

# 正社員パート という働き方

—ドイツで広がる柔軟な労働時間の調整—

田中 洋子

(筑波大学人文社会系教授)

## 1. 増大する非典型労働

日本と同じように、ヨーロッパの経済大国ドイツでも、近年フルタイムの正規労働以外の雇用形態が増えている。英米発の新自由主義の導入に長らく慎重な姿勢をとっていたドイツは、1990年代末から、労働市場の規制緩和に舵を切り出した。皮肉なことに、1998年から政権交代した社会民主党のシュレーダー政権のもとで、ハルツ改革と呼ばれる一連の労働市場・社会保障改革が行われた。その中で、戦後長きにわたってドイツ経済を支えてきたフルタイムの正規労働に代わって、それ以外の雇用形態——ドイツでは非典型労働と呼ばれる——が増大してきたのである。

ドイツの非典型労働には、パートタイム労働Teilzeitarbeit、ミニ・ジョブMinijob（僅少労働Geringfügige）、期限つき労働Befristete Arbeit、派遣労働Leiharbeit（時給労働Zeitarbeit）などがある。

1991年から2009年までの間に、これらの非典型労働はいずれも大きく増加した。パートタイム労働は、470万人から910万人へと二倍近くに増えた。期限つき契約労働は、243万人から302万人へ、派遣労働は13万人から61万人へ、ミニ・ジョブも1999年の366万人から493万人へと大きく増加している。パートタイム労働者の増加は特に顕著であり、全労働者の中で占める割合は26.5%まで増え、現在も増加を続けている（Keller/Seifert 2011, S.14-17）。

日本でも、パートタイム労働は1992年から2012年までの20年間に、555万人から888万人まで大きく増加し、非正規雇用の半数を占めるに到っている（総務省「労働力調査」平成24年）。日本とドイツの就労形態はここ20年で、きわめて似通った共通の変化を遂げてきたと見ることができる。

## 2. ドイツのパートタイムと日本のパートタイム

一見すると、ドイツと日本は同じ方向に進んでいるように見えるのだが、実はそこに一つ、決定的な違いが含まれている。

ドイツのパートタイムは、日本のパートタイムと言葉は同じであるが、その多くが正社員である、という点である。フルタイムの労働時間の一部分（＝パート）だけ働く、労働時間の短い正社員なのである。パートタイム労働（後述するミニ・ジョブ等を除く）が正規労働であるため、ドイツでは「非正規労働」ではなく、「非典型労働」という言葉が使われている。

日本のパートタイムは、フルタイムで働く夫を前提に、家庭の主婦が家計の足しにするために働く、正社員とは身分の異なる主婦パートとして広がった。たとえフルタイムの時間働いても、待遇はあくまでパートという身分範疇で管理される。正社員になる道も最近開かれてきてはいるが、フルタイムとパートタイムの間の壁はなお高い。

ドイツのパートタイム労働も日本と同じように、フルタイムで働く夫を持つ主婦によって担われてきたし、現在もパートタイムの多くは女性である。ドイツでも「三歳児神話」が1990年代まで強い影響力を持ち、特に旧西ドイツでは、女性が子どもをもってから勤め続けることが難しかった点でも日本と共通している。

しかし、ドイツでのパートタイムの定義は大きく異なる。パートタイムはあくまでも「フルタイム労働時間の一部の時間だけ働く」労働形態であるため、日本で見られるような「フルタイムで働くパートタイム」は、ドイツでは言語矛盾と受け止められる。ドイツのパー

トタイムは、正社員としての権利を維持した上で、時間を短くして働く人々を指し、日本では短時間正社員に近いと言える。フルタイムとパートタイムの入れ替わりも可能であり、その間の壁は低い。

ここでは、日本のパートタイムと明確に区別するため、ドイツのパートタイムを正社員パートという言い方で言及することにする。

もちろん、日本のパートタイムに似た労働形態が、ドイツにないわけではない。最も近いのは、ハルツ改革による労働市場改革の中で、失業対策を念頭に置かれて設置されたミニ・ジョブである。これは、月収が約5万円以下である短時間限定のパートタイムを指し、僅少労働とも呼ばれてきた。ミニ・ジョブは正社員パートに次いで人数が多く、また掛け持ちで複数のミニ・ジョブを行う人も多い。この労働形態は正社員の中にはいらず、正社員が持つ権利や社会保障の多くは受けられない。概略的に言えば、日本のパートに近いのはドイツのミニ・ジョブであり、ドイツのパートは日本の短時間正社員に近い、と考えることができる。

正社員パート以外の、ミニ・ジョブや期限つき労働、派遣労働については、低い労働条件や不十分な社会保障、将来の生活の不安定性といった点が、格差や貧困などにつながるとして社会問題化している（田中2010、田中2011a）。日本の非正規雇用と共通点を持っており、生活の保障に欠けるミニ・ジョブの廃止を求める運動も起きている。

逆に言うと、パートタイムのあり方こそが、日本とドイツの決定的な制度的差異になっていると言えるのである。

その中でも特に注目したいのは、ドイツにおける正社員パートが、単に補助的労働にとどまらず、基幹的な仕事に従事するホワイトカラーや管理職の中にも広がっているという点である。

さらに、正社員パートは、単に労働時間を短くするだけでなく、いつ、どの曜日のどの時間帯に何時間働くか、という具体的な働き方について自由に調整できる、という点も重要である。これによりドイツ企業のホワイトカラーは、日本企業では見られないような柔軟な働き方を実現しているのである。

### 3. 正社員パートの労働条件

2001年に施行されたドイツのパートタイム労働・有期労働法は、パートタイム労働を奨励するための法律である。この法律により、

フルタイムの正社員が、家族や個人の都合や希望に合わせて、フルタイムからパートタイムに移動したいと希望した場合、経営者はそれを拒否することができなくなった。「組織の指導的地位にいる人」も含めて、パートタイム勤務希望者には、経営者は労働時間を短く働けるように調整しなければならない。パートタイム労働者の再教育やフルタイムへの復帰についてもできるだけ対応しなければならない。フルタイムからパートタイム、パートタイムからフルタイムへの移動を理由とした解雇も無効とされている。

ドイツのパートタイムの労働条件は、基本的にフルタイム正社員と同じである。すなわち、期限の定めのない契約で働き、法律・労働協約で規定された長期の有給休暇や病欠有給休暇を取得でき、育児や介護、教育訓練のために、労働協約や企業内協定で規定された期間、職場を離れることができる。社会保険はもちろん、社内食堂をはじめとするさまざまな企業内福利厚生施設の利用も保障されている。

唯一異なるのは、働く時間が減る比率割合に合わせて、給与と賞与がその分減少するという点である。

ドイツの正社員パートの給与の計算に際して、基本的な指標になるのは、パートとして働く労働時間がフルタイム労働時間の何パーセントにあたるかを示す就業時間率Beschäftigungsprozentsatzである。この割合にしたがって、給与の基本給・付加給付が計算される。

例えば週に3日だけフルタイムで働けば、5分の3で6割の給与、4日働けば8割の給与、毎日午前中だけ働けば半分の給与、となる。給与と付加給付はこの比率で決められるが、実質6週間の協約休暇期間や、企業業績連動型賞与については、フルタイム正社員でもパート正社員でも変わらない。

### 4. 正社員パートで働くホワイトカラー・管理職の増大

こうした正社員パートは、現在ドイツの企業の中で確実に増大する傾向にある。その中では、ホワイトカラーや管理職も例外ではない。ここ5年間に行ってきたドイツ企業の調査から、二つの例をあげてみよう。

一つは、ルフトハンザ・ドイツ航空である。1991年に社員の4%にすぎなかった正社員パートは、2011年には社員12万人のうち30%を超えた。そのうち、7割を女性がしめるが、3割は男性の正社員パートで、人数も1万人を

超えている。また正社員パートの職種をみると、ほぼ半数がホワイトカラーの職員から構成されていることがわかった。

正社員パートという働き方により、多くの従業員は仕事と個人・家族の事情を両立させ、勤続を継続する中でキャリア形成を行っている。そのことは、女性の勤続年数が長く、昇進可能性も高くなっていることにもあらわれている。

ルフトハンザで全社員に占める女性職員の割合は45%だが、部下をもつ管理職の割合も42%と高く、男女の差があまりなくなっている。日本の航空会社で見られるように、若い女性にかたよった年齢構成になっていないところに特徴がある（田中2011b）。

もう一つの例は、ベンツで有名な自動車のダイムラー社である。2012年の企業内文書によると、管理部門のホワイトカラー職員の中に占める正社員パートの割合は、全社平均で10%、女性で43%となっている。女性ホワイトカラーの半数近くはパート勤務の正社員である。男性ホワイトカラーの中でも、正社員パートは600人以上を数える。

その中には、パート勤務の部長や課長もいる。係長レベルでは、30人以上の男性管理職がパート勤務で働いている。女性の管理職の場合は、20%が正社員パートとして勤務する。部長レベルで1人、課長レベルで21人、係長レベルで230人がパートで勤務しており、係長の4人に1人はパートで働いていることになる。

このように、現在ドイツでは、メーカーやサービス業など業種を問わず、また労働者だけでなくホワイトカラーや管理職の中にも、正社員パートが増える状況にある。

特に女性のホワイトカラー職では半数近く、女性管理職でも数人に一人が正社員パートとして働いている企業が多い。それと同時に、男性ホワイトカラーの正社員パートも年々増加傾向にある。男性の親時間(育児休業)取得率が、ここ数年で30%近くまであがってきたこともあり、仕事と家庭の調整を男女で分担して行う傾向は、若い世代で確実に強まっていると言える。

## 5. 柔軟に調整できる労働時間のメリット

単に労働時間を短くするだけではない。ドイツの正社員パートの大きな特徴は、具体的な労働時間、つまり、どの週のどの曜日のどの時間帯に何時間働くか、を柔軟に調整できるところにある。

例えばダイムラー社は、以下のような正社

員パートの働き方を例としてあげている。午前または午後だけ働く、週のうち3日か4日だけ働く、という労働時間削減モデル、二人で同じ仕事を午前と午後で分担する、同じ仕事を週2日と3日で交代しながら受け持つワーク・シェアリングモデル、仕事のプロジェクトのためにまとまった期間Blockzeit働き、プロジェクトが終わったら当分働かないが、毎月一定の給与や保障は継続的に得るという、ブロック時間モデルなどのさまざまな形である。

こうした働き方は、従業員の希望と職場の仕事上の必要性を、本人と上司、職場で選出された従業員代表委員会Betriebsrat、人事部の相談員を介して調整する制度によって実現されている。

これまでも職場では、長期の有給休暇の取得や、親時間（日本の育児休業）の取得をめぐって、従業員の希望と仕事上の必要性にどう折り合いをつけるか、調整する努力が行われてきた。この延長上に、従業員が働きたい時間帯や、時間の長さの希望を聞き、職場で求められる仕事の質・量や変動に対応して、人と時間をどのように配分していけばいいかを調整していく。本人と上司の交渉を基本としつつも、従業員代表委員会や人事部の相談担当員など複数の人たちが関与する中で、一人一人の従業員のパート勤務時間のスケジュールが組まれていくのである。

こうした正社員パートの多様な時間管理メカニズムは、企業と従業員の双方にとって利益になるとドイツでは評価されている。

例えば、ダイムラー社の企業指導部と全従業員代表委員会Gesamtbetriebsratの間で締結されたパートタイム企業内協定（GBV Teilzeit）では、正社員パートへの転換を「企業と従業員にとって、計画の余地、編成の余地、行動の余地を拡大する」ものとして捉えている。柔軟な労働時間・職場時間モデルは、さまざまな負荷・課題状況に適応・反応する能力を高め、同時に従業員個人や家族のための利益になる、とされている。

またダイムラー社は、子どもがいたり、高齢になったり、介護をしていたり、病気で休息が多めに必要な人々も、正社員パートという形で正規に雇用し続け、彼らの職業能力を維持できるとしている。

ドイツ経営者団体連盟BDAも正社員パートを評価する。ドイツ経団連は「全員の労働時間を長くする、という対応ではなく、それぞれの職場に特殊な状況に即した形で、柔軟に時間の配分を可能にすることが必要」だとし、

労働時間を柔軟化した正社員パートを通じて、それが実現できるとしている（BDA 2011）。

市場や景気の動向や各職場の状況の必要性に応じた柔軟な対応、そして従業員の個人や家族の都合や希望への対応の両方を実現する手段として、正社員パートは促されてきたと言える。

## 6. 人生に合わせた労働時間調整の可能性

日本でも、労働時間を短縮し、かつ時間帯や勤務時間の長さを調整できる働き方がある。日本のパートタイムである。しかし、日本のパートタイムは、残念ながらそれ以外の労働条件がドイツとは全く異なっている。

他方、厚生労働省も推進する短時間正社員は、ドイツの正社員パートに近いが、その普及率はまだ低く、またせいぜい残業をしないで帰るレベルにとどまっている現状もある（田中/マイヤー=グレーヴェ 2010）。

これに対してドイツでは、近年ますます時間の柔軟な運用が日常的に広がっていることを、ドイツ調査の中でも実感することができる。

この9月に、ドイツ労働総同盟DGBの経済社会科学研究所WSIの若手研究者と研究プロジェクトの打ち合わせをした。その時、彼は「これまでずっと親時間（育児休業）を取っていて、この前職場に戻ったんだけど、これからも子どもに関わりたいたから、正社員パートになって二週間ごとに職場と育児を交代することにしたんだ。だから、次に僕から連絡が行くのは2週間後になるので、よろしくね」と言って、打ち合わせの途中に、「じゃ、子どもを迎えに行くから」と昼前に去っていった。

ダイムラー社で企業文書を読んでいた時には、コミュニケーション・広報部門の50代の担当者が、毎日午後三時には、「先に帰るけど、読んだ文書を戻しておいてね」とにこやかに挨拶して、まだ日も高いうちに帰宅していった。

フランクフルト空港会社（フラポート）での聞きとり調査によると、特に男性の正社員パートの中には、短い勤務時間を利用して、カフェやレストランを開いたり、自分の家を建てたり、農業をしたり、ネットショップを開いたりしている人も多いと聞いた。逆に、質問に答えてくれた人事部の女性管理職の一人は、「子どもが15歳になったので、この前フルタイムに戻った」と話していた。

ドイツ銀行の女性の副頭取は、子ども二人がまだ小学校と中学校に通っているので、勤務は週三日だが、「パートはだめと言われないように、きっちり成果は出している」と語っていた。

このようにドイツ企業では、ホワイトカラー・管理職の中にも、正社員パートとして働くことが、特に例外的でもなく、職場の日常の中に溶け込んでいる。

正社員パートという働き方は、男女に関わらず、また職種や地位に関わらず、その人その人の事情や希望、また職場ごとの状況や変動に合わせて、柔軟に労働時間を調整する時間政策Zeitpolitikとして、ドイツに広がっているのである。

これを通じて、人生の中で生起するさまざまな出来事—育児や介護、自身の高齢や病気、あるいは教育や趣味・副業など—に合わせて、雇用やキャリアを維持したまま、時間の柔軟な融通を通じて対応していく可能性が広がっていると言うことができよう（田中 2013）。

このような正社員パートが増加しているからといって、ドイツ企業は決して国際競争力を失ってはならず、ドイツ経済はむしろ好調であることも想起しておく必要がある。

日本企業は、長時間労働やサービス残業の常態化、フレックスタイム制廃止などの理由として、国際競争力の維持をあげるかもしれない。しかし、ドイツ企業における正社員パートという働き方の拡大からは、労働時間を短く、柔軟に調整することによっても、国際競争力を維持できることを学べるのではないだろうか。

---

### <参考文献>

BDA 2011, Teilzeit flexibel gestalten, *BDA kompakt* Keller, Berndt/Hartmut Seifert, 2011, Atypische Beschäftigung und soziale Risiken, in: *WISO Diskurs*, Oktober 2011, Friedrich Ebert Stiftung, Bonn

田中洋子 2010, 「働き方の変化と社会的格差」日本ドイツ学会『ドイツ研究』44号

田中洋子/ウタ・マイヤー=グレーヴェ 2010, 『筑波大学附属病院におけるワーク・ライフ・バランス調査』筑波大学国際連携プロジェクト報告書

田中洋子 2011a, 「健康のための社会政策—ドイツの事例から」『社会政策』第5巻第1号

田中洋子 2011b, 「ドイツにおける時間政策の展開」『日本労働研究雑誌』619号

田中洋子 2013, 「経済とケアの再設計」広井良典編『ケアとは何だろうか』ミネルヴァ書房