労働協約に基づく実績にその特徴があることは周知のところである。その意味では、労働時間に関する西ドイツの経験を注目することは、この際わが国にとっても、きわめて意義深いものとおもわれる。

こうした問題に関連して、最近、西ドイツにおける労働時間制度の弾力化をめぐる原理と実践についてコンパクトに要約した論文が刊行された。ルートビヒスハーフェン大学(Fachhochschule Ludwigshafen)のペーターベルガルト教授による『弾力的な労働時間制——その発展と導入』(1987)がそれである(Prof. Dr. Peter Bellgardt, *Flexible Arbeitszeitsysteme—Entwicklung und Einführung*, 1987)。

そこで本稿は同書の論点の中心をなす部分について紹介することにする。なお参考までに、その章別構成を列挙すれば次のようになっている。

序論 労働時間の意義

第1章 弾力的な労働時間規定の本質と目的

A. 弾力的な労働時間の概念と原則

1. 従業の「固定」労働時間
2. 弾力的な形態の原理
3. 不規則で幅のある労働時間の実態

B. モデルと形態

1. 弾力化への手がかかり
2. 弾力的労働時間形態のモデル
3. 発展方向

C. 目的論争と社会的協約に基づく形態

1. 当初の利害と弾力的形態の目的
2. 社会的協約に基づく形態への発展過程の固定点

第2章 労働協約および事業所のレベルにおける発展

A. 労働協約における弾力的労働時間規定

1. 1984年度および1987年度の協約交渉
2. 業種別の特徴
3. 将来的な労働時間政策——ドイツ労働総同盟（DGB）の主張

B. 事業所における可能性と限界

1. 経営協議会の関与権
2. 現行労働協約の転換

第3章 柔軟な労働時間制の履行——手引きと運用規準

A. 準備

B. 運用規準の取扱い

C. 概要

D. 事業所における転換に関する解説

1. 分析面
2. 転換面
3. 経営面

文献一覧

I

さて、本書の意図するところについては著者の序言 (Vorwort) に示されている。弾力的な労働時間に対する雇主の期待は大きい、労働者代表の側の不安も大きい。また個々の従業員に関しても十分な情報が与えられていない。けれども1984年および1987年の2回の協約交渉の結果、いまや弾力的な労働時間形態を導入するか否かを議論するのではなく、いかにして導入するかが重要になっている。その意味で、本書はこの問題の認識を深めるための一助となることが期待されている [S.5]。

弾力的労働時間規定 (Arbeitszeitregelungen) の本質と目的

労働時間の短縮 (Verkürzung der Arbeitszeit) は、協約交渉の場で不断に取り扱われてきたが、そこでは労働時間の長さだけでなく配分 (Verteilung) の仕方、それに応じた自由な時間の状況や配分が、更には作業時間や労働時間の状況や配分が大きな意義を持つという新たな認識が生じている [S.9]。

いまや労働時間短縮の要求と並んで、労働時間の配分に幅のある新しい形態が議論されており、雇用者団体や労働組合ばかりでなく公共のメディアからも強い関心の的となっている。労働時間の《管理》^{マネジメント}に関しては、企業経営にとっての一貫した課題として取り上げられている。

いずれにしても、労働時間の新しい形態を求める論争は、とりわけ次の三点について展開される [S.10]。

- (1) 労働時間の弾力的な形態によって、さらに労働時間短縮が進められるのか。そして両者が結びついて、雇用政策上の手段として労働市場問題の解決に取り入れることができるか。
- (2) 社会的な価値観の変化という観点から、労働者による自由時間拡大に対する関心を、国際競争力の点での支障なしに、満たすことができるのか。

- (3) 新しいテクノロジーが、作業現場や作業内容および強度といった点に及ぼす革命的な影響を、新しい労働時間形態によって支障なく処理され、協約として受け入れられるか。

ところで《労働時間の弾力化 (Arbeitszeitflexibilisierung)》という概念は、雇用者団体が労働時間短縮を求める労働者側の要求に対して、1984年の協約交渉の場で、あたりの良いキャッチフレーズとして持ちだされたことからメディアに登場してきたものである〔S. 11〕。

言うまでもなくそれは、従来の「固定」(starre)労働時間に対する概念である。すなわち、1日8時間、週40時間、週5日制の範囲で、通常7時から18時の間で就労させられる。それは祈り (Gebet) と労働と休息 (Ruhe) を繰り返したキリスト教的伝統に由来するものが、産業化時代の要請のなかで、「祈り」が「自由な時間」に移し変えられたものと考えることができる〔S. 12〕。

それにしても、従来の労働時間編成をつらぬく基本原理は四つである。その第1は、個々人の職務内容や仕事量には関係なく全体的に決定されるという《均等性 (Regelmäßigkeit)》である。第2は、全ての従業員が同時に就労するという《同時性 (Gleichzeitigkeit)》ということであり、第3は作業の開始と終業についての全員の《時間厳守 (Pünktlichkeit)》がそれである。そして第4は、個々の従業員に業務上の職務単位を明確に配分し分担させるという《機能=人》(Funktion=Person)の原則である〔S. 13〕。

これに対して、産業化時代の進展は、伝統的な定型作業をめぐる技術革新や情報革命によって大きく影響され、職場の就労形態も多分に弾力化される条件を生みだした。

かくて、全ての従業員を同時に並行して在席させる代りに、需要にみあった労働力を投入することが可能となった〔S. 16〕。また作業の性格に対応して、「均等性」の原理も弾力化されるべきものと考えられるようになり、固定的な「時間厳守」の原則についても、個々人の裁量に委ねられることになった。言いかえれば、「非同時的な出勤」(Asynchrone Anwesenheit)す

なわち、同時に就労していなくてもよいということである〔S.17〕。

不規則で幅のある労働時間の実態

職場をとりまくこのような環境の変化に対応して、登場してきた特徴的な就労形態には三種のものがあげられる。その第1は交替制労働 (Schichtarbeit) であり〔S.17~18〕, 第2はパートタイム労働 (Teilzeitarbeit) 〔S.18〕, 第3はフレックスタイム制 (Gleitende Arbeitszeit) である〔S.19〕。

これらの問題に関連して、ここでは以下のようなコメントがなされている。交替制勤務の場合、交替制労働者にとって勤務あけの「自由時間」も、それが他人の自由時間とずれて与えられた場合には、殆んど気晴らしの価値を持ち得ないことから、孤立化やコミュニケーションの障害がしばしば生じることである〔S.18〕。

つぎに、フレックスタイム制に関連した問題点としては、労働者の場合、残業時間の減少に伴う残業手当の削減があげられるし、雇用者側では、フレックス制のもとでの始業時間と終業時間の範囲の拡大による対応時間の延長と、それに要するコストの増大や規律統制上の制約がまぬがれないことが指摘されている〔S.19〕。

こうした問題点をふまえながら、労働時間を弾力化するための手がかりとなるべきものについて言及する。言うまでもなくそれは、基本的に、時間の長さ、状況に応じた労働力の配分である。前者はたとえばパートタイム労働の種々の形態として具体化されるし、後者は、仕事量のピークと谷間を調整するために試みられる〔S.20~21〕。

II

ところで、労働時間の弾力化をめぐる労働時間論議のうえで、何が実施者にとって最善であるかという目的論争が繰りかえされる。しかし今日の観点

に立って見れば、それは旧来の原型に依じて、資本と労働の間の利害対立という点にしほることにはできないという〔S. 41〕。

一つには**社会文化的発展** (soziokulturelle Entwicklungen) に反映する。つまり、労働時間短縮の傾向が進み、収入の水準が進むにつれて、文化的目的や社会的目的に沿ったものとして、余暇・趣味・労働の融合が求められる。また、女性解放の流れに沿って、性別による役割分担はすたれていくことになり、家事労働を平等に分担し、子育ても協力し合うことによりスウェーデンやアメリカに見られるように、労働時間形態も全く別の形が生まれる。さらには、一そう高まる女性の自立と離婚率の増加によって、ますます多くの女性たちから独自の社会保障制度を求める声が高まっている。そして低下する出生率に伴い、職業を持つ女性の能力を長期にわたって開発し、維持していくことが国民経済的観点からも必要とされているのである〔S. 43〕。

他方では、**社会政策的な根拠** (gesellschaftspolitische Gründe) もまた、より弾力的な労働時間の形態に対してプラス的作用をもつ。マイクロプロセッサの技術と、それが製造部門とサービス部門に及ぼす作用によって、人間の行う労働の全体量が削減される。パートタイム労働力の拡大に伴い、従来のフルタイム労働者が自ら短縮された労働時間と賃金の削減にも満足し、それによって空白になったポジションを失業者のために提供する機会が生まれる。非同時的な労働時間の範囲内で、現有労働力をより有効に利用することによって、パートタイマーのための付加的な雇用口を提供し、同じ設備を用いて付加的な生産力を生み出すことができる〔S. 43〕。

このような多様性のなかで、**経営経済的な根拠** (betriebswirtschaftliche Gründe) もまた、一つの大きな役割を果たすことは明らかである。ただし、仕事量のピーク期の、需要集中期に蓄積された労働者からの貸時間 (Zeitguthaben) は、需要 (引合い) の少ない月において調整 (相殺) されて、コストのかかる時間外労働 (Mehrarbeit) を回避することができるからである。また、資本集約的な製造設備に関しても、より短期間で有効に利用することにより償却することができる。そして休暇や病気や出産休暇などで不在

の従業員の代行も保証されるだろう〔S. 44〕。

いずれにしても、経営面での労働時間体制の展開に関しては、労使間のニーズが均衡を保つ必要があるから、状況に応じた労働時間体制を創出することが重要になる。具体的には、従業員の労働時間に対する要望を最大限に考慮した上で、仕事量に関する不可避の変動に対して、個々の労働力を需要に応じて配置しうる体制の設定である。それは、種々の形態を組み合わせることによってのみ可能となる。たとえば、フルタイムとパートタイムの異なる労働時間の双方を認めることであり、また労働力投入の開始と終了の時間を多様化することなどである。ちなみにある業務部門にはフレックスタイム制を、他方にはジョブシェアリング (Job-sharing) や可変的な交替制勤務を導入することがそれである〔S. 44~45〕。

社会的協約に基づく形態の展開

さて、労働時間体制の設定にあたっては、経済的な利益と社会的に保護された利益の間のバランスを生み出すことである。そこでは、様々の形成手段 (労働契約、事業所内の合意、労働協約、法律) が、種々の規制レベル (事業所、会社、部門、全体経済) で相互にかみ合うのである。一連の経済分野においては、固定した規制化から相互の権利に対する開かれた制度への発展形態があらわれている。しかし他方ではそれを抑制しようとする反対の力も動き出している〔S. 45〕。

このようなプロセスには四つのステップがみられる。

《第1ステップ》〔S. 45~46〕。事業所において、まず調査され、場合によって固定化されるのは、業務時間の幅 (Betriebszeitspannweite) である。弾力的な労働時間制度の構造的特質は、通常の業務時間の量的な枠から解放されることであって、従業員の労働力投入は、この業務時間の範囲内で可変的に配置される。その場合、営業法 (Gewerberecht) は日曜と祝日の就業を禁止しており、労働者保護法は特定の労働者群の労働時間規制をもち込んでいる。そのほかにも、これに加えて制限が設けられており、明らかに

そこでは労働時間規制がなされる必要がある。その際、従業員側は、経営組織法第87条に基づく共同決定権を有している。

《第2ステップ》[S. 46~47]。労使双方の極端な立場を譲歩するという意味での利害調整は、業務部門ごとの協約交渉における和解義務の範囲で行われる。その際の基準となるものについて、労働時間の量、その変動幅、通常の労働時間に対する過不足（Unter-/überschreitungen）の調整、超過勤務や残業に関する前提条件、フレックスタイムや可変的パートタイムの基準などの整備が例示されている。

《第3ステップ》[S. 47~48]。事業所内で実施されるべき弾力的な労働時間制度の細目については、経営組織法の定める共同決定権に基づいて、経営協議会（Betriebsrat）の場で行われる話し合いにおいても一致の方向に向かわざるを得ない。具体的な経営の合意（協定）の形として、経営内で実施される労働時間の変則的な配分に関する目録を作成することが得策である。適切な労働協約の可能性について問題になるのは、果して個々の業務部門や労働者グループの間で差別化が行われるとすれば、どのような基準に基づくのかということである。たとえば、生産と発送についての作業開始のズレや、数値制御工作機（CNC）のコンピュータ設計・製造システム（CAD）のような高価な設備のもとでのパートタイム交替制などである。このような事情のなかで、特定の職場に労働者を引きつける魅力のない場合、根拠のある措置を構じて埋め合わせるといった問題もしばしば生じてくる。

《第4ステップ》[S. 48~49]。労働者はこうした選択によって個々人の優先的な労働時間を選択するために、労働時間と個人の生活リズムの間には最大限の調和が生まれる。これは例えば、家庭事情、交通事情、個人的事情それに労働者グループ内での同僚との関係を考慮するものである。全体が責任意識をもち、グループが連帯することによって、大抵は一人ひとりの要望が寄木細工のように組み合わさって、有意義な全体が生まれるのである。直接的に協力し合っている同僚というものは、通常仕事の進行に役立つものである。この点で、たとえばシュトゥットガルトの国民銀行の場合は、いきすぎ

た要望を持ちだして全体のための弾力化の利益を妨げるような、従業員のなかのいわゆるやっかい者 (schwarze Schafe) を素早く見つけだして孤立化させてしまう。そして最終的に、グループ構成員の習慣を知ることによって、その人の在席と不在の時間 (An-und Abwesenheitszeiten) の予測がつき、その結果、計画性のある調整のとれた「労働時間モデル」が生まれる。これまで、労働者側が、いくつかの選択肢の中から選択の決定を行うのは、雇用契約締結の枠内で仕事を受け入れる際にただ一度だけ認められた。しかし、シリコンバレーにみられるアメリカの事例では、労働者はある一定の間隔をおいて (たとえば、四半期とか一年ごとに)、自分の選択決定を見直す機会を与えられる。

これまで述べてきたプロセスのなかで、法律上、労働協約上、経営組織法上のレベルにおいての保証を得ることにより、経営上の諸力の最大限利用が進むにもかかわらず、労働者側の利害に基づいて「労働時間の形態を共同決定したり自己決定する」という目的に近づくのである。

III

ドイツ労働組合運動では、技術的、社会的、経済的な変化があれば、これに対応して適切な協定を結ぶことが伝統となっている。ドイツ労働総同盟 (以下 DGB と略す) が、将来の労働時間政策の中心的要素として、失業者の削減を目的とした全体的な労働時間短縮を要求していることに対して、労働者組織と雇用者組織の間の妥協には確かに困難が伴っているが、両者はゆっくりながらも確実に歩みよってきている。1987年度の交渉は、組合が、社会や、政治の発展に対する、すみずみからの影響力を懸念するという問題によって、一そう複雑化をきわめたが、これを克服する常識と判断力によって向う 3 年間の発展に対する安定した基盤を生みだした。

労働協約における弾力的労働時間制

1984年の協約交渉によって、金属および印刷業の分野では、全ての労働者に均一に固定された週40時間からの解放が始まった。ひき続き他の業種でも続々と協定が結ばれ、労働量の削減から始まって1日あるいは週単位での変則的な時間配分が認められた。その経過の特徴が以下のように示されている。

1. 1984年および1987年度の交渉〔S. 50～51〕。

一般的にいて現行の協約における弾力的な労働時間規定には、次のような特徴がみられる。

1 週間において平均的に達成される労働量から、1日あるいは週単位の変則的な配分へ。

通常の労働時間から算出される平均値に対しての超過や不足分を調整するに当たっての時間配分の余地を確立。

業務部門や部課あるいは労働者グループに対する労働時間配分における差別化の可能性。

一例として1987年4月22日、金属産業において締結されたBad Hnmburger協定は、世間に注目されてその後のあらゆる協約に受けつがれたが、それには次のような特徴が見られる〔S. 51〕。

平均週労働時間37.5時間（1989年4月1日からは37時間）を、1日最高10時間の枠内で、日によって多く或は少なく配分しうる。

週37.5時間ないし37時間の変則的配分の範囲は、平均6ヶ月の枠内とする。

業務部門や個々の労働者または労働者グループごとに、異なった週労働時間を制定することができる。

今日、企業における生産条件がますます複雑化し細分化するから、経営協議会との適切な合意に沿って、業務時間や労働時間からの解放が可能となる。そこでは、業務部門の内部で、労働者（グループ）や業務部門側のニーズに応じて、労働力の配置がなされる。そして、始めから仕事量のピーク時と谷間に応じて労働時間計画が立てられるので、割り増し手当を支払うべき

時間外労働 (Zuschlagspflichtige Mehrarbeit) も減少する。その際、経営協議会と協約を締結することの必要性は、通常の労働時間の超過が、配分余地の制限と両立することによってバランスが保たれるということに存する。また他方で、労働力の最大限利用だけが規定の基準となることのないように配慮されている。

2. 業種別の特徴 [S. 52~54]。

「金属産業」には、とりわけ他の業種にない二重の細分化の可能性がみられる。それは1日や週における労働時間配分だけでなく、個々の労働者(グループ)に関する時間の長さについても細分化が行われる。なおここでは、労働協約に基づいて、フルタイム労働者の週労働時間が37時間から39.5時間の間で(1984年4月1日からは36.5~39時間)区分される。その際フルタイムの全従業員の平均が38.5時間に達していなければならない。この基準になかった労働時間は、個別的に、たとえば年齢、業務内容 (Arbeitsaufgabe)、仕事の負担 (Arbeitsbelastung) とか特別な生産条件 (CAD やCNC の配置) に応じて様々に決定される。

ところで、従来からの実働40時間をそのままにしながら、短縮された週労働時間との差を休日によって調整するということは、個人の事情に応じた労働時間という意味での弾力化を促すよりはむしろ妨げてきたことがわかる。この休日という労働時間の削減によって、経営側の利用時間も削減され、しかもそれは、労働力の有効利用や顧客の需要に対してマイナスとなることはないので、容易に達成される包括的な解決策である。

「印刷産業」における協定も注目する必要がある。ここでは労働時間配分計画の枠内で、可変的な時間配分の可能性を追求している。その配分は四半期ベース、半年ベース、1年ベースで考慮される。その場合、業務の注文状況や雇用状況を優先的に考慮すれば、すなわち、一方で空白の時間を回避し、他方で残業を削減することを優先するとすれば、労働力の需要と人材活用に関して前もって計画を立てる必要がある。時にはまる1日の休日といったフリーな時間によって自由時間の調整が最初に決定されることから、その

影響に対する対応が可能となり、労働者の職務と自由時間の調和も損なわれない。労働時間配分計画は、四半期、半年、1年ベースで考慮されるので、標準労働時間に達するための配分余地は十分であり、図書印刷業や同販売業（Buchdruck und-vertrieb）では、初秋からクリスマスにかけての仕事量の季節的ピーク時にも対応できる。やむを得ない理由から、労働時間は土曜日を含めた6日間に配分することも可能である。

「木材およびプラスチック加工業」（Holz-und Kunststoff-verarbeitenden Industrie）の場合〔S.54〕、1984年10月29日における弾力的な労働時間協定はもはや世間的にセンセーショナルなものではなかった。フルタイム労働者の年間平均の週労働時間が38.5時間に達しなければならないということは、すでに協約で決定されている。変形的な配分においては、事業所協定（Betriebsvereinbarung）の締結が義務づけられ、1年間にわたっての計画的な週労働時間をあらかじめ決定しなければならない。状況に変化があった場合、当該労働週の2週間前まではこれに対応する規則が認められる。

さらに注目すべき点として、変動幅に対する協約があげられる。それによれば、計画的な週労働時間は36時間から41時間の間に設定されるということである。時間外労働とは、決められた週労働時間を超えて行われる労働の全てをさす。その取り決めによる週労働時間の上限は、ほんらい37時間であるはずだが、どの様な場合でも42時間というのが実情である。

「会社単位の協定」としてフォルクスワーゲン社（Volkswagen AG）に固有の規約では、「協定された年間労働時間」は2080時間となっている。事業所協定によって、土曜日の労働も8時間までは可能である。売上げの多い春期と落ち込む秋・冬にともなう生産変動に関しては、規約上の土曜日の就労について通常、需要の少ない時期の自由時間によって埋め合わされる。しかし割り増し分については、常に金銭で支給される。コンスタントに需要が多い場合には、時間による調整では追いつかず、それに応じてその年度の年間労働時間が延長されるため、土曜日の就労に対しては、後に時間外労働として補償される。

IV

労働時間政策の将来展望〔S. 54～72〕

I ドイツ労働総同盟 (DGB) の主張

《Die Thesen des DGB》〔S. 56～57〕

以下は1986年4月9日付でDGB広報部より提供された主張の重要なポイント^{アーンゼ}を著者が要約したものによる。

1. 労働時間の長さ、状況、配分に対する労働協約上の保証は、労働組合の今後の労働時間政策に決定的な基準となる。このようにして全体的に保証された労働時間制度のみが——失業保険や社会保険の権利による保護規定と補完して——個々の労働者を被搾取的、隷属的立場から守ることができる。
2. 今日普及している幅のある可変的な労働時間形態（たとえば、残業と時間短縮、夜勤、交替制、週末労働、フレックスタイム制、パートタイム労働など）について、個々の業種や経済分野における特殊な条件のもとで、将来必要かどうかを批判的に検討する必要がある。行き過ぎがあったり、健康上危険であったり、家族のあり方に支障を来すこともある。
3. 弾力的な労働時間形態の支持者たちは、労働協約で保証されている現存の多様な労働時間形態を否定している。
4. 種々の弾力的な労働時間を、より正しく考察すると、企業のコスト削減と同時に労働者の要望に沿った労働時間の補強は達成されていないことがわかる。弾力的な労働時間が労働市場に与えるプラスの作用には強い疑いが持たれる。労働者の労働時間を業務時間の延長（交替制）によって変化させたり、生産過程の変化に対応させて変えさせたりすることで可能となるようなコスト削減というのは、労働者にとって、その労働時間を企業の生産条件に—そう適応させることを意味する。それは明らかに、労働市場に対してマイナスの作用をもたらす合理化の事例にすぎない。労働市場に対するプラスの作用とは、コストダウンに応じて価格が引き下げられ、それに伴って生産量が拡大し、合理化が十分に補償されて余りあるときに初めて生ずるのである。
5. 労働時間の弾力化に対する措置は、法律上、協約上の保護規定が、雇用者の利害と、法律上の保証のない労働者の立場を一致させる。その際、労働者の法的地位は維持されるだけでなく、拡大される必要がある。
6. ジョブシェアリング、可変的パートタイム労働、あるいは再雇用 (Abruf) を

労働組合は明らかに拒否している。

土曜日の労働は、週5日労働に対する保証の枠内で、不可欠の場合にのみ限られるべきである。個々の業種の事情に関連して、労働時間の長さ、状況、配分に関する労働者側の共同決定権あるいは自主決定権は以下の諸点について実現される。

a) **パートタイム労働の条件改善とくに、**

- 最短・最長労働時間の制定
- 労働者の権利を、一時的ないし永続的に、現行の雇用関係からパートタイムに移す。またその逆もある。
- 協約上の分類、業務上の高齢者保護その他の補足的手当ならびに教育制度において、パートタイム就業者を同等に扱う。
- パートタイム労働者に関して、1日の労働時間の長さ、始業および終業時間をあらかじめ決めておくことの確認。
- 労働時間の全体量を短縮させたり、個々の雇用関係を量的最低限度以下に削減することで社会保険料を節約するという目的で、雇用者側から一方的にフルタイムをパートタイムに変更することがあってはならない。
- 保険の免除とか過少な仕事に関して、社会保険法の規定を適用させ、将来こうしたことがなくなるようにする。

b) **フレックスタイム労働の最低条件**

- 核時間の範囲（Kernarbeitszeiträume）に関する全体的な規定。
- 労働時間の「貸しまたは借り」（Arbeitszeitguthaben oder-defiziten）の繰り越しの制限。
- 労働者代表の統制権と抗議権（Kontroll-und Einspruchsrechte）を含む労働時間形態に対して雇用者側の要求によって、フレックスタイムが誤用されることの禁止。

c) **定年退職（Ruhestand）へのスムーズな移行**

- 年配労働者からの要求には、個人の自由意思を保証する。
- 収入の損失に対する物質的な補償。

d) **長期休暇に関する規定、とくに研修休暇（Bildungsurlaubs）**

e) **新しい労働時間法の要請を強化（確認）。ここでは時間外労働の制限に関連している。**

f) **1日の労働時間における交替制労働の制限と、夜勤や週末労働のように、とりわけ健康上の危険を伴う形態に関して、交替制労働者と特別に負担の大きい労働者のために特別自由時間を設定する。**

ところで、ドイツ労働総同盟（DGB）の加盟組合は、弾力化に関する論議において内部統一を欠いている。弾力化に傾いている組合（化学産業労組、

食品・嗜好品・飲食業労組、NGG)と強固に敵対する組織(商業労組 HBV)との間の分裂にとどまらず、個々の組合内部においても、下部層と指導部の間に決裂がみられる。そこには、弾力化の戦略に対する種々の立場と同様に、目的の設定や究極の利益に関するいくつかのくい違いが反映されている。

それだけに DGB の指導部が個々の組合における協約締結に対して、指標となり、枠を設定しうるような公式の見解を示すことが重要である(前掲《Die Thesen des DGB》参照)。ここでは、それらについて、その主張を四つに集約して紹介している。

——テーゼ I [S. 55~58] ——

弾力的労働時間は、労働者の雇用者側への依存性を拡大し、全体的な基準の排除に向かっている。

弾力的労働時間の新しい形態は、経営のパートナーたちの、あるいは、形態によっては雇用者のためだけの自由な操作や細分化の可能性をもち、労働時間の長さ、状況、配分の決定における労働者の依存性を高めるという危険をはらんでいる。ここで保証されなければならないのは、個人が結果的に自分の健康上の利害や、社会的な利害を取り下げることになるような個人的圧力を受けないということである。これまで、1日の最長労働時間と休憩時間に関する法的規定と、業種別の規則的な週労働時間やその配分に対する協約の取り決めがこの点を保証してきた。当然の結果として、DGB はこの両者を維持し、強化していきたいと考える。労働時間の配分において、不利な規定を阻止しうる権利は、協約のレベル以外でも、経営組織法第87条1章2項に存している。これにもとづいて、弾力的で可変的で、生産性に応じた労働時間体制の全ての細目に、共同決定権が義務づけられている。協約の締結という観点からみて、労働時間規定の内容に関する権限が、事業所のレベルに移ったとき、社会的な保証の縮小に対して抵抗する充分な力が、経営(事業所)協議会にあるかどうかが問題になる。繁栄する大企業において、受注の状況から、強力な妥協の圧力が生じている場合には、このことは問題にならないが、それ以外の危機にある事業所の個々のケースで生じると考えられる。赤字という大きな力のもとでは、勤め口に不安をもつ従業員全体の声に逆って、個々の経営(事業所)協議会は不当な労働時間規定に甘んじてしまうかもしれない。

労働組合が固執する労働時間問題の協約上の規定には、組織政策上の動機が認められる。たしかに労働組合員数は1985年までの4年間に再び増大したが、雇用構

造の中で、多数の組織化した労働者が、多数の非組織的な従業員へと変わっていくことは、将来に問題を投げかけている。この集団意識の解体化傾向は、いろんな仲間と一緒にあって、始業および終業時間の可変化を促し、さらに労働組合の取引の推進力となる。

——テーゼ II [S. 58~59] ——

弾力的な労働時間は、広い範囲で雇用者側の合理化の利害に添っている。従っておそらくそれは、勤め口を保証することはできても、勤め口を生み出すことにはつながらないであろう。

一般的な業務時間と個々人の労働時間からの解放は、人員を拡張することなく、生産現場における経営手段の使用時間と、サービス業における営業時間帯の拡大が実現可能になる。個々の労働者の就労に関して、この時間帯の中で、需要状況に応じて自由に決定でき、あらかじめの人材計画によって、より正確な配置ができる。

そこには、DGB が指摘している通り合理化効果が生ずる。労働者数が変わらずに使用時間が延長されることは、むしろ雇用面に敵対的な作用をもつ。しかし労働市場に与えるプラスの効果とは、DGB が疑いをもちながらも認めたような、間接的に時間による過剰な補償で置き換えられたものとは異なる。なぜなら、コスト削減の合理化効果は、低価格と需要の拡大につながるからである。ところで、景気の影響などで需要が活発化すると、やがて過剰需要に結びつく。というのは、現存の従業員では容量不足となり、時間外労働や仕事の濃密化、組織的な再配分などによって、採用の必要性を引きのばすという古典的な方法をとっても、非常にリスクが大きい。コストが高つくかの何れかで、労働時間体制の限界と隣合わせの状態に陥ってしまうからである。

雇用者にとってみれば、このような状況のもとで、パートタイマーを採用することがしばしば意義深い。パートタイムの雇用に対する要請は、現存の自由意思にもとづいた労働時間配分の可能性を結合し、DGB の見解とは逆に著しい効果を得ることになるだろう。家族の扶養者の役割は、もはや男性の家長だけに限られなくなったことで、全ての労働者が労働生活の全てを生計の手段としてのフルタイム労働に費す必要がなくなった。

——テーゼ III [S. 60~61] ——

労働時間を労働者の個人的な要望や要求に一そう対応させていくことは、雇用者のコスト削減と同時に達成されることはない。

弾力的な労働時間とは、標準労働時間の設定からの離脱ということから、雇用者

と労働者に対して、時間の長さや状況を自由に決定する余地を認めるという特徴をもつ。ただ、この定義では、誰が誰の負担のもとでこの余地を実行するかという問題や、とりわけ一方が他方にその条件を強制することができるかどうかといった問題は未解決のままである。

一面では、獲得された労働法や社会法上の立場への干渉の危険が存在する。経営面の、個人的な、家庭上の、あるいは社会的な利害の間にバランスを保つことは困難なことである。しばしば経営上のリスクの一部は、労働者側に肩代わりさせられる。つまり需要のピーク時が訪れても、ただ働くしかないために、請負作業にも似た労働強化となる。

業務（使用）時間に、再び土曜日を含めるか否かの論争は、問題点を明確に浮かび上らせている。労働組合は、1950年代に獲得した土曜休日を擁護することについて、広範囲な結果を得る可能性を有するだろう。また増大する日曜日の労働に関しては、結局、教会からの激しい抵抗に合うことになるだろう。

——テーゼ IV [S. 61~63] ——

生産性を志向する可変的な労働時間規定は、パートタイム規定とフレックスタイム規定に関する最低条件（取り決め）を全体として制定することを拒否する。

生産性を志向する可変的な労働時間を拒否するのは、雇用者側に対して、一方的に従業員の時間を自由に決定する権限が与えられるという点で、個人の要求を受け入れるパートタイム労働の意義と矛盾するからである。また最短—最長労働時間を拘束し、1日の労働時間の長さや開始と終了の時間をあらかじめ決定しようとするパートタイム労働への制限が、増大しているパート労働者の利害と一致するかは疑わしい。従来のパートタイム労働（たとえば半日労働 Halbtags）では、常に労働の開始と終了の時間が一定で、その全体的な拘束力のために一貫して女性にとっての足かせ（Fessel für die Frau）となっていた。というのは、女性たちは母親としての役割と労働者としての役割の間に生じる矛盾を考えると、分かってはいても不都合なケースに向かわざるを得ないからである。

可変的なパートタイム労働においては、自由時間の延長だけでなく、必要とあればそれを自分の意のままに操れるということも生活の質（Lebensqualität）とみなされている。さらに、物質的な価値観に逆らう傾向も受け入れる。趣味のための余裕や社会的、文化的課題をもつ副業のための余裕を、連帯の基礎にある統一的規定の犠牲にするようなことは、ここでは全く認められていない。

一つの指標として、1987年4月13日に化学産業で締結されたパートタイム労働に

対する協定では、平均6ヶ月までの時間配分を認める規定がもり込まれている。これに対して、雇用者側には「パートタイム労働者の1日の労働時間が4時間未満であってはならない」という義務づけがなされている。

DGBが要請するパートタイムからフルタイムへの復帰（またその逆）に対して、化学関係の交渉当事者たちは、これに従っていない。個々の大企業では、社会的理由（子供の養育）から労働時間を削減するという従業員の自由意思にもとづいた変更の要求を考慮している。

フレックスタイム労働の形態に対するDGBの視点は二つある。その第一〔S. 62～63〕は、核時間の幅に対する全体的な規定と、労働時間の貸し借りの移行に関する制限が組み込まれている。このような主張の根拠になっているのは、フレックスタイム規定には、核時間の長さや状況によって朝、晩、あるいは休憩時間と最大限に拡張された時間帯のなかで、貸し時間に対して代休をとるだけの十分な余裕が与えられている場合のみ、相互間での調和がとられているという経験である。時間の貸しに対する制限には、労働医学的根拠（時間貸しのために長すぎる労働力の投入によって起こる健康上の危険性）と労働市場政策上の根拠（フレックスタイムによる慢性的な時間のたくわえのための隠れた残業時間）が引き合いに出される。時間的精算について、これまで認められてきた10時間を越えて、さらに相殺する可能性がひろがり、1ヶ月単位での調整時間の枠がもっとひろげられて初めて、労働者の就労時間をより一そう仕事量に適應させることが可能となる。それゆえ、DGBは、1年を基準とした労働時間計画を決して認めない。

フレックスタイム労働に関する第二の要求〔S. 63〕とは、「労働時間形態に対する雇用者側の主導」による「乱用の禁止（Verbot des Mißbrauchs）」である。それは個々の従業員が需要の集中している時期に、時間外手当なしで貸時間を貯えたり、経営側の利害が受け入れられる場合には、代休をとることを強制することを対象としている。

以上の、こうした主張を読むにあたって考慮すべきことは、これらが要求の出発点であり、したがって少なくとも部分的には、最大の条項であるということである。昨年度の協約交渉を通じて、パートタイム問題に対する化学労組の妥協にみられるように、協調のための余地は明らかに拡大されている。

II 事業所における可能性と限界〔S. 64～72〕。

労働時間の弾力的な配分に対する余地や、経営上の基準と人事上の基準にもとづく細分化の可能性は、これまで労使間に残されていた権限を事業所の

レベルに移すことを意味している。弾力的な労働時間制度の今後の展開と、とりわけ数十年にわたって実証されてきた形態の原理が——組合の陣営で危惧されているように——将来、空洞化する (ausgehöhlt) のかどうかという問いに対する答えとして、本書ではまず、事業所レベルにおける経営協議会の参加権の重要性がとりあげられる。それはとくに、経営組織法の条文と関連づけて詳細に説明されているが、法規の解釈に関係する部分を中心になっているため、本稿では割愛することとした。

そこで最後に、労働協約の実践をめぐるいくつかの問題点についての指摘を紹介することとする。

現行労働協約の転換 [S. 69~72]。

経営協議会の共同決定権によって、すなわち労働時間制度に必要とされる細目に関しての肯定的合意によって、労働時間の弾力化が《例外事項扱い》のかたちで誤用されることがあってはならない。

1984年に金属産業において妥結した交渉においては、経営協議会は労働組合と協同して圧倒的な力を見せ、獲得した地位を解体しようとする圧力に十分対抗するだけの力があつたことを証明した。報道機関は、これを労働者側の「判定勝ち (Sieg nach Punkten)」と記録しているし、雇用者団体自身の内部見解も、結果的に、協約交渉において本来到達し得ない目的が達成されたというものであつた。

金属産業の雇用者団体が行つたアンケート結果は次のようなものであつた。

- 全企業の3分の2 (63%)、全従業員の87%が、弾力化の可能性のうちの一つを利用している。これらの企業のうち63%が、弾力化方式 (①交替制労働②パートタイム労働③フレックスタイム制) の一つを、30%は二つを、残りの7%の企業は3種の方式の全てを利用している。
- 週労働時間を、2ヶ月間の範囲で、可変的に配分しているのは全体の15% (大企業では、その3分の1) である。金属産業に従事する全労働者の11%が可変的に配分された規定にもとづく週労働時間を取り入れている。

○全企業の半数近く（45%）が、労働時間短縮を導入しているが、これは休日、橋わたし日（Brückentage）、自由交替勤務という形をとっている。大企業については、その90%近くが、中小企業では4分の1（27%）が導入している。金属産業の従業者の約半数にあたる47%が、こうした形での労働時間短縮を獲得している。

○週労働時間を38.5時間に短縮した企業が12%、毎週金曜日または隔週の金曜日にこの短縮を実施している企業が22%、この両者を組み合わせている形を採用している企業は3%である。

ところで、弾力化の余地を完全に活用している企業が比較的少ないということや、交渉の場において雇用者側の主張が殆んど固執されなかったという根拠を追求すると、まず第一に、1984/1985年度の景気上昇とコスト事情の緩和があげられる。

1987年の協定において、段階的にとり決められた新たな労働時間短縮を、従来の労働時間編成を維持しながら、コンスタントな労働日の削減、労働週への削減、橋しわたし日や自由交替制勤務などによって受けとめることは不可能であろう。弾力化の中味に対する刺激は、労働時間の可変的な配分において、平均37.5時間（1987年4月1日からは37時間）に到達しなければならないという配分余地の拡大を出発点としている。春と秋に仕事量のピークを迎え、夏と冬には仕事の谷間を迎えるという季節的な条件にもとづいた変動サイクルを、時間配分計画に導入するためには2ヶ月では不足で、いまや6ヶ月の余地が必要となる。

たとえば、自動車産業では、1年に一度だけ春に需要のピークを迎えるため、これを調整するには1年間にわたる配分余地を設けることが好都合であろう（印刷、木材加工、プラスチック産業などもその例である。）とにかくここでは、予測される負担に対しては時間の貯えにより、需要への影響をもたらす予測しえない事態に対しては、事後になって対処される。

可変的な労働時間にあたっては、労働時間計画において個々の労働日に組み込まれた時間数を超えた範囲でのみ、超過時間手当が積まれるという結論に対して、労働者は慎重な心構えが必要である。定着した8時間制において

は、9時間目から割増手当が義務づけられるが、可変的な労働時間配分に関しては、個々のケースにおいて、7時間目からがこれにあてはまる。しかし他方では9時間目や10時間目でさえも、その日に可変的な配分が適用されている場合には、割増手当の義務が生じないこともある。Bad Homburger の協定でみられる許容された時間外労働の量的限度（制限）や1ヶ月の時間外労働17時間まで認められるという調整は、こうした二次的報酬を制限する作用をもっている。労働者側が金銭的観念にしばられていると、働き口の創出に関しての連帯したアピールも殆んど実を結ばないであろう。

労働協約の交渉において予測される経営協議会での論争において、つぎに対象となるテーマは労働負担の軽減を解明する問題である。アンケートを引用すれば、企業の6%は生産技術設備の活用を促したと回答している。業務時間の幅を、早朝、深夜にまでおし広げていくことや、労働時間と業務時間に束縛されない個々の労働力を容量に応じて配置すること、そしてまた、終日にわたる三交替制の導入の問題にいたるまで、経営協議会ではその埋め合わせとなる利点なしに、これを導入することに甘んじてはならない。これに相反して、金属産業のあらゆる協約に存在しているのであるが、限定された協定によると、労働時間の規則的な配分に土曜日を含めることは、なお例外的であろう。印刷産業においては、（とくに現状や競争相手の状況などによる）止むを得ない理由から、1984年いらい経営協議会での合意のもとで、土曜日を含めることが可能であるとされてきたが、従業員全体からの激しい抵抗を受けたために、この規定はあまり目立った範囲で用いられることはなかった。

フルタイム労働者の場合の個別的な細分化の可能性に関しては、現在もお議論が続いている。1984年の協定以降、企業全体の約17%がこの細分化の可能性を利用し、大企業についてはその50%が用いている。金属労組では、従来通り、この中に、エリート労働者（Elite-Arbeitnehmern）からなる特権を与えられた少数派と、水準が低くて緩衡的役割にある下層の周辺労働者（Randbelegschaft）に分割するための足場を認めている。弾力化を支持す

るものでさえ、平均を上回る長時間労働が要求される専門技術者に関して、「モチベーションに対する反作用の可能性（potential demotivierende Wirkung）」があることを認めている。この場合の専門技術者とは、大抵、趣味や余暇のための余裕を特に重視する比較的若い労働者の集団をさしている。割増賃金による補償が問題となるが、この補償の効果のほどは、元来高収入を得ている労働者集団には疑わしくおもわれる。

あとがき

労働時間の弾力化をめぐる実践的な施策をめぐって、わが国においてもようやく具体的なアプローチが積極化しようとしている事情のなかで、西ドイツにおける経験はそれらの先進的な実績を示すものとして興味あるものと考えられる。われわれは、こうした問題を理解するための基礎的資料の一つとして本書をとりあげた。もっとも本書は、コンパクトな入門書の形式をとりながらも、内容的にはかなり専門的に管理技術的方法の紹介や分析を試みているものとしての特色を有している。しかしながら本稿でわれわれは、もっぱら本書の一般的な解説と敘述の部門を中心にして、抄訳による紹介に重点を置いたことをお断わりしておきたい。

ところで、この際、西ドイツにおける労働時間問題をめぐる事情について、その概略に触れておくことにする。

周知のように、西ドイツは今日、先進諸国の中では労働時間の短縮のもっとも進んだ国として注目されている。具体的には1985年現在で、年間労働時間は1,642時間となり、さらに所定労働時間も時短闘争の結果、週40時間から30時間台へと発展してきている。

ところが西ドイツにおける労働時間の法律上の規制は、ナチス時代における1938年制定の労働時間法（Arbeitszeitordnung）の適用によっている。その意味では西ドイツにおける時間短縮の先進的な実績は、法規制によらず、実は企業の枠を超えた労働協約の直接・間接の規制によって実現したものである点にその特異な性格が認められる。したがってそこでは、労働時間の長

さや割増賃金については労働協約による規制が、労働時間の配分や一時的延長・短縮などについては経営協議会の共同決定による規制が中心的役割を果たしているのである。本書の敘述の中心がもっぱら労働協約や経営協議会に置かれているのはそのためである。

さて、こうした労働協約の重要な意義が認められるとすれば、それは使用者団体と労働組合の中央組織との間で締結される団体協約が中心をなしている。一方の当事者として、本書でとりあげられているドイツ労働総同盟（DGB）は、金属労組を中核にして17の労働組合、770万人（1985年現在）の組合員を擁する一大ナショナルセンターとして、ドイツ労使関係に及ぼす影響力はきわめて大きいものがある。

最後に、本稿との関係で、DGBの協約交渉の中心に位置づけられる金属産業における労働時間規制の現行1984年協約の特徴を参考までに要約しておくことにする。

西ドイツ労働組合の1984年協約は労働時間の短縮をもたらしただけでなく、「労働時間規制の弾力化」をもたらした点でも大きな特徴をもっているといわれる。それは、金属産業の協約で示されたように、つぎの三点において認められている。

- ① まづ週労働時間について、一律に40時間としていたこれまでの協約と異なり、長さの規制が弾力的になったことである。すなわち週38.5時間制が導入されたが、それはフルタイム労働者全員の平均値として算定されればよいとされ、したがって、繁忙な部門や重要な部門は長く、暇で、重要でない部門などでは短く設定することが可能となった。
- ② 週40時間、1日8時間の原則にかわって、週労働時間の配分も弾力化された。週37時間から40時間の範囲で設定された各人の所定労働時間は2ヶ月の枠内で達成されればよく、「労働時間法」の定める1日10時間、週48時間以内であれば超過労働（時間外労働）とならない。
- ③ 労働協約の「労働時間を新たに設定する場合に、事業所の設置装置の稼動を下げてはならない。操業時間と個別労働者の労働時間に差があるときには、休暇によって時間調整をすることができる」という規定によって、所定労働時間を週40時間に維持したまま休暇を増やすことでも対応することができることになった。

参照。同書は専門外の一般的読者にとっても参考になる全体的な解説がなされている好著である。

〔附記〕変形労働時間，フレックスタイム制などについての詳細な内容については 荒木尚志「西ドイツの労働時間制度」(山口・渡辺・菅野編『変容する労働時間制度——主要五ヶ国の比較研究』日本労働協会 1988年所収) 参照。

同書は労働法の専門的立場から詳細に研究された労作である。

その他，関連したものとしては次のものが参考となる。

毛塚勝利「1984年『労働時間協約』」『日本労働協会雑誌』1985.3. No. 310所収。

高木浩子「労働組合から見た将来の労働時間システム——『労働時間の弾力化』に対する DGB 連那理事会の態度」『日本労働協会雑誌』1987.1No. 331所収。

川島和幸「西ドイツ労働運動素描——IG メタルの時短闘争にそくして」『社会評論』1989.8 NO.74 所収。

(1989. 8.31)