

ドイツの労働時間規制から 何を学ぶか

——横断的規制の重要性と労働組合の役割——



獨協大学教授

おおしげ こうたろう
大重 光太郎

はじめに

3月28日に「働き方改革」に関する政府の基本方向が出された。注目を集めた長時間残業の規制については、2～6ヵ月平均で80時間まで、1ヵ月では100時間までの残業を認めた。3月上旬、1ヵ月で85時間の残業の場合でも過労死と認める名古屋高裁判決が確定したが、政府案ではこれを上回る残業基準を認めたこととなる。

本来ワークライフバランスとは、健康への支障がない状況を出発点としながら、さらに育児や介護、スキルアップや自己拡充などを実現するために、より高い労働条件と職場環境を作り出すことを目的としているはずである。そのためには、労働時間の規制は不可欠の前提でなければならない。しかし今回の政府案は、その出発点さえも保障されないことを示しており、ワークライフバランスに取り組む以前の課題を依然として解決する力がないことを露呈している。どうすれば長時間労働の規制が進むのだろうか。本稿では「時短先

進国」ドイツを通してこの問題を考えたい。

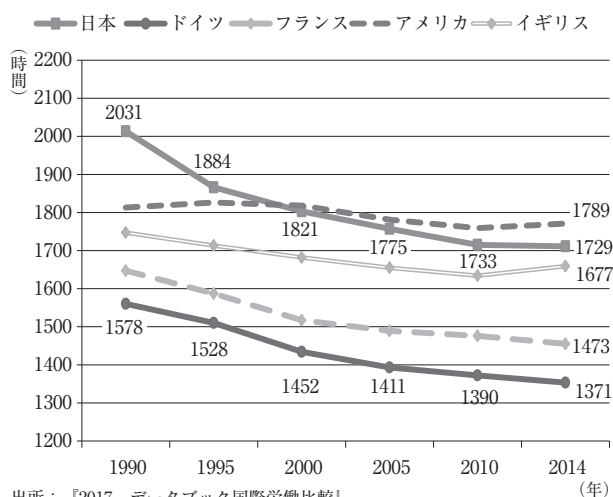
ドイツは労働時間が短いことで知られるが、同時に労働時間の柔軟化についても1980年代後半からさまざまな取り組みが行われてきた。その際、柔軟化は主として使用者側から提起され、労働組合が対応を迫られた。日本でも、労働時間の規制強化を求める動きに対し、使用者側は柔軟化や弾力化を対置してきた。規制強化と柔軟化とは時に相容れないが、ドイツではどのような形で柔軟化が進められてきたのだろうか。

以下では、ドイツの労働時間について、年間労働時間の長さ、時短の取り組みの経緯、労働時間規制の仕組みを概観したうえで、近年の労働時間をめぐる論点を紹介する。そのうえで日本にとって重要な視点として企業横断的レベルでの規制と監督の重要性を提示する。最後に労働組合にとっての課題を3つの視点から述べたい。

1 ドイツにおける 労働時間の実態

ドイツの労働時間は短い。OECD（経済協力開

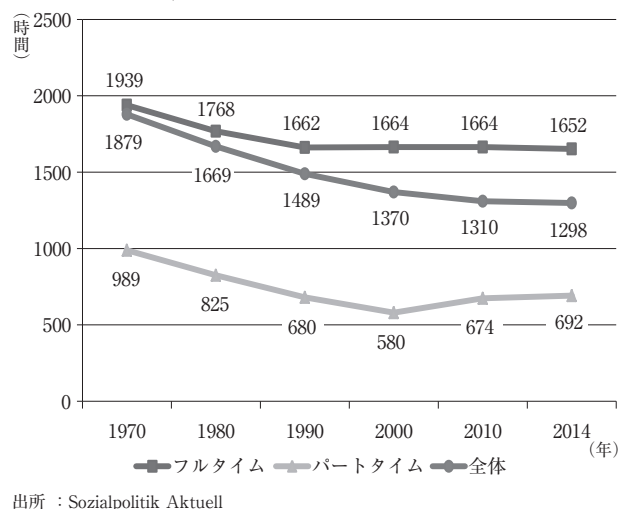
図表1 平均年間総実労働時間の推移



発機構)の統計によれば、ドイツでの全就労者(自営業者も含む)の年間平均実労働時間は1371時間(2014年)である。アメリカ1789時間、イギリス1677時間、フランス1473時間と比べても低い(図表1)。日本は1729時間であるため、ドイツとの差は358時間となる。1日8時間労働とすると日本人は45日分多く働いている計算となる。さらに自営業を除いて被雇用者だけを見ると、ドイツ1302時間、日本1741時間となる。両国の差は439時間、55日分とさらに広がる(『データブック国際労働比較2016』)。ただしこの数値には、約200時間と推定されている日本のサービス残業が含まれていない。これを含めると日独の差はさらに広がるであろう。

ところでこの数値はパートタイム労働者も含んでいる。そこでフルタイム労働者の状況を取り出してみよう。図表2は、全労働者、フルタイム労働者、パートタイム労働者を区分して、1970年から2014年の推移をみたものである。全体では1970年の1879時間から2014年の1298時間へと大きな減少が見られる。フルタイム労働者を見ると、1970年から1990年にかけての20年間には1939時間から1662時間へと280時間ほど短縮されているが、1990年から現在までは1660時間前後で推移し、ほとんど変化していない。全労働者の労働時間が短くなったのは、パートタイム労働の比率が大きくなったためである。週労働時間で見た場合、フルタイム労働者の平均実労働時間は41時間の水準

図表2 年間実労働時間の推移



で、1990年代初頭から今日までほとんど変化が見られない(Sozialpolitik Aktuell)。

2 労働組合の闘いの結果としての労働時間短縮

ドイツで労働時間が短いのは、決して国民性や文化によるものではない。粘り強い労働組合の闘いの結果であった。戦後の流れを簡単に振り返ってみたい。

戦後の労働時間短縮には、2つの大きな波が見られた。

1つ目の波は1950年代半ばから1960年代末にかけてである。ドイツの労働組合が労働時間短縮に本格的に取り組みはじめたのは、1950年代半ばであった。1949年に結成されたドイツ労働総同盟(DGB)は、その基本綱領において市場経済を改革して、共同決定、社会的所有、計画経済などを特徴とする新しい経済体制を実現することを目指していた。これは1951年共同決定法、52年経営組織法をめぐる政治闘争に見られた。他方でこの時期には、賃金や労働条件などの経済闘争はないがしろにされていた。しかし東西冷戦が固定化し、アデナウアー保守政権の基盤が強まるなか、経済体制転換という路線では行き詰まりが見られるようになった。1955年のDGB行動綱領は日常的な実践的取り組みを重視し、賃金・労働条件での闘

図表3 週40時間を求めるポスター
「土曜日のパパは僕のもの」



争に力をいれ、労働組合に新たな方向性を与えるものであった。労働時間について、1日8時間、週5日、週40時間が目標に掲げられた。56年のメーデーで掲げられた「土曜日のパパは僕のもの」は、時短を先導するスローガンとなっていた（図表3）。この結果、1950年には週50時間を超えていたが、1960年代末から70年代初頭にかけて、労働協約で段階的に時短を勝ち取り多くの産業分野において週40時間の労働協約が締結されていった。たとえば金属産業では、金属労働組合の取り組みによって、法律48時間であるところ、56年に45時間の労働協約を結び、その後も段階的に時短を進め、67年には40時間の労働協約を締結することとなった。

70年前後に週40時間が実現したあと、労働組合はさらなる時短要求を掲げていたが実現されなままであった。70年代半ばの経済の停滞、失業者の増大も時短にとって不利な条件であった。賃上げや時短の要求は、「失業者が増大する中での労働組合のエゴ」という目が向けられた。そうしたなか70年代後半から時短について新しい発想が持ち出された。従来の時短は、過重な長時間労働を軽減すること、「労働の人間化」を目的として追求された。これに対し70年代後半から、金属労働組合や印刷労働組合が先駆けとなり、週35時間を掲げた（図表4）。その際、これらの組合は、労働時間の短縮によって新たな雇用を創出し、失業

図表4 週35時間労働を求める
金属労働組合のポスター



対策に貢献すること、すなわち時短によるワークシェアを目的に掲げた。こうした運動の再設定は労働組合に、自分たちのエゴではないという自信を与え、その後大規模な取り組みにつながっていく。

第2の波は、こうした流れを受けて1980年代半ばから90年代半ばにかけて見られた（宮前参照）。突破口を開いたのは今回も金属労働組合であった。1984年、7週間のストライキとロックアウトの応酬をとめないながら、戦後ドイツで最も激しい労働争議が展開された。その結果、金属産業で1985年4月から週38.5時間を実施することが取り決められた。その後の協約闘争でも段階的に時短合意がなされ、最終的に1995年10月から週35時間が実現されることとなる。労働時間短縮のねばり強い闘争の上で今のドイツがあるということを改めて確認しておきたい。

3 労働時間規制の枠組み

ドイツで労働時間の規制において大きな役割を果たしているのは、法律と産業別の労働協約の2つである。

労働時間について最低条件を規定しているのは労働時間法である。一日の労働時間8時間、週労

図表 5 協約労働時間（週）

	西ドイツ	東ドイツ
全産業平均	37.5	38.7
銀行	39.0	39.0
建設	40.0	40.0
化学	37.5	40.0
小売	37.5	38.1
鉄鋼	35.0	35.0
ビル清掃	39.0	39.0
ホテル・飲食	39.0	39.5
農業	40.0	40.0
金属	35.0	38.0
地方公務員	39.0	40.0
製紙加工	35.0	37.0
繊維・衣料	37.0	40.0
保険	38.0	38.0

2015年12月31日時点
出所：WSL-Tarifarchiv

働時間48時間が規定されている。48時間という水準は1938年の旧労働時間法、1994年の現行労働時間法を通じて変わっていない。6ヵ月以内に一日平均8時間となれば、一日10時間まで可能である。同法は、休憩時間について一日の就業時間が6時間から9時間までは30分以上、9時間以上は45分以上の休憩を与えなければならないことを定めている。また翌日の就業開始までの休憩時間（インターバル）は最低11時間保障することも労働時間法に定められている。

しかし労働時間について、より具体的に規定しているのは産業別労使のあいだで締結される労働協約である。労働時間法による規定を最低条件としながら、労働組合が労働者にさらに有利な条件をめざして労働協約を締結している。労働協約は産業分野ごとに労使が結び結ぶために企業横断的に適用されるが、分野ごとに異なり、また地域によって異なる場合がある。労働時間については、東ドイツ地域は全体として西ドイツ地域に比べて長くなっている（図表5）。たとえば金属産業（2015年）での協約労働時間は西側35時間（年間1532時間）、東側38時間（年間1664時間）であり、小売業（2015年）でも西側37.5時間（1649時間）、東側38.1時間（1677時間）と違いが見られる。全産業では西ドイツ地域37.5時間、東ドイツ地域38.7時間、全国・全産業の平均値37.7時間（1658時間）となっている。先にフルタイム労働者の実

労働時間が1990年代以降、ほとんど変化がないことに触れたが、協約労働時間についても1990年代半ばからほとんど変化なく現在に至っている。

労働時間法では土曜日は平日扱いであるが、多くの労働協約は通常労働日を月曜から金曜とし、土曜労働が必要な場合には従業員代表委員会（事業所レベルの労働者代表機関）の了解をとることを求め、また割増賃金を規定している協約も見られる。

残業の割増率について、日本では労働基準法が統一的に定めているが（8時間超25%、法定休日35%、深夜25%）、ドイツでは残業割増率も労働時間法ではなく労働協約によって規定されている。労働協約によって異なるルールが見られる。残業割増の規定が見られない場合もあるが、その場合は残業を含めた一日または週の上限を厳格に規定し長時間労働を防いでいる。

たとえば金属産業（北ヴェルテンベルク・北バーデン地区）では、残業時間に週10時間、月20時間の上限を設定している。最初の2時間は25%、遅番で15%、深夜25%、日曜70%、祝日100%または150%と規定されている。

化学産業（西ドイツ地域）では、残業含めて一日最長10時間を超えてはならない。残業への割増はなく、所定週労働時間（37.5時間）を超える時間については2ヵ月以内に平均37.5時間への調整によって対応する。それができない場合は有給休暇に転換される。

このように法律が最低限の大枠を定めたうえで、労働協約がそれに上乘せする条件を取り決めており、労働協約が実質的な規制の役割を果たしている。個々の企業や事業所では、法律と労働協約を前提として、事業所レベルでの労使が事業所協定を取り結んでいる。その際、事業所労使は労働協約を下回る条件での取り決めを行うことがで

きない。労働協約の優位について定める経営組織法77条3項は、使用者側からつねに批判の対象となってきたが、労働協約の優位性は動いていない。

労働時間規制が画一的、硬直的と批判されるなか企業レベルでの裁量も広がってきたが、その場合でも産業別労働組合の事前了解が必要である。

4 労働時間の柔軟化について

法律と産業別労働協約による横断的規制という特徴をもっているドイツの労働時間規制であるが、労働時間の柔軟化の傾向も強まってきた。背景は1980年代の週35時間に向けた時短運動であった。使用者側は時短を受け入れる条件として労働時間の弾力化・柔軟化を求めた。個々の労働者の労働時間を短くしながら操業時間や営業時間を確保するためには、労働時間を多様に組み合わせる必要が出てきたからである。それまですべての労働者の始業と終業が基本的に同一であり、働く者の一体感も作られたため労働組合にとっても有利であった。しかし勤務時間が多様になると、事業所や職場レベルで具体的な取り決めが必要となり、現場における労働者代表の力が問われることになる。従来は事業所レベルでしっかりした労働者代表組織がなくても横断的労働協約をそのまま適用することで何とかあったが、今や事業所レベルで具体化が求められ現場での力が必要となった。また働く時間がずれることによる一体感の弱まりが、労働組合の基盤を弱めることも危惧された。この段階での柔軟化は労働者の側からの要請ではなかった。労働組合は柔軟化を望まなかったが、時短実現のための譲歩として受け入れざるを

えない副産物であった。

柔軟な労働時間の広がりによって週末労働、交代制労働、深夜労働などが増えてきた。1991年にはこうした働き方をしていた労働者は4割程度であったが、2015年には6割近くになっている（Sozialpolitik Aktuell）。

これ以外にも柔軟化は様々な形で広がっている。ここでは以下3つを紹介したい。

1つは、金属産業の事例であるが、事業所のなかの一定数の従業員について長時間就労が認められている。労働協約では週35時間を原則とするとともに、従業員のうち最大18%に対して、本人の同意のうえで最長で週40時間まで働かせることができることを定めている。これは専門性の高い職場や事務・管理部門における従業員に適用されている。

次に、化学産業の事例であるが、労働協約で週労働時間自体が弾力的に規定されている。労働協約では37.5時間を原則としているが、事業所労使の判断によって事業所の条件を考慮して±2.5時間の幅をもたせることを認めている。具体的には35時間から40時間のあいだで、事業所レベルの労使の合意によって労働時間を取り決めてよいというものである。

さらに多くの分野で広がっているものとして労働時間口座が挙げられる。これは労働協約に基づいて事業所レベルでの労使が合意するものである。受注状況の変動による必要労働時間の増減を賃金に反映させるのではなく、賃金は一定にしたまま増減分を労働時間口座において調整するあり方である。労働時間のプラスとマイナスの最大限が設定されたり、調整期間が取り決められたりする（建設業では上限150時間、下限マイナス30時間、調整期間は12ヵ月）。残業を労働時間口座に組み入れる場合、労働協約によって割増賃金がつ

く場合もあれば、つかない場合もある。割増賃金がつく場合、金銭による支払と口座に組み入れられる労働時間を按分で増やす場合の2つがあるようである。

1980年代以来、労働時間の柔軟化は強まってきたといえよう。使用者側は常に労働時間の硬直性を指摘し、一貫して柔軟化を求めてきた。柔軟化を巡る問題はドイツでも労使間の重要な対立点であったし、現在でもそうである。規制と柔軟化との関係で、ドイツの経験は次の3つを示している。1つは、労働時間の全体の規制強化とともに柔軟化が進んだのであり、柔軟化だけが進んだのではなかったことである。2つ目は、柔軟化を進める際に企業任せにせず、労働協約が枠をはめて産別労使がチェックしようとしていることである。3つ目は、2000年代に入り、労働組合側にも柔軟化をワークライフバランスの観点から積極的にとらえる見方が出てきたことである。フルタイム正社員からパートタイム正社員への移行、労働時間口座による雇用と収入の安定、フレックスタイム制による個々人の都合への配慮などは、使い方によっては柔軟化が労働者にプラスになることを示した。

柔軟化を横断的規制によってコントロールするには、横断的な産別労働組合と事業所レベルで従業員代表委員会の双方が機能する必要がある。また柔軟化それ自体は企業と労働者のどちらの都合にもなりうるあいまいさをもつため、企業サイドの一方的な柔軟化にならないよう事業所や職場での規制と、労働者の利益になかったあり方を創造的に提案する力が必要である。しかし労働組合の組織率も協約適用率も低下し、従業員代表委員会のある事業所の割合も低下している。とりわけ労働時間の柔軟化が最も進むITサービス関連の分野において深刻である。事業所レベルでの労働組

合の存在を強化することがドイツの労働時間の有効な規制のためにも重要な課題になっている。

5 最近のドイツの議論：「第四次産業革命」—「第四次労働革命」

2012年ごろからドイツでは「第四次産業革命」(Industrie 4.0)の議論が盛んに行われてきた。インターネットと人工知能がもたらす経済の未来はどうかを大きなテーマとし、経済省や科学技術省を巻き込みながら国全体で行われてきた議論である。では「第四次産業革命」によって働き方の未来はどうか——これが2015年春に始まった「第四次労働革命」(Arbeiten 4.0)をめぐる議論のモチーフであった。2015年労働社会省のイニシアチヴで始まり、労使団体、実務家、研究者、社会団体を巻き込んで広範な議論が行われてきた。1年間の様々な議論を経て2016年11月に総括イベントがあったが、最終報告書に向けた取り組みはまだ進行中である。

働き方の未来は、労働時間にも関わってくる。この議論の中で見られた労使の見解を簡単に見ておきたい。

使用者側のドイツ使用者連盟は、今の労働時間法はデジタル化の時代に合わない硬直的なものであり、改正が必要であると主張している(BDA 2016)。具体的には、①一日8時間の上限を無くし週48時間のみにするべきである。②11時間の勤務間インターバルは緩和されるべきである、という。就業後に自宅で勤務した場合、そこから11時間インターバルをはさまなければ翌日の仕事を開始できないという不都合が生じてしまうとされる。タイムラー社のポルト取締役は、労働時間法は「産業の石器時代」につくられたもので、11時

間のインターバルは肉体的負担が軽くなった今日、もはやふさわしくない、一日上限10時間の法規定も古い、EU（欧州連合）法は13時間までを認めている、として規制緩和を求めている。

これに対し労働組合は、労働時間の実態はすでに十分に柔軟になっており、硬直性の指摘は当てはまらないこと、また市場の要請に労働者をいっそう適合させようとしていることを批判している。たとえば金属労組は残業総計で18億時間、うち半分は不払い残業であるとし、不払い残業が広がっている実態を指摘し、労働時間の正確な捕捉の必要性、長時間労働の規制の必要性を提起し、そのためのキャンペーンを打ち出している（IGM 2016）。

労働時間の「硬直性」を巡る議論は、ドイツでも絶え間なく、また繰り返し起こっている。すでに乗り越えた問題ではなくつねに力関係が問われている。

6 日本がドイツから学べること ——横並びの硬直性

長時間労働を規制するために、日本がドイツから学べることは何だろうか。ドイツと労働組合の組織形態や労働協約の機能が大きく異なる日本では、これをすぐに導入することは難しい。私はドイツに学ぶことができるのは、横断的規制の大切さ、あえていうと横並びの硬直性の大切さであると考えている。この視点抜きでは、柔軟な働き方も歯止めのない長時間労働につながる恐れがある。

ドイツでは法律と労働協約の二本立てで横断的規制を行っている。柔軟化によって企業レベル、事業所レベルでの裁量の余地が広がってきたが、それも労働協約の枠内で行われ、産業別労使の了

解が必要となる。前提として労働時間の規制は企業任せではうまく機能しないという発想がある。

ドイツでは産業別労使関係が発達しているため、労使自治に任せても横断性が保障される。日本では企業別労使関係が支配的であるため、労使自治に任せると横並びの規制がなければ市場競争の論理によって規制力をもちえなくなる。労使自治に任せることが日本とドイツでは全く異なる作用を持つのである。

日本で必要なことの一つは、企業横断的ルール
の厳格化である。ドイツのような産業別の労働協約がない日本では、法律がもっと大きな役割を果たすべきである。36協定の厳格化、残業上限時間の厳格化、罰則の強化などが必要である。

この点で今回の「働き方改革」の提言はきわめて不十分である。過労死水準を認めていることが最大の問題である。過労死ラインぎりぎりの残業に国がお墨付きを与えることとなり、死ななければ、ヘトヘトになるまで働かせてもよい、ということである。3月下旬の提言では、2～6ヵ月で80時間まで、1ヵ月で100時間未満という残業基準が示されたが、すでに3月上旬には1ヵ月85時間でも過労死と認める名古屋高裁の判決が確定していた。安倍政権が掲げているワークライフバランスとどうつながるか、まったく理解に苦しむ。

労働時間の把握方法についても、今回の提言には問題がある（『東京新聞』2017年4月3日）。自己申告が蔓延しているなか、労働時間の把握方法の厳格化が残業規制の実効性を確保するためには不可欠である。厚生労働省はガイドラインを作り、使用者にタイムカードなどの客観的方法で労働時間を把握するよう指導しているが、このガイドラインに法的強制力はない。この問題は、今回の政府の働き方改革実現会議で取り上げられることはなかった。こうしたなかタイムカードをなく

して労働者の自己申告に転換する動きが危惧されている。肝心の労働時間の把握を確実にしなければ、規制も形だけのものになるおそれがある。

もう一つ、横断的規制にとって重要なのは行政による労働監督機能の強化である。ドイツでは産別労働組合による横断的規制があるが、それが無い日本では、それを補うためにも労働監督行政の強化が不可欠である。しかし日本の労働基準監督官の数は圧倒的に不足している。ILO（国際労働機関）は監督官の数の目安として、労働者1万人に対し監督官1人を望ましい比率としている。2009年の数値で、ドイツでは就労者5300人に対し監督官1人であるのに対し、日本では1万6200人に1人である（全労働「労働行政の現状」2016年10月）。ドイツの3分の1に満たないのが現実である。ドイツに比べると、二重に横断的な監督機能が欠けている状況とあってよい。しかし現在、労働監督行政の拡充とは反対に、労働監督業務を社労士など民間事業者に委託する動きが起きている。これについては、労働監督官のような強制力をもたない社労士による監督の実効性への疑問、守秘義務の問題、業者の営業活動と一体化することによる監督業務への影響など、多くの問題が指摘されている（全労働「労働基準監督業務の民間委託の検討に関する意見」2017年3月14日）。これは労働監督行政の強化とは正反対の動きと言わざるを得ない。

ドイツの労働監督行政の仕組みにも一言触れておく。日本では厚生労働省—労働局—労働基準監督署が一元的に管轄しているが、ドイツでは労働社会省—各州の管轄省庁（州ごとに異なる）に属する営業監督官と、労災保険組合の監督官の2つのグループにより行われており、2009年データでは前者が約3300人、後者が約3000人である。労働時間や賃金については公務員である前者だけが権

限を持っている。前者だけで就労者比率を見ると、ほぼ1万人につき1人となり、この時点ではILO推奨基準にかなっていない。しかし公務員削減の流れのなか、公務員監督官の数も1995年の4451人から2013年の2935人へと減少し、立ち入り調査件数も1997年58万件から2013年24万件へ減少している（Kohte）。労働をめぐるドイツでも運動が求められている。

7 どのように進めるか——求められる労働組合の役割

最後に労働組合に求められる3つの役割に触れたい。

1つは、労働時間の規制強化やルール化、労働監督行政の拡充への要求も世論の高まりなしには実現しない。働き方改革実現会議の提言も最終決定ではなく、今後の法制化の帰趨は労働組合の取り組みによって変わる。

2つ目は、仮に労働基準法の厳格化、労働監督行政の拡充がなされても、最終的には現場で規制し監視する力が決定的に重要である。労働監督行政による外部からの監視機能は望まれるが、是正勧告によって一時的に改善されても現場でそれを維持する力がなければ元の状態に戻る。働く人たちが自立的に規制する力をもたなければ絵に描いた餅にとどまる。労働組合が力をつけなければ継続的に安心した職場を作ることはつながらない。

3つ目は、労働組合には横断的規制という硬直性の強化と、職場での柔軟性の発展という二重の課題に同時に取り組むことが求められる。その際、日本では遅れを取っている前者が優先されることは言うまでもない。他方で、一律の規制だけ

では働く者の多様な声に対応できない。ワークライフバランスに向けた関心が高まり、またITの発展で技術的条件も広がる中で、これまでとは違った多様な労働の可能性が広がっている。これは企業横断的な一律の規制になじまない。横断的枠組みを前提としたうえでの企業・事業所レベルでの独自の対応が必要となる。ただし柔軟性や弾力性は両刃の剣である。企業にとっての柔軟化か、働く側にとっての柔軟化か、慎重に判断しなければならない。柔軟化を働く側のメリットにするためには、職場での労働組合の力が必要である。一例としてテレワークがある。技術的条件が整備されるとともに、在宅就労によって育児や介護との両立の可能性も広がるため、新しい働き方として注目されている。他方で、職場かそれ以外かを問わずつねに会社の管理下に置かれてしまう、制限のない長時間労働につながるという危惧の声もある。これはテレワーク自体がよいか悪いかではなく、どのようなルールによって運用していくかにかかっているであろう。

しかし日本の労働時間においては上限規制が最優先の課題である。長時間労働は正はワークライフバランスを語る以前の問題である。残業の上限規制でさらなる取り組みが求められよう。

文献

宮前忠夫『週労働35時間への挑戦』学習の友社、1992年。
 労働政策研究・研修機構『2016 データブック国際労働比較』労働政策研究・研修機構、2016年。
 和田肇『ドイツの労働時間と法』日本評論社、1998年。
 BDA：“Arbeitszeitgesetz an die Digitalisierung anpassen” (2016)
 Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv：Arbeitszeit- Was bietet der tarifvertragliche Instrumentenkoffer? Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr.82. Dsseldorf, November 2016.
 IGM：Kampagne “Mein Leben -meine Zeit” -eine neue Arbeitskultur (2016)
 Wolfhard Kohte：Aufsicht im Arbeitsschutz- international Anforderungen und Impulse. In: WSI-Mitteilungen 3/2015
 Sozialpolitik Aktuell <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/>

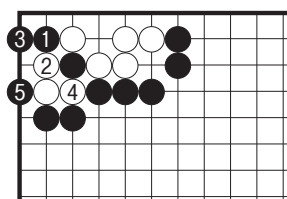
おおしげ こうたろう 1965年生まれ。獨協大学外国語学部ドイツ語学科教授。一橋大学社会学部博士課程修了、社会学博士（ドイツ・オスナブリュック大学）。専門はドイツ労使関係論。主著は『グローバル化は労使関係の収斂をもたらすか？日独電機産業の利益代表に関する比較研究』（独文、フランクフルト、1999年）、「ドイツにおける産別労働組合と事業所の関係」『労働総研クォーターリー』（2013年冬季）、共著に『現代ドイツ政治』（ミネルヴァ書房、2014年）など。

詰碁・詰将棋の解答と解説

詰碁の解答と解説

正解図 黒先。白死。

解説 黒1から3が好手で白の眼をうばうことができます。黒1で2は白1で二眼になります。



詰将棋の解答と解説

解答 ♠1二銀成△同角 ♠2二竜△同玉 ♠3一馬△1一玉 ♠2三桂△同角 ♠2一馬まで九手詰。

解説 初手 ♠2三銀成は△同角 ♠同馬△同玉 ♠1二角△1三玉で今一步です。正解は ♠1二銀成です。そして△同角に ♠2二竜が主眼となる好手で△同玉に ♠3一馬△1一玉と隅に追い詰めれば最後は ♠2三桂△同角 ♠2一馬でとどめを刺します。