

はしがき

(1) 本書は、ドイツにおける雇用調整の全体像とその特徴を明らかにし、日本の雇用調整との比較研究を行うものである。

2008年のリーマン・ショック（金融危機）は世界的規模で雇用危機と雇用調整を引き起こした。この雇用危機にあたり、各国は独自の雇用調整措置を講じた。その措置が失業を防止する程度は、各国の雇用危機の規模ともあいまってさまざまである。今回2008年のリーマン・ショックを契機とする雇用危機と雇用調整はかつてなく大規模であったために、その施策の後に、各国がいかに対応し、どのような効果があったかにつき、研究機関・研究者によって詳細に調査・分析されている。その意味では、このテーマを調査・研究するうえで好機である。

そのなかで日本やドイツは雇用危機にさらされながらも、失業率の上昇にいたらせない施策が講じられ、成果をあげた。そのさいに日本では、雇用調整の伝統的手法である時間外労働削減や希望退職募集とともに、大量の「派遣切り」が行われ、また、雇用調整助成金の支給条件が緩和されて、かつてない規模で雇用調整のために一時休業・雇用調整助成金が活用され、大量失業の発生を防ぐのに役立った。

(2) これに対しドイツでは伝統的手法である操業短縮とともに、従来型の時間外労働削減に代わって労働時間口座が活用され、また派遣労働の削減や有期契約の不更新という非正規雇用の活用も行われた。日独を比較すると、ともに雇用危機を失業率の上昇なしに乗り切った点では共通するが、その乗り切り方でドイツは操業短縮の手法が伝統的であり、また、雇用調整における非正規雇用の活用の比重がやや低い。ドイツの雇用調整方法は総じて、現在雇用されている労働者が痛みを分かち合い失業者が増えることを抑制する、また、非正規雇用労働者へのしわ寄せが小さいという特色をもっている。

本書が雇用調整を研究するにあたりドイツを取り上げる理由もそこにある。ドイツでは、雇用調整の方法が社会調和的な、不安定労働者にしわ寄せの小さ

なものになっている。その背景には、労働組合が失業者や非正規労働者を組織し、雇用調整にあたり労働組合や従業員代表など労働側が強く関与し、労働側が社会調和的な方法を要求するという事情がある。

(3) 雇用調整にあたり職場に労働側利益代表（労働組合または従業員代表）があれば、それが雇用調整にあたり関与する。ドイツでは事業所組織法にもとづき従業員代表の関与がさまざまな局面で予定されている。私はこれまでドイツの従業員代表の法制とその運用実態を研究してきたが、従業員代表が関与する1つに雇用調整がある。先行研究で雇用調整にあたって従業員代表がどのように関与し、従業員代表が関与した雇用調整にはどのような特色が生じるかにつき、すでに研究の蓄積がある。だが、今回のリーマン・ショックを契機とする雇用調整は従来になく大規模であり、その分だけ従業員代表が頻繁に関与する機会でもある。これまで従業員代表制を研究してきた者として、雇用調整への従業員代表の関与の具体的な様子、その影響には関心をそそられる。その意味では、本書は拙著『ドイツの従業員代表制と法』（法律文化社、2009年）の一節を1冊にふくらませたものである。

(4) 1990年代半ば以後、頻発する企業のリストラのなかで、人員削減は必ずしも企業が経営難の場合にのみ行われるわけではなく、人員削減に着手すると株価が上がるように、より大きな収益をめざした「攻めのリストラ」もよく見られる。また、「ブラック企業」の用語がしばしば聞かれるように、日本の職場で労働法令が必ずしも遵守されているわけではない。平常時でもそのような状況はあるが、ただ、雇用危機時に行われる雇用調整では、人員削減も状況により避けたいものがある。そのとき雇用調整が失業者増にならないように工夫されるかどうか、この点も関心がもたれるところである。

(5) 本書の内容をなすのは、1990年代に個人的な関心から書きためてきた諸論文と2010年にドイツで調査し入手した資料にもとづく。歴史的な流れは前者により、雇用調整の方法ごとの各論的な分析は主に最近の資料によっている。本書により、ドイツにおける雇用調整の全体像と特色が明らかになり、日本における雇用調整を改善することに役立てば幸いである。

なお、本書を構成する論文の初出一覧は、つぎのとおりである。

- 第1章 雇用調整方法①：1970-80年代
ドイツにおける人員削減手続き 岡山大学法学会雑誌45巻4号55-67頁
1996年
- 第2章 雇用調整方法②：1990年代
ドイツにおける人員削減手続き 岡山大学法学会雑誌45巻4号27-55頁
1996年
- 第3章 雇用のための同盟とその展開
ドイツ雇用調整をめぐる諸問題 岡山大学法学会雑誌61巻3号43-64頁
2012年
- 第4章 リーマン・ショック後の雇用調整
ドイツの雇用調整 季刊労働法235号21-41頁 2011年
- 第5章 労働時間口座の活用
ドイツ労働時間口座制の普及と意義 労働法律旬報1751号6-38頁 2011年
- 第6章 操業短縮
ドイツの操業短縮 河野・菊池古稀記念『社会法の基本理念と法政策』（法
律文化社、2011年）101-117頁
ドイツの雇用調整 季刊労働法235号21-41頁 2011年
- 第7章 非正規雇用の活用
ドイツ雇用調整をめぐる諸問題 岡山大学法学会雑誌61巻3号65-79頁
2012年
- 第8章 配置転換
ドイツ雇用調整をめぐる諸問題 岡山大学法学会雑誌61巻3号91-95頁
2012年
- 第9章 希望退職
ドイツにおける合意解約の実情 岡山大学法学会雑誌51巻1号83-121頁
2002年
- 第10章 整理解雇
ドイツの整理解雇における人選基準 岡山大学法学会雑誌45巻3号27-92頁
1996年
- 第11章 日独比較
ドイツ雇用調整をめぐる諸問題 岡山大学法学会雑誌61巻3号96-126頁
2012年
- 〈資料〉
ドイツにおける労働条件規制の交錯 岡山大学法学会雑誌54巻4号114-122
頁 2005年

ドイツにおける労使協定等の実例（上・下） 岡山大学法学会雑誌46巻1号
142-178頁 1996年、46巻2号292-320頁 1997年

2010年の調査では、労働市場・職業研究所（IAB）のベルマン教授（Lutz Bellmann）および金属産業労組のホンブルク氏（Jochen Homburg）などに資料と情報を提供していただいた。記して謝意を表する。

出版にあたっては、法律文化社の小西英央氏のお世話になった。お礼を申しあげる。また、本書は、平成22年度科学研究費補助事業・基盤研究(A)（課題番号20243006）の研究成果の一部である。