

ドイツにおけるパートタイム労働並びに

有期労働契約をめぐる新動向

——パートタイム労働・有期労働契約法の制定とその意義——

川 田 知 子

はじめに

一 パートタイム労働・有期労働契約法の制定過程とその背景

二 パートタイム労働に関する規制——労働時間の短縮及び延長請求権

三 有期労働契約に関する規制——有期労働契約の期間の定め

四 パート労働・有期労働に関する共通規定
1 不利益取扱い禁止規定

2 情報提供義務

3 職業教育及び継続教育訓練への配慮義務
五 パートタイム労働・有期労働契約法の意義と問題

題点

結びに代えて

はじめに

二〇〇〇年二月二日、ドイツで「パートタイム労働及び有期労働契約に関する規定を定め並びに労働法の規定を改正し及び廃止するための法律」(Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen. 以下「パート労働・有期労働契約法」という)が制定され、二〇〇一年一月一日から施行された⁽¹⁾。この法律は、パートタイム労働と有期労働契約についての包括的な規制に関する法律であり、一九八五年就業促進法を拡充したものであると同時に、パートタイム労働の枠組み協定に関する一九九七年二月一五日のEU理事会指令(97/81/EG)⁽³⁾、及び有期労働契約に関する一九九九年六月二八日のEU理事会指令(99/70/EG)⁽⁴⁾を国内法に転換したものである。パート労働・有期労働契約法の主な特徴は、①パートタイム労働者及び有期雇用労働者に対する差別並びに同法における権利の行使を理由とする不利益取扱いを禁止すること、②パートタイム労働者の請求権(例えば、労働者による労働時間の短縮及び延長に対する請求権や、パートタイム労働からフルタイム労働あるいはその逆への変更権など)を認めたこと、③使用者に対してパートタイム労働及び有期雇用の職場に関する情報提供を義務づけたこと、④パートタイム労働者及び有期雇用労働者に職業教育訓練及び継続職業訓練に参加する機会を与えること、さらに、⑤有期雇用に関しては、期間の定めが許容される場合について詳細に規定したこと、である。このように、本法は、パートタイム労働者及び有期雇用労働者のフレキシブルな働き方を保障する権利を明確にしたものとして肯定的に評価されるが、学説の中には『この「見事なヒステリー」は、判例実務に消化不良をもたらす恐れがある』⁽⁵⁾と懸念を示すものもあり、ドイツにおいて様々な批判に晒されているのも事実である。

そこで、本稿においては、パートタイム労働及び有期労働契約に関する国際的動向を簡単に考察し、パート労働・有期労働契約法の立法過程及びその内容を紹介するとともに、本規定の内容をめぐる問題について若干の検討を行うこととする。ヨーロッパの動向とその中の今回のドイツにおける新法制を的確に理解することは、「短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律」(以下、「パート労働法」という)の抜本的な改正が要求されているわが国にとってきわめて重要であると考えるからである。⁽⁶⁾なお、パート労働・有期労働契約法の第一章「パートタイム労働及び有期労働契約に関する法律」は、全三三条によって構成されているが、本稿ではその中でも特に重要と思われる規定に限定して論じることとする。

(一) BGBI I 2000, 1966. 同法の翻訳としては、齋藤純子「ドイツにおけるパートタイム労働・有期労働契約法の制定」『外国の立法』二〇九号(二〇〇一年六月)四七頁がある。また、パートタイム労働に関する規定については、ハンブルグ政治経済大学のウルリッヒ・ツァッハルト教授の講演「ドイツにおける労働法改革の現在——一九九八年以降のシュレーダー政権の労働法政策」日本労働研究雑誌四九七号六四頁を参照。

(2) 一九八五年就業促進法については、水町勇一郎「パートタイム労働の法律政策」有斐閣(一九九七年)を参照。

(e) Die Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. EG 1998 Nr. L 145. 9). 同指令は、パートタイム労働者に対する差別を除去し、自発的パートタイム労働の展開を促進し、使用者および労働者のニーズを考慮した労働時間のフレキシブルな編成に寄与することを目的とするものである。また、客観的な理由がある場合を除いて、賃金及び労働条件においてパートタイム労働者の均等待遇が適用されることも求めるものであった。同指令の内容については、柴山恵美子「イギリスのパートタイム労働に関する新法制定とEC(現EU)理事会指令」賃金と社会保障二二八〇号(二〇〇〇年八月下旬号)六一頁を参照。

(4) Die Richtlinie 1997/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (AbI. EG 1999 Nr. L 175 S. 43). 同指令は、差別禁止原則の適用により有期労働の質を改善すること及び有期労働契約の反復更新の濫用を防止することを目的としており、有期労働者に対する不利な扱いの禁止、期間比例原則の適用、加盟国が濫用防止のための措置（更新を正当化する客観的理由、継続更新の最長期間、更新回数を定めること）をとることを定めているものである。同指令に関しては、戸塚秀夫「欧州連合（EU）における有期労働に関する労使間の枠組み協定について」労旬一四六八号（一九九九年）三〇頁を参照。

(5) Klient, Der neue Teilzeianspruch, NZA 2001, 64.

(6) わが国におけるパートタイム労働法改正への試みについては、和田隆「パートタイム労働者の「均等待遇」——パートタイム労働私案について」労旬一四八五号（二〇〇〇年）一八頁参照。

一 パート労働・有期労働契約法の制定過程とその背景

1 一九八五年就業促進法の効果

一九八五年就業促進法は、CDU/CSU-FDPの連立政権が労働法分野での規制緩和として最初に手がけたものであり、主として失業対策として制定されたものであった。同法は、有期雇用契約や派遣労働の要件を緩和し、パートタイム労働や特殊な雇用形態（ジョブ・シェアリングや呼び出し労働）を承認するとともに、パートタイム労働者の平等取扱いを明確に規定することによって、これら縁辺労働者（Randbelegschaft）の雇用を拡大させようとするものであった。具体的に同法は、パートタイム労働者の定義（2条2項）を定めた上で、その労働条件については、①客観的な理由のない差別の禁止（2条1項）、②労働時間の変更を希望する労働者への情報提供義務（3条）、③特殊なパートタイム労働形態（呼び出し労働及びジョブ・シェアリング）の法規整（4条、5条）、④本法規定に対

する労働協約の優位(6条)について規定していた⁽⁷⁾。また、有期労働契約に関して、従来の判例法理では労働契約に期限を付する場合、その期限は6カ月以下に限定され、それを超えるときには解雇制限法(Kündigungsschutzgesetz)の逸脱とされないように合理的な理由がなければならぬとされていたところ、同法によって、新規雇用の場合と職業訓練修了者を雇用する場合には、こうした理由がなくても1回に限り18カ月までの期限を付することが可能になった(1条)⁽⁸⁾。

同法制定以降のパートタイム労働者並びに有期雇用労働者の推移について見てみると、パートタイム労働で働く者は八五年には約二八五万人(全就業者一、二二八万人に占める割合は二三・〇%)、九一年には約四七四万人(同三、三八九万人、一八・五%)、二〇〇〇年には約六五〇万人(同三、二六四万人、一九・八%)と、徐々に増加する傾向にある。もともと、ヨーロッパの他の国々と比較してみると、オランダ三八・七%、イギリス二四・九%、スウェーデン二三・二%、デンマーク二二・三%となっており、ドイツのパートタイム労働比率はヨーロッパ全体の水準から見るとそれほど高くはないことがわかる⁽⁹⁾。有期雇用契約については、八五年の五・四%が、九一年には六・三%、九九年には八・三%とわずかに増加している⁽¹⁰⁾。特に、一九八五年から八七年にかけて約八五万件の有期契約が締結され、このうち約1/4に当たる二三万件が八五年就業促進法の要件を利用したものであった⁽¹¹⁾。さらに一九九九年に創設された約五五万の職場の半分以上が期間の定めのある労働関係であったと報告されている⁽¹²⁾。しかし、パートタイム労働が労使双方の要請に基づいて増加してきたものであるのに対して、有期雇用の場合、労働者が希望して選択するというより、フルタイムの職場を得られないために、やむなく有期の職に就いている者が多く、依然としてかなり限定的で過渡的な雇用形態であるといえる⁽¹³⁾。

このような現状を見ると、失業対策として制定された一九八五年就業促進法の効果は、十分なものとは言い難

い。しかし、本法の最大の意義は、ドイツにおける労働法の激しい規制緩和の中にありながら、フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の平等取扱原則を法定化した点にある。また、期限付き労働契約の要件を緩和して有期雇用を容易にすることにより、「結果的に期間の定めのない労働関係への『掛け橋 (Bridge)』となり得た⁽¹⁴⁾」という効果も見逃してはならないであろう。

2 法制定の背景

このような就業促進法を廃止し、今回新たにパートタイム労働・有期労働契約法を制定するに至った背景には、次のような諸事情があった。

第一に、近年、失業率が高止まりを続けるドイツにおいて、この持続的な雇用保障を維持するためにも、雇用政策上有効な手段としてパートタイム労働（個別的労働時間短縮）の拡大によるワーク・シェアリングが将来的に必要不可欠な雇用形態であるとして追求されるようになってきた点である⁽¹⁵⁾。

第二に、連邦政府議事録において、「非差別的なパートタイム労働は、事実上の男女同権の実現にとって不可欠な条件である⁽¹⁶⁾」と指摘されているように、もともと家庭責任を担う女性のための労働形態として発展してきたパートタイム労働を、安価な不安定雇用としてではなく、フルタイム労働者との平等扱いやフルタイム労働への転換を促進することによって、その積極的な活用を促そうとしている点にある⁽¹⁷⁾。連邦雇用庁のマイクロセンサスによると、現在ドイツにおける女性のパートタイム労働者は八七%であり、その多くは家庭的な理由からパートタイム就労を選択している。その他、パートタイム労働の選択理由としては、余暇の時間を企業外の職業教育訓練や資格取得、さらに生涯学習に利用するなど個人的な理由も多く挙げられており、「生活形態の個人化⁽¹⁸⁾」によってパートタ

イム労働やフレックスタイム制などの自由な労働時間形成を労働者に選択させている⁽²⁰⁾。このように、パートタイム労働は、男女の平等の機会や職業と家庭責任の調和を促進するのみならず、労働者の多様な生活設計を可能にするものとして、これまで以上に強力で促進されなければならない⁽²¹⁾。その意味で、パート労働・有期労働契約法の最も重要なポイントは、個人のライフスタイルに対応した労働時間決定を労働者の権利として認めたところにあるといえるだろう。

第三に、八五年就業促進法及び後述する一九九六年労働法上の就業促進法によって、有期契約の要件が緩和されたにもかかわらず、有期労働契約が激増しなかったのは、ドイツでは労働契約の期間を定めないのである⁽²²⁾。このような無期雇用の原則は、社会政策的理由から将来においても維持されるべきものと考えられているからである⁽²²⁾。しかしながら、一九八七／一九八八年及び一九九二／一九九三年のベルリン学術センター及びミュンヘンのInfratest 社会調査 (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und Infratest Sozialforschung München) によると、就業促進法施行後の期限付き労働契約は、職業教育を終えた若年層の新規採用を促進し、継続雇用の掛け橋として効果的な手段であるとされている。また、就業促進法が制定された当初、有期労働契約は労働条件や労働者の職業能力の向上に不利に影響するのではないかと懸念されていたが、有期雇用労働者の多くは、有期雇用を理由として期限の定めのない労働者に比べて不利益に取り扱われている印象を抱いていない⁽²³⁾。さらに、中小企業やベンチャービジネスにとっては、労働需要の変動に柔軟に対応したり、時間外労働の代用として利用するといふ、より積極的な理由が報告されている⁽²⁴⁾。有期雇用のより一層の拡大が期待されるゆえである。

第四に、前述した八五年就業促進法の1条1項から4項の有効期限が二〇〇〇年一月三十一日であることと、E U理事会による一九九七年一月十五日パートタイム労働指令 (97/81/EG) 及び一九九九年六月二十八日有期労働指

令 (99/70/EG) によって、加盟国は二年以内に本指令を国内法で実施するための措置をとるよう要請されていた点である（前者は二〇〇〇年二月二〇日にすでに転換期間を経過しており、後者は二〇〇一年七月二〇日に転換期日をむかえることになっていた。⁽²⁵⁾ そのため、立法者は非常にせっぱ詰まった状態に追い込まれており、短期間に激しくまた感情的に行われた議論の末に法案が成立し、立法過程の最終段階のわずかな期間に、労働社会委員会による法案修正が行われることとなったのである。⁽²⁶⁾）。

なお、この間の国際的動向を見てみると、イギリスでは、二〇〇〇年七月に「パートタイム労働者（不利益取扱いの防止）規則」が施行され、パートタイム労働者に対する不利益取扱いの禁止、フルタイム労働者と同じ時間帯たり賃金、職業年金の受給権、訓練へのアクセス、年次休暇権、親休暇と出産休暇等について定められた。⁽²⁷⁾ また、二〇〇〇年二月に公布・施行されたイタリアのパートタイム労働に関する新法においても、差別禁止規定やパートタイム労働者の保護措置、時間外労働の上限など規定している。⁽²⁸⁾

3 法制定の経緯

連邦政府法案は、連邦参議院に送付されたのち連邦議会に提出され、二〇〇〇年六月二六日に第一読会が行われて労働社会委員会に付託された。同委員会は、野党であるキリスト教民主同盟・社会同盟が提出した法案及び同じく自由民主党が提出した法案と合わせて審査を行い、十一月一日に、政府案を修正の上採択し、二つの野党案を却下するよう勧告する委員会報告書を提出した。この間、十一月八日には労働社会委員会の公聴会が開催された。

連邦議会本会議は十一月一六日、委員会で修正された政府提出法案を可決し、十二月二一日に制定、同月二八日に公布した。⁽²⁹⁾

- (7) 水町・前掲書(注2)一〇八頁。
- (8) 和田肇「ドイツの労働時間と法—労働法の規制と弾力化—」日本評論社(一九九八年)一六六頁。なお、同法は当初、有効期間が一九八九年二月末までとされていたが、その後、八九年二月二日改正(九〇年就業促進法)によって九五年二月末まで五年間延長され、九四年七月二六日改正(九四年就業促進法)、によって二〇〇〇年二月末まで再度五年間延長され、さらに、九六年九月二五日「成長と就業促進のための労働法(労働法上の就業促進法)」(Arbeitsrechtliches Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung (Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz))による八五年就業促進法1条の改正を経て、二〇〇〇年二月三一日に失効することが予定されていた時限立法であった。
- (9) EURO STAT 1988
- (10) BT-Drucksache 14/4374, S. 12.
- (11) 和田・前掲書(注8)一六七頁。
- (12) BT-Drucksache 14/4103, S. 4.
- (13) 和田・前掲書(注8)一六七頁。
- (14) BT-Drucksache 14/4103 S. 4.
- (15) BT-Drucksache 14/4374 S. 11.
- (16) BT-Drucksache 14/4374 S. 1.
- (17) BT-Drucksache 14/4374 S. 11.
- (18) Statistisches Bundesamt, Leben und Arbeiten in Deutschland-Mikrozensus 2000, April 2001.
- (19) BT-Drucksache 14/4374 S. 11.
- (20) 和田・前掲書(注8)一一一〇頁。
- (21) BT-Drucksache 14/4374 S. 11.

- (22) BT-Drucksache 14/4374 S. 12.
- (23) BT-Drucksache 14/4103 S. 4.
- (24) BT-Drucksache 14/4103 S. 4.
- (25) Hromádka, Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz NJW2001, 400.
- (26) Michael Kliment, a.a.O. (N. 5) S. 64.
- (27) 宮崎由佳「パートタイム労働と間接性差別」労旬一四八九号(二〇〇一年)五六頁。
- (28) 宮前忠夫「イタリアのパートタイム労働者の保護・均等待遇の新法」EUパート指令を国内法化するための法律の「特徴」労旬一四九七号(二〇〇一年)四七頁。
- (29) 齋藤・前掲論文(注1)五〇頁。

二 パートタイム労働に関する規制―労働時間の短縮及び延長請求権

パートタイム労働・有期労働契約法のパートタイム労働に関する規定の中心は、パートタイム労働を促進する観点から、労働時間の短縮及び延長請求権を認めた点である。前述したように、同法はEUのパートタイム労働指令及び有期労働指令の準則を国内法化するという目的をもって制定されたものであるため、基本的にEU指令の目指す方向をそのまま受け入れたものとなっているが、ここで紹介する「労働者の労働時間短縮請求権」は、EU指令やそれを国内法化したイタリアやイギリスの法律にも規定されていないものである。ドイツが選択した途は、まさにパートタイム労働政策が成功をみたオランダモデルであったといえるだろう。⁽³⁰⁾

1 労働時間の短縮請求権

(1) 要件

八五年就業促進法の3条は、労働時間の長さ及び配分の変更を希望する労働者に対して、当該事業所内の補充されるべき相応のポストに関する情報提供を規定するに過ぎなかった。これに対して、パート労働・有期労働契約法の8条では、従業員数が通常一五人を超える事業所で6カ月を超えて働く労働者に対して、契約上定められた自己の労働時間の短縮を求める権利を認めている(同条1項、7項)。同法6条が、指導的な地位にある者も含めた被用者に対してパートタイム労働の促進を規定していることから、8条の労働時間短縮を請求し得る労働者も、監督的地位にある労働者や指導的地位にある者、すでにパートタイム労働に従事している者などあらゆる労働者が対象になっている。⁽³²⁾ 期間の定めのある労働者も6ヶ月以上継続勤務している場合には、労働時間の短縮を請求することができることになる。

労働者が労働時間の短縮を請求するためには、労働時間の短縮及び短縮の程度を短縮開始の遅くとも3ヶ月前までに主張しなければならず、また、労働時間の配分についても申告することとされている(同条2項)。この3カ月の期間は、使用者が、当該労働者が8条1項及び7項の要件を満たしているか、また、労働時間の短縮が事業所内の組織や作業の流れに影響を与えないかを調査し、この労働時間を見つけ出すための期間として設定されたものである。⁽³³⁾ 労働者による労働時間短縮の請求がなされると、使用者は当該労働者と、労働時間の希望する短縮について合意に達する目的で協議しなければならず、また、労働時間の配分については当該労働者との間で合意を得なければならぬとされている(同条3項)。同条の労働時間短縮請求は、労働者による労働契約の一方的な変更請求であるため、この請求権の行使にあたっては、まず労使の合意により解決することが求められているのである。

(2) 労働時間の短縮を妨げる「経営上の理由」

8条4項1文及び2文は、労働者による労働時間短縮請求に対する使用側の対抗手段について規定している。第1文は、「使用者は、経営上の理由によって妨げられない限り、労働時間の短縮に同意し及び労働時間の配分を被用者の希望に応じて定めなければならない」と規定する。当初、この「経営上の理由」について、連邦政府草案では「差し迫った経営上の理由 (dringend betriebliche Gründe)」とすることが求められていたが、⁽³⁴⁾立法者は、「労働時間の短縮請求は労働者による労働契約の一方的な変更請求であり、契約自由(基本法1条2項)への侵害を意味するものである」との観点から、「経営上の理由」と文言を緩和することによって経営側に配慮したのである。したがって、同法8条によって使用者に要求される「経営上の理由」は、解雇制限法1条2項や連邦育児手当法15条7項の「差し迫った経営上の理由」よりも緩やかであり、使用者は予見され得る「経営上の理由」を主張して、労働時間の短縮を拒否することができるのである。

また、第2文は、「経営上の理由が存在するのは、特に、労働時間の短縮が事業所内の組織、作業の流れ若しくは安全を本質的に阻害し、又は過度の費用負担を生じさせる場合である」として、使用者が主張すべき「経営上の理由」を例示列挙している。この点、立法理由においても、「合理的で跡付け得る理由 (rationale, nachvollziehbare Gründe) があれば十分であり、使用者に対して要求し得ないような過大な理由まで求めなくてもよい」としている。その上で、「適切な追加的労働力を見つけ難いという使用者の異議が認められるのは、労働時間を短縮する労働者の職業像 (Berufsbild) にふさわしい追加的労働力を使用者がその標準的な (mäßgeblichen) 労働市場において自由に利用できないことを主張・立証した場合に限られる」との具体例を挙げている。⁽³⁵⁾使用者にとっては、労働者の労働時間短縮により生じる追加的労働力の補填が最も困難な問題であることから、立法者も第2文の例示列挙

をさらに具体的に説明したものと思われる。事実、同法制定後間もなく、この「経営上の理由」について裁判上争われている⁽³⁶⁾。

【事実の概要】 Xは、化学製品や医薬品を販売する販売会社Yにおいて、一九九二年から、週40労働時間、税込み月収五〇〇〇マルクで勤務していた。Yの販売部門は特殊化学製品、国内診断医療、海外診断医療の三つに分かれており、Xが所属していた国内診断医療部門では主として病院や研究室、共同診療所がその顧客であった。Xは教育訓練を受けた医療技師補(MTA)であり、受注及びその処理、クレーム処理、試薬品の提供、顧客獲得運動、電話による顧客担当、支払督促業務、納入業者評価、販売用統計の作成、生産計画の準備、価格表と販売資料の作成、一般通信業務などの仕事を担当していた。このような業務の他に、Xは二〇〇一年からは他の仕事も担当し、日に五〇件から一〇〇件の顧客とコンタクトをとり、委託業務の進行状況、納期、支払条件について話し合っていた。同じ部門に従事する農業従事者Rは、二〇〇〇年から従業員Cの後任としてYに雇用され、XとRは、休暇あるいは疾病の際には相互に代行しあっていた。

Xは、二〇〇一年一月二三日付けの文書により、自己の労働時間を週24時間に短縮するとともに、その労働時間を週の初めの三日間に配分するよう求めたところ、三月一日、Yの人事部長は、経営上の理由からこれに応じられない旨の文書を手渡した。

なお、本件訴えが提起された後、YはXに対して、二〇〇一年九月一日から「交代要員(Springerin)」として複数の事業所であつ様々な部門で勤務する場合には、週24時間のパートタイム勤務で配置する旨の提案をしたが、Xはこの提案を拒否した。Yは、右代替案に応じないことや、Xの希望どおり労働時間を短縮した場合には、追加的労働力を見つけ難いこと、追加コストが月々一、〇〇〇マルクかかることをもって、同法8条にいう「経営上の理由」があるとした。

【判決要旨】 請求認容

1 訴えの適法性

労働時間短縮の主張は、労働契約の変更についての申し込みであるから、「パート労働・有期労働契約法8条1項及び4項1文による労働者の請求は、契約変更に関する申し込みの受領請求及び（Yによる同意・承諾の）意思表示の請求である。」

給付の訴えに求められる法的保護の必要性は、本事案の場合、パート労働・有期労働契約法8条5項2文の擬制的効果によって排除されない。YはXによる労働時間の短縮請求に対して、適時に（二〇〇一年五月一日の一カ月前までに）、文書によって拒否し、右規定の擬制的効果は生じないからである。労働時間の配分の訴えについても同様である。

2 労働時間の短縮同意請求について

(1) 労働時間短縮への同意請求権の発生要件

(a) 「当事者間の労働関係は、一九九二年以降継続しており、したがって6カ月以上存在」し、「Yは通常15人以上の労働者を雇用している」。「Xは、労働時間の短縮の要求を、パート労働・有期労働契約法8条2項1文における適切な時期、すなわち、希望する労働時間短縮の開始日である二〇〇一年五月一日の三カ月前までに、二〇〇一年一月二三日付けの文書によって主張している」から、同法8条の1項、2項、7項の要件を満たしている。

(b) 同法8条3項によれば、使用者は、労働時間の短縮を希望した労働者と合意に達する目的で協議しなければならぬが、手続的瑕疵が裁判上の労働時間短縮請求を妨げるものでなく、また、Xに信義に反する事情があった旨のYの主張もない。

(c) 同法は、労働時間短縮の程度を制限していない。それゆえ、Xは週40時間から24時間への労働時間の短縮を要求することができるとができる。

(2) 労働時間の短縮を妨げる「経営上の理由」

① パート労働・有期労働契約法は、「経営上の理由」を定義づけていない。立法理由書(BT-Drucksache 14/4374, S. 17)では、「合理的で跡付け得る理由 (rational, nachvollziehbare Gründe) があれば十分であり、使用者に対して要

求し得ないような過大な理由まで求めなくてもよい」としている。それゆえ、「差し迫った経営上の理由」までは必要とされない。同法は「経営上の理由」として、「事業所内の組織、作業の流れ若しくは安全を本質的に阻害し、又は過度の負担を生じさせる場合」を列挙している。これは例示列挙でありその他の理由を排除するものではない。

② 本件では以下のように「経営上の理由」は認められない。

(a) 立法者は、パート労働の導入と追加的労働力の採用によってコストが生じ得ることを予想しており、この費用増 (Mehraufwand) に対しては、生産性の向上と資本の有効利用によるコスト削減措置によって対処できると指摘する。それゆえ、使用者は、コストが生じる原因やコストの額、並びに相当性を超える (Unverhältnismäßigkeit) 異なる事情を主張、立証しなければならぬが、Yはこれを果たしていない。

(b) Yは、職場にパートタイム労働者を投入できないとする企業の決定あるいは企業の意図を説明していない。同様に Yは、作業の流れや組織の侵害についてもほとんど主張・立証していない。

(c) 「Yは主として、適切な追加的労働力を見つけ難いということを根拠にしている。立法理由から明らかなように、適切な追加的労働力を見つけ難いという使用者の異議が認められるのは、労働市場において自由に利用できないこと (bid) にふさわしい追加的労働力を使用者がその標準的な (mäßgehichen) 労働市場において自由に利用できないことを主張・立証した場合に限られるのである。本件においてYはそれに該当する事実を主張していない。Yは、従業員Cの後任者を捜すのに4ヶ月かかったことを指摘しているにすぎず、Xによる労働時間短縮の申請が行われた後の活動を明らかにしていない。適切な従業員を早期に見つけ難いとの指摘だけでは十分ではない。追加的労働力を見つけないかには、ここで判断するに及ばない。使用者が適切な求職者を簡単に拒否することができるかどうかについては、すでに跡付けることができない。Yは、今の従業員であるRの仕事がXの仕事と異なっていること、二〇〇〇年に以前の従業員であるCの後任者としてフルタイム労働者を探していたことを主張したが、追加的労働力の求人、—Xの労働時間短縮請求により—パートタイム労働者について問題となっているものだからである。」

よって、同法8条に基づくXの週40時間から週24時間への労働時間短縮に関する同意請求は認められる。

3 労働時間の週三日配分に関する同意請求について

XはYに対して、パート労働・有期労働契約法8条4項により、労働時間をその希望する最初の三日間に配分することについて同意請求権を有する。

Yは、Xの希望する週の最初の三日間に労働時間を配分することに対して、「経営上の理由」を主張していない。Yのあらゆる主張は労働時間の短縮に関する反論である。したがって、労働時間の配分を妨げる経営上の理由について、労働時間の短縮を妨げる経営上の理由とは異なった要件とすべきかの問題を判断することはできない。基本的に、労働時間の特定の配分に関する労働者の希望については、少なくとも労働時間の短縮とは異なった「経営上の理由」がなければならぬ。

この他、パート労働・有期労働契約が制定されて半年ほどの間に、同法8条の「経営上の理由」をめぐって争われた下級審判決は2つある。⁽³⁷⁾ いずれも、労働者の労働時間短縮請求を認める判断になっており、使用者が「経営上の理由」を主張・立証することは実務において非常に困難であることがわかる。

このような紛争の可能性をできるだけ緩和するために、契約当事者は労働時間の短縮を拒否する理由を具体化し、それをあらかじめ労働協約に定めておくことによって、それぞれの産業部門に特有の事情を考慮することができる（同条4項3文）。

(3) 労働時間短縮の擬制的効果

使用者は、労働者が希望した労働時間の短縮及び配分を受け入れるかあるいは拒否するかどうかの決定を、希望された短縮開始の遅くとも1ヵ月前までに労働者に文書で通知しなければならない（8条5項1文）。使用者と労働

者が同条3項による労働時間の短縮について合意せず、かつ、使用者が希望された短縮開始の遅くとも1カ月前に労働時間短縮を文書で拒否しなかった場合には、労働時間は労働者の希望どおりに短縮される(同項2文)。これによって労働時間の短縮が擬制されることになる。すなわち、労働時間短縮の擬制は、労働者によって希望された労働時間短縮に対する使用者の同意の意思表示(Zustimmungserklärung)であり、使用者による労働契約変更の意思表示の発信(Abgabe einer Willenserklärung)である。⁽³⁹⁾したがって、使用者が労働者による労働時間短縮請求に対して適時に拒否しなかった場合には、これに同意したものと見なされ、その効果が発生することになるのである。⁽³⁹⁾前述した判決でも、「労働時間短縮の主張は、労働契約の変更についての申し込みであるから、パート労働・有期労働契約法8条1項及び4項1文による労働者の請求は、契約変更に関する申し込みの受領請求及び(使用者による同意・承諾の)意思表示の請求である」と判断している。もともと、この事案では使用者が適時に書面によって拒否しているため、擬制的効果は生じないとされている。

このように、使用者が労働者による労働時間の短縮を拒否した場合には、労働者は民事訴訟法八九四条に基づき訴訟を提起することができる。⁽⁴⁰⁾労働者は、労働時間を一方的に短縮したりあるいは自分が希望する時間に労務を提供する給付決定権(Leistungsbestimmungsrecht)を有していないからである。労働時間短縮に関する労働者の希望は、経営上の理由がこれを妨げない場合には使用者はそれを受け入れなければならないという変更契約の締結(民法三〇五条)である。すなわち、この法律は契約締結の強制を規定しているのである。⁽⁴¹⁾

労働者の希望に応じた労働時間短縮の擬制は、労働時間の希望する配分に関しても同様に適用される(5項3文)。もともと、8条1項及び7項は労働時間の短縮の要件についてののみ規定し、労働時間の配分についてはその他の項で補足的に規定されているにすぎないことから、労働時間の配分に関する擬制は、労働時間が短縮された場

合にのみ配分が可能になるといふ随機的機能 (Annexfunktion) を有するものである。したがって、使用者が労働時間の短縮を拒否したが、配分については返答しなかったとしても、労働時間配分の擬制は生じないことになる。⁽⁴²⁾

また、同項4文は労働時間の配分について、使用者の一部解約権 (Teil kündigungsrecht) を認めている。これは、労働時間の配分の変更による経営上の利益が、これまでの配分を維持することによる労働者の利益を著しく上回る場合に、使用者は同意されあるいは希望された労働時間の配分を再び変更することができるものである。この場合、使用者は、配分の変更による経営上の利益と、それが労働者の利益を著しく上回ることを主張・立証しなければならぬ。⁽⁴³⁾

2 労働時間の延長請求権

労働者がパートタイム労働を選択することを躊躇するのは、フルタイムへの復帰が難しかったり、昇進の見込みが少なかったりするためである。⁽⁴⁴⁾ このような懸念を取り除くために、パート労働・有期労働契約法9条は、パートタイム労働者が自己の労働時間の延長を希望した場合には、使用者はフルタイムのポストを補充する際に、差し迫った経営上の理由又は他のパートタイム労働者の希望がこれを妨げない限り、同一の適性であることを条件としてそのパートタイム労働者の希望を優先的に考慮しなければならないと規定している。⁽⁴⁵⁾ 同法8条4項の「経営上の理由」と比べて、同条の「差し迫った経営上の理由」は、通常の場合であれば労働者の利益を優先させ、特に重要な理由がある場合にのみ使用者が拒否できることを意味している。使用者が労働者の希望を拒否できるのは、多くのパートタイム労働者がフルタイムのポストを希望しているため使用者がその中から選択・決定せざるを得ない場合などであるが、使用者はこの場合、衡平な裁量原則 (Grundsätze billigen Ermessen) に基づいて選択・決定しな

なければならない。⁽⁴⁶⁾この規定を考慮せずなされた労働者の採用は、経営組織法99条2項1号による法規定に違反した人事上の措置であり、⁽⁴⁷⁾従業員代表員委員会は採用の同意を拒否することができる。

(30) オランダはパートタイム労働者の割合が高いことから、ここ数年注目を浴びている。ドイツの立法者もこのパートタイム労働請求権によって、オランダの低い失業率に近づく可能性を見出している。Wolfgang Hromadka, Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz, NJW2001, 402. オランダモデルについて紹介した文献としては、「資料/ゼンセン同盟オランダモデル調査団報告(要約と結論および関連資料)」「賃金と社会保障No.1298(二〇〇一年五月下旬号)一六頁以下がある。また、関連論文としては、中野麻美「オランダ・モデルと日本のパートタイム労働」賃金と社会保障(同号)四頁以下がある。

(31) 同法6条は、使用者は「管理的地位にある者を含めて」労働者に対して、パートタイム労働を可能にしなければならぬと規定している。専門性の高い仕事に従事している男性フルタイム労働者にはパートタイム労働の途がほとんど開かれていないのに対して(BT-Drucksache 14/4374 S. 16.; Peter Linke/Martin Fink, Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, AuA2001, 107) 職域が限定された専門性の低い職(二級の仕事)はほとんど女性のパートタイム労働者によって行われているという現状から(金谷千慧子・山田省三監修「女性のパートタイム労働―日本とヨーロッパの現状」国際交流基金編「一九九九年」六七頁以下)、パートタイム労働が特に専門性の高い職業領域においても(in Bereich qualifizierter Tätigkeiten)魅力的な雇用形態となるよう配慮すべきことを使用者に義務付けた規定である。BT-Drucksache 14/4374 S. 16.

(32) Peter Linke/Martin Fink, a.a.O. (N. 31) S. 107.労働時間の短縮を求める権利に関しては、野党から10歳以下の子を養育している者又は介護を要する家族を有する者に限定して認めるとする対案が提出されたが、これは退けられた。これについて、斎藤・前掲論文(注1)四八頁では、家庭責任を理由としてではなく、労働者本人の希望にのみ基づいてパートタイム労働が認められることを評価している。

- (33) Peter Linke/Martin Fink, a.a.O. (N. 31) S. 110.
- (34) Peter Linke/Martin Fink, a.a.O. (N. 31) S. 110.
- (35) BT-Drucksache 14/4374 S. 17; Peter Linke/Martin Fink, a.a.O. (N. 31) S. 110.
- (36) ArbG Mönchengladbach, Urt. v. 30. 5. 2001-Ca1157/01, NZA2001, 970. 1)の判決の判例研究については、川田知子「パート労働・有期労働契約法による働き労働者の労働時間短縮請求が認められた事例」労働一五一九号三二六頁。
- (37) ArbG Bonn, Urt. v. 20. 6. 2001-2Ca1414/01; ArbG Stuttgart, Urt. v. 5. 7. 2001-21Ca2762/01.
- (38) Ulrich Preis/Michael Gotthardt, Das Teilzeit- und Befristungsgesetz, DB2001, 146
- (39) 学説上、使用者はこのような意思表示の擬制に対して、使用者は擬制によって生じた法律状態の是正を求めるのではなく、労働者によって変更された労働契約を変更契約 (Änderungsvertrag) もしくは変更解約 (Änderungskündigung) によって再び変更するべきことを主張されよう。Dieter Straub, Erste Erfahrungen mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, NZA2001, 923; Ulrich Preis/Michael Gotthardt, a.a.O. (N. 38) S. 146.
- (40) ドイツ民事訴訟法八九四条第一項『意思表示の擬制』は、「債務者が意思表示をせよとの判決を受けたときは、判決が確定したときに直ちに意思表示をしたものとみなす。意思表示を反対給付に係らせているときは、右の効果は第七二六条及び第七三〇条の規定に従い確定判決の執行力ある正本が付与されたときに直ちに生ずる」と規定している。
- (41) Wolfgang Hromadka, a.a.O. (N. 30) S. 403. ドイツ民法三〇五条は、「法律行為による債務関係の創設並びに債務関係の内容の変更については、法律が他のことを規定していない限り、当事者間の契約が必要である」と規定している。
- (42) Ulrich Preis/Michael Gotthardt, a.a.O. (N. 38) S. 147.
- (43) Dieter Straub, a.a.O. (N.39) S. 920.
- (44) 斎藤・前掲論文(注1) 四八頁。
- (45) パート労働・有期労働契約法9条とは異なり、連邦育児手当法15条5項2文は、フルタイム労働関係への復帰権を

無条件に認めらる。Achim Lindemann/Oliver Simon, Neue Regelungen zur Teilzeitarbeit, BB2001, 151.

(46) 草案段階ではこれと異なり、社会的観点 (sozial Gesichtspunkten) に基づいて選択決定する⁴⁷⁾ことが要求されていた。Lindemann/Oliver Simon, a.a.O. (N. 45) S. 151.; Dieter Straub, a.a.O. (N. 39) S. 924. の点、プライスは、経営上の理由に基づく解雇が通告された後の再雇用請求権とパラレルに考えている。すなわち、解雇通告時と解約告知期間満了までの間に、継続雇用の可能性が予想外に生じた場合、経営上の理由に基づき解雇通告された労働者は再雇用請求することができるが、再雇用し得る労働者の選択決定にあたっては、使用者は民法二四一条により個々の事情を考慮しなければならぬとするものである。Ulrich Preis/Michael Gotthardt, a.a.O. (N. 38) 145 [150]. 連邦労働裁判所も「補充すべきポストに多くの求職者が殺到した場合には、使用者はこの中から恣意的に選択してはならず、経営上の利益 (betrieblicher Belange) や社会的観点を手がかりにして、民法二四一条、三一五条にかなった選択決定を行わなければならない」と判断している。vgl. BAG vom 28.6.2000, NZA2000, 1097.

(47) Wolfgang Hromadka, a.a.O. (N. 30) S. 403.

三 有期労働契約に関する規制—有期労働契約の期間の定め

1 有期労働契約をめぐる法規制の推移

ドイツ民法六二〇条は、「雇用関係は、期間の満了によって終了する」として、期間の定めのある労働関係の締結を原則的に認めている。しかし、これを自由に認めることは、解雇制限法による労働者保護を逸脱する手段になりかねない。⁴⁸⁾連邦労働裁判所はこれに対して、労働契約に期限を付する場合には、その期限は六カ月以下に限定され、それを超えるときには、解雇制限法の逸脱とならないように合理的な理由がなければならず、有期労働契約に制限を加えてきたのである。

これを緩和したのが、規制緩和による雇用拡大を目指して制定された一九八五年就業促進法であった。同法は第1章（「有期契約の許容要件の緩和」）1条において、一九八五年五月一日から九〇年一月一日までの期間、新規雇用の場合と職業訓練修了者を雇用する場合には、合理的な理由がなくても1回に限り一八ヵ月までの有期契約を締結することができるとして、その要件を緩和し、かつ許容期間を六ヵ月から一八ヵ月に引き上げることとした。⁽⁴⁹⁾

この条文は、九六年「労働法上の就業促進法」によって改正され、①新規雇用又は職業教育修了者の雇用という条件が、「同一の雇用主との間にそれ以前に密接な関連のある労働契約がないこと」と緩和され、②合理的な理由がなくとも許容される有期契約の最長期間は二年に引き上げられた。さらに、期間が二年までであれば3回までの更新も認められること、また、③高齢者の雇用促進の目的により、満六〇歳以上の労働者についてはこの制限をはずすこととした。

今回制定されたパート労働・有期労働契約法は、就業促進法の失効に伴い、①同法で認めてきた最長二年間までの有期契約（二年間を超えない限り3回までの更新可）の時限的取扱いを一般法化し、②特段の理由がない有期労働契約を完全な新規雇用に限定し、③正当な理由があれば認められる有期契約の正当理由を列挙している。また、その他の規定については、EUのパートタイム労働指令及び有期労働指令の準則を国内法化するという目的から、同指令をそのまま受け入れたものとなっている。

2 有期労働契約の期間の定め

（1）有期労働契約を正当化する客観的理由

14条1項は、「労働契約の期間を定めることが許されるのは、客観的な理由によって正当化される場合である」

と規定し、客観的理由が存在する場合として以下の8点を列挙している…

- ① 労務給付に対する経営上の必要が一時的に存在する場合（1号）。
- ② 労働者の継続雇用への移行を容易にするために、職業教育又は大学教育に続けて有期とする場合（2号）。すなわち、有期雇用を手がかりにして職業活動にアクセスし易くなることを目的としている。特にここで念頭に置かれているのは、ある使用者の下で働いている勤労学生（アルバイト学生）が、学業を終えた後に当該使用者の下で新しく有期で雇用される場合である。⁽⁵¹⁾
- ③ 労働者が他の労働者の代理として雇用される場合（3号）。例えば、病気や賜暇、兵役の召集、外国への派遣等によって労働者が一時的に不足したために、他の労働者を代替要員として一時的に採用する場合である。⁽⁵²⁾
- ④ 労務給付の特性が有期とすることを正当化する場合（4号）。放送局におけるプログラムの策定から協働者を一定期間雇用する場合や、舞台関連事業における芸術的コンセプトに相応するよう、労働者（俳優・ソロ歌手・ダンサー・指揮者など）との労働契約をその都度期限つきで締結する場合である。⁽⁵³⁾
- ⑤ 試用のために有期とする場合（5号）。
- ⑥ 労働者本人の事情が有期とすることを正当化する場合（6号）。例えば、労働者が、すでに決定した他の雇用や兵役あるいは学業開始までの時間のつなぎという社会的理由から一時的に雇用される場合である。⁽⁵⁴⁾
- ⑦ 予算法上有期の雇用のために定められた予算からその労働者の給与が支払われ、かつ、この労働者が相応に雇用される場合（7号）。例えば、特定の研究調査プロジェクトのためにある一定期間採用される場合である。⁽⁵⁵⁾
- ⑧ 有期とすることが裁判上の和解に基づいている場合（8号）。

以上のような例示列挙は、これまで判例によって合理的であると判断されてきたものである。この他にも立法理

由では、社会法典第3編による、いわゆる雇用創出措置及び構造適応措置 (Arbeitsbeschaffungs- und Strukturumpassungsmaßnahmen) や、最終的に他の協働者とそのポストに就くことを予定されている職場における労働者の一時的雇用 (die übergangsweis Beschäftigung) について、有期労働契約を許容している。⁽⁵⁶⁾

(2) 「客観的理由」がない場合の有期労働契約

このように客観的な理由がない場合にも、「二年までの期間が許されるが、合計二年までであれば最高3回まで更新することが許される」として、二年の最長期間と3回の更新回数を規定している (同条2項1文)。客観的理由のない有期雇用契約については、八五年就業促進法1条が、新規雇用の場合と職業訓練終了者を雇用する場合に、1回に限り18カ月までの期限を付することを可能とし、続く九六年労働法上の就業促進法では、この規定を改正して、有期契約の期間を二年間に引き上げるとともに、3回の更新を認めている。したがって、今回の新法は九六年労働法上の就業促進法の規定をそのまま踏襲したものと見える。

続く2文では、「第1文による有期労働契約は、同一の使用者との間にそれ以前に有期又は無期の労働契約が存在していた場合には許されない」と規定する。有期労働契約に関する今回の新制度のポイントはこの部分である。すなわち、これまでとは異なり、客観的理由のある有期労働契約終了後、同様の使用者との間で客観的理由のない有期労働契約を締結することはできないことになる。⁽⁵⁷⁾ したがって、客観的理由のある有期労働契約と客観的理由のない有期労働契約を何回も繰り返し締結することにより生じる「連鎖雇用 (Berufungsketten)」を妨げることができ⁽⁵⁸⁾る。

もつとも、同法は、更新回数及び有期の最長期間については、労働協約によってこれと異なる定めをすることができる⁽⁵⁹⁾と規定して、協約自治を広く認めている (同項3文)。これにより、有期労働契約の反復更新の可能性は依

然として残ることになる。しかも、このような労働協約の適用範囲内においては、労働協約に拘束されない使用者及び労働者は、労働協約の規則の適用について合意することができる（同項4文）。

(3) 高齢労働者に関する例外規定

1項及び2項の例外は、有期労働契約の開始時に満五八歳に達している労働者である。3項によると、有期労働契約の開始時に五八歳に達している労働者が有期契約を締結する場合には、客観的理由を必要としない。現在、五歳以上の高齢労働者の失業率は、全年齢層の平均失業率より2倍以上も高くなっている。そのため、高齢労働者については、老齢年金の支給まで四年以上の有期労働契約を締結し、年金を分割払いで支給する方法が望ましいと考えられている。このような有期労働契約の要件の緩和は、高齢労働者の年金生活へのなだらかな移行を奨励するための1つの手段である⁽⁵⁹⁾。

(48) BT-Drucksache 14/4374 S. 13.

(49) 和田・前掲書(注8)一六六頁

(50) 例えば、パート労働・有期労働契約法3条1項は有期雇用労働者について、「期間を定めて締結された労働契約による労働者」と定義づけている。その上で、期間を定めて締結された労働契約(有期労働契約)として、「契約の継続期間が日時により定められている場合(日時による有期労働契約)」と「労務給付の種類、目的若しくは態様の結果として生じる場合(目的による有期労働契約)」の2種類を規定している。これまで有期雇用労働者を明確に定義付ける規定は存在しなかったことを考えると、非正規労働者の中でも、有期労働者を特別のカテゴリーとして取り上げ、独自の規制対象とした点は注目すべきであろう。

(51) BT-Drucksache 14/4374 S. 19.

(52) BT-Drucksache 14/4374 S. 19. 病気の「こまじは」 BAG vom 30. 9. 1981, AP Nr. 63 zu §620 BGB Befristeter

Arbeitsvertrag.

- (53) 判例では、放送の自由（基本法5条1項）や芸術の自由（同条3項）から放送局及び劇場の権利を導き出して
 ず。 BT-Drucksache 14/4374 S. 19.
- (54) BT-Drucksache 14/4374 S. 19. 労働者が継続的ポストを得るまでのつなぎにしたいと考えている場合については、
 BAG vom 26. 4. 1985, AP Nr. 91 zu §620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag.
- (55) BT-Drucksache 14/4374 S. 19.
- (56) BT-Drucksache 14/4374 S. 18.
- (57) そのため、使用者は、当該労働者が以前に自分のところで雇用されたことがあるかどうか質問する権利を有して
 おり、これに対して労働者はありのままに答えなければならない。なお、客観的理由のない有期労働契約に引き続き、客
 観的理由のある有期労働契約を締結することは許容されている。 BT-Drucksache 14/4374 S. 19.
- (58) もっとも、労働者の職業教育訓練に引き続き、客観的理由のない有期労働契約を締結することは許容されている。
 職業教育訓練は2項2文の意味での労働関係ではないからである。 BT-Drucksache 14/4374 S. 19f.
- (59) BT-Drucksache 14/4103 S. 5.

四 パート・有期労働に関する共通規定

1 差別及び不利益取扱い禁止規定

パート労働・有期労働契約法4条は、パートタイム労働者及び有期雇用労働者に対する不利益取扱いを禁止して
 いる。まず同条1項1文は、パートタイム労働者をパートタイム労働を理由として比較可能なフルタイム労働者よ
 りも不利に取扱うことは、客観的な理由によって異なる取扱いが正当化されない限り許されないと規定している。⁽⁶⁰⁾

これは、八五年就業促進法の2条1項並びにパートタイム労働指令4条1項に相應するものである。特に重要なものは、同項2文が、「パートタイム労働者の労働報酬あるいはその他の分割可能な金銭価値のある給付は少なくとも、比較可能なフルタイム労働者の労働時間に対するその労働時間の割合に応じて保障しなければならない」と規定し、⁽⁶¹⁾これまで判例において示されてきた「比例原則 (pro-rata-temporis-Grundsatz)」を法律上明文化した点である。⁽⁶²⁾ もつとも、「同一労働同一賃金原則」はドイツ法において普遍妥当する請求権の根拠ではないことから、報酬における平等取扱いを実現するには、民法六一二条三項(性別を理由とする差別禁止規定)のような固有の請求基準が必要になる。⁽⁶⁴⁾ 結局、実務においては、異なった報酬が支払われているフルタイム労働者との間の比較基準がどのように形成されるかという問題になる。⁽⁶⁵⁾

同様に2項では、有期雇用労働者に対する客観的理由のない不利益取扱いの禁止と比例原則を規定している。したがって、使用者は、有期雇用労働者を、有期雇用を理由に賃金を減額したり、その他の雇用条件(労働時間の長さや休暇など)において不利に取り扱ってはならない。⁽⁶⁶⁾

5条は、この法律に基づく権利を行使する労働者を、合意や処遇(例えば、職業上の昇進)において不利益に取扱うことを禁止している。この規定は、民法六一二a条の一般規定をパート労働や有期雇用の領域において明らかにしたものであり、⁽⁶⁷⁾それを超えるものではないことから、学説の中には、「パート労働・有期労働契約法5条は必要である」と指摘するものもある。⁽⁶⁸⁾

2 情報提供義務

(1) パートタイム労働に関する情報提供義務

7条1項は、「使用者は、公募又は内部募集を行う場合、パートタイムの職に適する場合には、パートタイム職としても募集しなければならない」と規定している。この規定の目的は、パートタイム労働の職場の提供を拡大すると同時に、労働者がパートタイムからフルタイム労働へ、あるいはその逆への移行を容易に行えるようにすることである。同規定の文言に関して、連邦政府草案では、「使用者は、公募又は内部公募を行う場合、『これを阻害する差し迫った経営上の理由 (entgegenstehenden dringend betriebliche Gründe) がパートタイム労働を妨げない限り』、パートタイム職としても募集しなければならない」としていたが、⁽⁶⁹⁾前述した同法8条4項との整合性や解雇制限法1条2項の「差し迫った経営上の理由」と同視されることへの懸念から、⁽⁷⁰⁾労働社会委員会による修正により、「職場がそれ (パートタイム職) に適する (eignet) 場合には」と修正された経緯がある。これにより、パートタイム労働の職の提供に関しては、使用者の裁量が大幅に認められたことになる。

2項は、すでに事業所内で勤務している労働者に対して、労働時間の変更に関する情報提供について規定している。すなわち、「使用者は、契約上定められた自己の労働時間の長さ及び配分の変更を希望した労働者には、事業所又は企業内で補充の行われる「相応の (sprechende)」職に関する情報を提供しなければならない」のである。⁽⁷¹⁾八五年就業促進法の3条2項が、情報提供は掲示によって行われることを明確にしていたのに対し、7条にそれが規定されていないのは、期間の定めのない職に関する情報提供について定める同法第18条が、事業所や企業の労働者に利用しやすい (入手可能な) 適切な場所における一般的な公示によって情報提供するように使用者に義務付けているためである (同条第2文「情報提供は、事業所及び企業内の労働者が接近できる適当な場所への一般的な公示によって行うことができる」の類推適用)。

さらに、使用者は、労働者代表機関に対して、事業所や企業内におけるパートタイム労働について情報提供しな

ければならない(同条3項)。特に、現在あるいは計画中のパートタイム職及びパートタイム職からフルタイム職への転換又はその逆への転換について情報提供することが求められている。その場合、労働者代表機関は、要求に応じて、必要な資料を自由に利用することが可能である(7条3項2文前段)。これにより、労働者代表機関(特に経営協議会や職員協議会)は、パートタイム労働の拡大に効果的に寄与する立場に置かれることになる。

このように、労働者が7条に基づき、パートタイム労働並びにフルタイム労働の職場に関する情報を提供するよう使用者に請求し、使用者がこの情報提供義務を直ちに履行しなかった場合、使用者は労働契約上の付随義務に違反するが、サンクションは科せられていない。

(2) 有期雇用労働者に対する情報提供義務

同様に、18条は、「使用者は、有期で雇用される労働者に対し、補充の行われる相応の無期の職に関する情報を提供しなければならない。情報提供は、事業所及び企業内の労働者が接近できる適当な場所への一般的な公示によって行うことができる」と規定し、期間の定めのない職に関する情報提供義務を定めている。この規定の目的は、期間を定めて雇用されている労働者に対して、期間の定めのない労働関係に移行するチャンスを与えることにある。⁽²⁾ なおこの規定は、EU指令第6条1項と内容的にはほぼ同じものであるが、同指令では「企業ないし事業所に生じた空席について」の情報提供としているのに対し、ここでは、当該事業所に限定されているのか、それとも企業での補充ポストに関する情報提供なのか明確になっていない。

3 職業教育及び継続教育訓練への配慮義務

(1) パートタイム労働者に対する職業教育訓練

10条では、使用者は差し迫った経営上の理由、または他のパートタイムあるいはフルタイムで雇用される労働者の職業教育及び継続職業教育に対する希望によって妨げられない限り、パートタイムで雇用される労働者も職業能力の向上及び移動を促進するために、職業教育及び継続職業教育に参加することができるよう配慮しなければならない、と規定している。

これは、フルタイム労働者とパートタイム労働者のキャリアアップにおいて実質的平等を保障する目的を有している⁽⁷³⁾。同条における職業教育訓練は、パートタイム労働者が実際に行っている職業訓練だけでなく、職業上の移動を促進する上で必要とされる職業上の資格（能力）改善のための措置も含まれている⁽⁷⁴⁾。

(2) 有期雇用労働者の職業教育訓練

同様の文言で、19条では有期雇用労働者の職業教育訓練を使用者に義務付けている。この規定の目的は、有期雇用労働者に対して期間の定めのない雇用にアクセスしやすくし、有期雇用労働者の職業能力の向上や移動を促進することにある。職業教育訓練の内容は、パート労働者の場合と同様、有期雇用労働者の実際の職務内容に限定されず、専門的な職業に就くための条件としての職業的資格（能力）の改善を目指したものも含んでいる。有期雇用期間中の職業教育訓練措置に関しては、特に、労働者の仕事の種類、予定された有期雇用の期間、職業教育措置の期間、さらに使用者に対して生じるコスト負担などを考慮して適当なものでなければならぬとされている⁽⁷⁵⁾。

(60) 比較可能な労働者について、八五年就業促進法の2条2項は、「当該事業所内の比較されるフルタイム労働者」と規定するにすぎず、比較可能なフルタイム労働者が事業所内に存在しない場合には、「一般にみられる通常の労働時間」（多数の産業において採られている協約上の通常の労働時間）を比較の基準として用いることが学説上主張されていた。これに対し、パート労働・有期労働契約法2条は比較対象となる労働者として、「労働関係の種類が同一でかつ

同等又は類似の活動に従事している当該事業所のフルタイム労働者である。当該事業所内に比較対象となるフルタイム労働者がいない場合には、適用可能な労働協約に基づいて比較対象となるフルタイム労働者を定めなければならないが、それ以外のすべての場合には、各産業部門ごとに通例として比較対象となるフルタイム労働者」と規定している。パートタイム労働に関する法規定の適用を可能とするために、比較の場所的範囲を、当該事業所内↓労働協約の適用可能範囲内↓各産業部門内と拡大している。

(61) 分割可能な金銭価値のある給付とは、例えば、報酬の一部としての現物給与 (Deputat) や職員割り引き (Personalrabatte) などがある。Michael Klient, a.O. (N. 5) S. 69.

(62) この規定には、1文のように不利益取扱いを正当化しうる「客観的な理由」に関する留保条件がついていないが、規範の目的や立法者の意思から、解釈上は1文の制限は2文にもかかってくるであろう。Peter Linke/Martin Fink, Was der Arbeitgeber beachten muss, AuA2001, 61.

(63) BAG vom 21. 6. 2000, NZA2000, 1050, の連邦労働裁判所判決については、水島郁子『東西国鉄共同事業体の職員間賃金格差と「同一労働同一賃金」の原則』労働判例七九八号九六頁を参照。

(64) Michael Klient, a.O. (N. 5) S. 70.

(65) Michael Klient, a.O. (N. 5) S. 70.

(66) BT-Drucksache 14/4374 S. 16. 特に同項2文では、「特定の雇用条件が当該事業所又は企業における労働契約の存続期間に依拠する場合には、有期で雇用される労働者については、客観的な理由から異なる評価が正当化されない限り、無期で雇用される労働者について同一の期間が評価されなければならない」と規定している。例えば、協約上の保養休暇のようにその供与が労働者の存続期間に応じて決定されるような雇用条件の場合にも、有期雇用労働者には無期で雇用される労働者と基本的に同一の期間が評価されなければならない。BT-Drucksache 14/4374 S. 13.

(67) 民法六一二a条は、「使用者は、労働者が正当な方法で (in zulässiger Weise) その権利を行使する限り、合意あるいはその他の措置において労働者を不利益に取扱ってはならない」と規定している。

- (68) Lindemann/Oliver Simon, a.a.O. (N. 45) S. 147.; Rolf, Das neue der Teilzeitarbeit, RdA2001, 131.
- (69) BT-Drucksache 14/4374 S. 7. 連邦議会報告書による「差し迫った経営上の理由がパートタイム労働を妨げる場合」として、たとえは、仕事の内容によっては当該職場において専門性を有するフルタイム労働者を一定数必要とするため、パート労働の職場を事業所内に設置するよう使用者に要求することが難しい場合を挙げている。BT-Drucksache 14/4374 S. 16.
- (70) Peter Linke/Martin Fink, a.a.O. (N. 31) S. 107.
- (71) これは基本的に、八五年就業促進法の3条1項と内容的に対応するものであるが、本規定では、単に事業所内に限定されていない点に特徴がある。情報提供義務を企業内に拡大したことは憂慮すべきである。また、8条の労働時間短縮請求権とは異なり、7条は従業員数15人以下の小規模事業所にも適用されるということは注目すべきであろう。
- Peter Linke/Martin Fink, a.a.O. (N. 31) S. 107.
- (72) BT-Drucksache 14/4374 S. 21.
- (73) BT-Drucksache 14/4374 S. 18.
- (74) BT-Drucksache 14/4374 S. 18.
- (75) BT-Drucksache 14/4374 S. 21.

五 パート労働・有期労働契約法の意義と問題点

上述したように、パートタイム労働・有期労働契約法の意義は、第一に、パートタイム労働を促進し雇用を創出する観点から、短時間勤務への選択権と通常勤務への復帰権を認めた点にある。労働者が理由を問われることなく、労働時間の短縮及び延長を使用者に請求できるようになると、労働者個人の都合に合わせてフルタイム労働からパートタイム労働へあるいはその逆への転換が容易になるものと期待されている。第二に、パートタイム労働・

有期労働契約法の有期労働契約に関する規制部分では、就業促進法の失効に伴い、同法で認めてきた最長二年までの有期契約（2年間を超えないかぎり3回までの更新可）の時限的取扱いを一般化した点である。また、正当な理由があれば認められる有期労働契約の正当理由を列挙したり、客観的な理由のない有期労働契約は完全な新規雇用に限定されることを明記した点が注目されている。

同法は、制定に至る過程において十分議論されてこなかったことから、いくつかの問題点が指摘されている。その中でも特に、8条の労働時間短縮請求に関する規定については賛否両論ある。以下ではその評価と法的问题について簡単に触れておくことにする。⁽⁷⁶⁾

ドイツ社会民主党は法案段階から、今回の新制度の中でもオランダモデルに相應するパートタイム労働者の労働時間短縮請求権に注目し、この法律は全体的に見ても近代社会におけるフレキシビリティへの要求を考慮したものであると高く評価している。⁽⁷⁷⁾そして、このように労働者の利益を考慮した請求権（8条）の創設により、結果的には雇用率を高めることになるだろうと期待している。連邦雇用庁の雇用市場職業研究所の Kleinhenz 博士も、この新制度によって一〇〇万人以上のパートタイム労働の職場が創設され、パートタイムに対するあらゆる希望が満たされるならば、概算上約二〇〇万の新たな職場が創設されることになるであろうと判断している。⁽⁷⁸⁾

これに対して自由民主党は、これは労働市場政策上、間違った道を行っていると批判する。特に、企業に対して労働者の労働時間短縮の申し込みを受け入れるよう強制することになれば、パートタイム労働は官僚的支配 (Bürokratie) によってさらに困難な途をたどることになるであろうとの懸念を示している。⁽⁷⁹⁾同様に、ドイツ使用者団体全国連合会も、この法律によってパートタイム労働の需要は将来的に減るであろうと指摘している。そして、「労働者の労働時間短縮請求権によって、使用者はパートタイム労働を気にするようになり、結果的に企業は、経

営組織並びに実務を混乱させると思われる者を採用したからでないであろう。過去数年におけるパートタイム労働の著しい増大は、法律上の規定が必要ないことを示しているのである」と批判している⁽⁸⁰⁾。

学説による様々な批判の中でも、特に重要なものは憲法上の問題である⁽⁸¹⁾。Peter Linke並びにMartin Finkは論文の中で、労働時間の短縮を無制限に認めることは、「営業活動の自由」(基本法12条)を侵害するだけでなく、私的自治から導き出される「契約自由の原則」(基本法2条1項)への介入であると主張する⁽⁸²⁾。実際、営業活動の自由は、使用者の意向に適した協働者のみ企業で雇用するという使用者の利益を保障するものであり、また、使用者は独自の判断で労働者の数を決定することができる。しかしながら、このパートタイム労働請求権は、労働者に対して一方的な契約変更権を与えるというドイツ労働法における新しい視点であり、「契約は遵守すべき(合意は拘束する= *pacta sunt servanda*)」という一般法原則を侵害するものである⁽⁸³⁾。これに対して、立法者は、「経営上の理由」による使用者側の拒否理由を具体化することによって、パートタイム労働請求権が憲法上の保障を侵害しないよう公正に調整しており、ここで指摘されている憲法上の問題は生じないとしている⁽⁸⁴⁾。

(76) 有期労働に関する規定部分について、ドイツホテル・飲食業組合は、有期雇用関係に関する新規定はより一層のフレキシビリティを可能にするものであり、企業にとっては、採用の準備としての雇用を促進し得るものであると強調しているのに対して、ドイツ小売商の主要組合は、有期雇用に関する規定について、クリスマス時期のお店のよう⁽⁸⁵⁾に、販売が多い時期 (*verkaufsstarken Zeiten*) あるいはバーゲンセールの際には、期限付きの臨時の手伝いが必要になるが、有期雇用契約が1回しか締結できないとなると、この雇用形態は利用できないと批判している (BT-Drucksache 14/4625 S. 17)。また、連鎖労働契約について、ドイツ社会民主党は、その可能性は本法により非常に制限されることになるであろうと評価している (BT-Drucksache 14/4625 S. 19)。これに対しプライスは、連鎖雇用を妨げるという法の目的は、二年の待機期間 (*Zwei-Jahres-Karenzregelung*) によっても妨げられる、すなわち、過去2年間に有期

労働関係がない場合には、14条2項による客観的理由のない有期雇用がもう一度利用され得る、と主張する。

(77) BT-Drucksache 14/4625 S. 19. 同盟90/緑の党も、オランダにおける類似の規定が大きな成果をおさめていることを指摘して評価している。また、ドイツ労働組合総同盟は以下のように述べて、パートタイム労働者が労働時間の短縮並びに延長を請求し得る権利を法律上規定したことを高く評価している。「多くの労働者が労働時間の短縮を希望しているが、使用者は特に理由もなくこれを拒否してきたため、これまで労働者の希望が実現されることはほとんどなかった。パートタイム労働は、労働の再分配を通じて、多くの雇用を創出するものとして期待されているのである。その意味で、パートタイム労働者の労働時間短縮及び延長の請求権を認めたことは、非常に重要であろう。また、経営上の理由が存在する場合には、使用者は労働時間の短縮及び配分に対する労働者の請求を拒否できるとして、そのような場合を例示列挙したのは、使用者側への妥当な配慮であると思われる。問題は、8条4項3文が拒否の理由を労働協約によって定めることができると規定し、使用者側の拒否権を大幅に認めている点であろう」。BT-Drucksache 14/4625 S. 17. さらに学説においてもオランダモデルを例に挙げ、過去20年間でオランダはパートタイム労働によって著しい発展を遂げたこと、そこでの基本的考え方は、「企業はいつでも職場を変更することに非常に柔軟でなければならない」ということであると報告している。BT-Drucksache 14/4625 S. 18.

(78) BT-Drucksache 14/4625 S. 19. *「ハンプブルグ大学のウルリッヒ・ツァツハルト教授は、「これは非常に楽観的な評価である」と指摘されてゐる。*

(79) BT-Drucksache 14/4625 S. 20.

(80) BT-Drucksache 14/4625 S. 17. この他にも、産業界からは様々な批判の声が上がっている。例えば、ドイツ手工業中央連合は、現在パートタイム労働者の90%が女性であることから、同法の労働時間短縮請求権は女性をターゲットにしたものであり、これによって女性の雇用機会は減少することになろうと指摘している。ドイツホテル・飲食組合やドイツ小売商の主要組合では、1ヵ月単位・半年単位・1年単位で労働時間が（場合によっては労働協約で）決定されていることから、8条の労働時間短縮請求権は労働協約への介入であり、企業の労働時間管理は麻痺してしまうと批判

している。また、商業・銀行・保険労働組合は、以前に会社都合による労働時間の短縮を行ったことがあるが、例えば労働者が育児あるいは家庭の理由という個人的な理由から労働時間を短縮しようとする場合には、使用者はそれを顧慮しないであろうと指摘する。BT-Drucksache 14/4625 S. 17f.

(81) 例えば、Hromadka は、オランダの三八・七%とドイツの一九・五%というパート雇用率を単純に比較するだけでなく、労働契約上義務付けられた労働時間も証明すべきであると主張する。なぜなら、一九九九年のドイツにおける平均的な協約上の労働時間は三五・七時間であり、一方のオランダでは三八・四時間であった、つまり、三七時間労働は、オランダではパートタイム労働であるが、ドイツでは超過労働を意味することになるからである。Hromadka, a. a. O. (N. 25) S. 405. また、8条の労働時間短縮請求権と他の立法との整合性を指摘する声もある。すなわち、連邦育児手当法による育児休暇中の労働者(同法15条6、7項)や、重度障害者法上の重度障害者(法改正による二〇〇〇年一〇月一日以降適用)によるパートタイム労働請求権のように、人的領域を限定せずあらゆる労働者に短時間労働の選択権を認めてくるからである。Peter Linke/Martin Fink, a. a. O. (N. 31) S. 109.

(82) Peter Linke/Martin Fink, a. a. O. (N. 31) S. 109. リシャルディーは、パートタイム労働請求権において、労働関係の一方的な変更権が認められていることを強調している。彼は、労働者の交渉力の均衡を図ることに對して異議はないが、憲法上の限界は考慮されるべきであると主張する。そして、労働条件の一方的な変更権ともいえるパートタイム労働請求権によって、採用段階で混乱が生じる可能性があるという。特に、8条のパートタイム労働請求権を顧慮すると、重度障害者法並びに連邦育児手当法との調整がとれなくなってしまうと懸念している。BT-Drucksache 14/4625 S. 18.

(83) Peter Linke/Martin Fink, a. a. O. (N. 31) S. 110.

(84) 但し、企業の利益が解雇保護法におけるほど考慮されていないことについては、本稿二の1(2)で述べた通りである。Peter Linke/Martin Fink, a. a. O. (N. 31) S. 110.

結びにかえて

今回のパート労働・有期労働契約法は、一九九七年パートタイム労働指令及び一九九九年有期労働指令をドイツの国内法として具体化する措置であるが、労働者保護の観点からみると、多くの点で同指令を上回るものとなっている。これは、ドイツの立法者がE.U指令を形式的に取り入れながらも、実質的には失業対策が成功をみたオランダモデルを目指していたことによるものであると思われる。特に、本法の労働時間短縮請求権は、オランダの「労働時間調整法」(二〇〇〇年七月)⁽⁸⁵⁾に規定されている、従業員の労働時間の調整(短縮または延長)を求める権利に範を得たものであり、立法者は失業対策と雇用における男女平等の実現という両側面から期待を寄せている。後者についてドイツ商業・銀行・保険労働組合が、「女性が育児休暇後、進んでパートタイム労働関係に入る場合には、まさにパートタイム労働の権利が必要である。パートタイム労働の権利を規定することは、男性と女性の同権向上への歩みを意味するものである」と指摘しているように、本法において労働者に短時間勤務の選択権を認め、パートタイム労働とフルタイム労働の相互転換を容易にしたことは、雇用における男女同権の視点からも非常に重要である。⁽⁸⁷⁾

少子高齢化が進むわが国においては、少子化対策と介護対策、そして労働力の確保が近年の課題であることは周知のことである。この課題を改善するためには、既婚女性の労働市場への参入を促進し、高齢者の労働市場を開拓していく必要がある。すなわち、職場と家庭における責任を両立でき、心身の状況に合わせて無理なく働ける環境を整備して、女性も高齢者も、労働市場に参加できるようにすることが政策の中心テーマに据えられなければならない。

本稿で紹介した労働者の労働時間短縮請求権は、労働者のニーズに見合ったフレキシブルな働き方を保障するものとしてわが国にとっても重要な意味をもつものと思われる。また、二〇〇一年育児・介護休業法改正の議論の中で、厚生労働省は「不利益取扱いの禁止」の具体例として「育児休業の取得を理由として正社員からパートタイム労働者への身分の変更を行うこと」を挙げている。⁽⁸⁶⁾ そのためには、「フルタイム労働とパート労働の相互転換制度」(大脇試案)のような制度的保障や、勤務時間短縮制度の義務化が急務の課題であるといえるだろう。最後に、パートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇に議論の中心が置かれているわが国にとっては、労働者が必要に応じて短時間勤務を選択できるようになる別方向からの接近もまた、長期的には両者の壁を低くする有効な手立てである。⁽⁸⁹⁾ その意味で、パート労働・有期労働契約法の労働時間短縮請求権は重要な示唆を与えるものであり、わが国でも検討すべきであると思われる。

(85) 二〇〇〇年七月に制定されたオランダの「労働時間調整法」は、従業員が労働時間の調整(短縮または延長)を求める権利を認めたものである。これによると、雇用者は、事業上利益を損なうとの厳密な理由がなければその要求を拒むことはできず、労働時間短縮の要求を拒否する場合は、雇用者はそれが事業日程の調整に深刻な影響を与えるであろうことを示す必要がある。また反対に、労働時間延長の要求を拒否する場合は、それに対応できるだけの仕事や賃金を用意できないことを論証しなければならないとしている。資料「ゼンセン同盟オランダモデル調査団報告」(注30)二〇ページ。

(86) BT-Drucksache 14/4625 S. 18.

(87) ドイツにおける男女の平等については、Heide Pfarr「講演 ドイツにおける性差別の禁止と女性の平等の権利」比較法雑誌第34巻第3号を参照。

(88) 大脇雅子「育児・介護休暇法の改正と今後の課題」労旬一五一九号二七頁。会社に育児休業取得後の短時間勤務制

度がないため、仕方なく正社員からパートタイム労働者に身分を変更した労働者に対する雇い止めが争われた情報技術開発事件については、山下幸司「育児のためパート社員となった労働者に対する雇い止めの効力」労働一四〇二号一七頁を参照。

(89) 毛塚勝利「ドイツにおける労働法改革の現在——一九九八年以降のシュレーダー政権の労働法政策」(注2)の解説文参照。