

(4) 建設業向け冬季助成金の改正^(注36)**a 概要**

ドイツは冬季、寒さが厳しいため建設業関係の職場では作業が困難な日が多く発生する。このため、従来から連邦雇用庁(BA)は、冬季休業期間中の建設業労働者の雇用の維持及び所得補償のための助成を行っている。これらの助成のうち、冬季休業手当(Winteraushallgeld)が2006年4月1日付けで廃止され、2006年～2007年の冬季より季節・操業短縮労働助成金(Saison-Kurzarbeitergeld)が導入された。それに合わせ、他の冬季雇用維持のための助成金である制限付補助金(Ergänzende Leistung)にも一部変更が加えられた。

b 建設業関係助成金の内容**(a) 季節・操業短縮労働助成金(Saison-Kurzarbeitergeld)****ア 受給要件**

悪天候期間(12月1日～翌年3月31日)に悪天候のため就労できず、労働時間口座^(注37)も使用できない場合に支給される。休業1時間目から助成対象となり、上限は特に設定されていない。

イ 給付内容

休業中の労働者に対し、所定の報酬の60%(子がいる場合は、67%)^(注38)が支給される。また、事業主に対しては、事業主が負担する社会保険料が支給される^(注39)。

ウ 財源

雇用保険の保険料である。ただし、事業主に対する社会保険料の補てんに対する財源は、割当金(Umlage)^(注40)が用いられる。

(b) 制限付補助金(Ergänzende Leistung)**ア 冬季手当助成金(Zuschuss-Wintergeld)****(ア) 支給要件**

建設業において悪天候期間(12月1日～翌年3月31日)に、悪天候による休業のため、労働時間口座を使用(従前に残業した時間を休暇へ振替)し季節・操業短縮労働助成金を受給しない期間に支給される。

(イ) 支給内容

労働者に対し、休業1時間あたり2.5ユーロが支給される。また、事業主に対しては、事業主が負担する社会保険料が支給される。

(ウ) 財源

割当金である。

イ 超過冬季手当(Mehraufwands-Wintergeld)**(ア) 支給要件**

建設業において冬季就労促進期間(12月15日～翌年2月末)に(悪天候の中で)労働を行った場合に支給される。

(イ) 支給内容

労働1時間あたり1ユーロが労働者に対し支給される。なお上限は、12月は90時間までであり、1～2月は各180時間までとなっている。また、事業主に対しては、事業主が負担する社会保険料が支給される。

(ウ) 財源

割当金である。

c 今後の流れ

今回の変更は、2006年～2008年の冬季に試行的に実施され、成果が認められれば、建設業以外の冬季の悪天候に影響を受ける業種である農業及び林業分野にも拡大される予定である。

〈表2-33〉(参考)本改正による変更点

	新	旧
1 助成期間(悪天候期間)の短縮	12月1日～翌3月31日	11月1日～翌3月31日
2 労働者の負担増(割当金の拠出)	税込み賃金の0.8%	—
3 季節・操業短縮労働助成金の助成対象休業期間の変更	休業1時間目～	休業31時間目～
4 季節・操業短縮労働助成金のうち労働者に対する助成の財源の変更	社会保険料	社会保険料及び割当金
5 冬季手当助成金の支給水準引上げ	2.5ユーロ/時	1ユーロ/時

資料出所 連邦労働・社会省“Social Security at a Glance”, 社会法典第3編, 連邦雇用庁ANBA Nr.7/2006(2006年7月号)P833,Nr.33/2006(記事番号33)

(注) 季節・操業短縮労働助成金については、旧制度である冬季休業手当との対比。

(5) 「個人創業助成金 (Ich-AG)」と「橋渡手当 (Überbrückungsgeld)」の統合^(注41)

a 概要

2006年7月、ドイツ連邦参議院は、併存する2つの創業助成金を統合し、新たな助成金を創設することを決定することを含む「ハルツIV法最適化法案」を可決、同法は8月1日に施行された。

b 経緯

従来、失業給付受給者等に対する創業支援助成金としては、1997年に導入された橋渡手当 (Überbrückungsgeld) と2003年1月に導入された個人創業助成金 (Ich-AG (正式名称“Eixstenzgründungszuschuss”)) が併存していた。個人創業助成金については、2006年6月末で期限切れになるため、両助成金を統合し、新たな助成金を創設することが、2005年11月の連立協約 (5(1)b参照) で決定されていた。

c 新旧助成金の概要

新たに創設された「起業助成金 (Gründungszuschuss)」の助成期間は、旧「橋渡手当」より長く「個人創業助成金」より短い。また、支給水準については、助成開始後、最初の9か月については、旧制度より手厚くなる設計になっている。各助成金の助成水準と助成期間については表のとおりである。

なお、起業助成金は、失業給付の給付期間が残り3か月を切ると受給できなくなる。

〈表2-34〉新旧創業助成金の助成水準及び助成期間

	助成金名	助成水準	助成期間
旧	橋渡手当 (Überbrückungsgeld)	従来受給していた失業給付額と同額 (従前賃金の67%)。	最長6か月間
旧	個人創業助成金 (Ich-AG)	600ユーロ/月	最長3年間 1年目
		360ユーロ/月	2年目
		240ユーロ/月	3年目
新	起業助成金 (Gründungszuschuss)	・従来受給していた失業給付額と同額 (従前賃金の67%)。 ・さらに労使の社会保険負担分として月額300ユーロ。 ・月額300ユーロ	最長15か月間 第1段階 (最初の9か月間) 第2段階 (その後6か月間)

資料出所 連邦労働・社会省HP、労働政策研究・研修機構 (2006.8) 「海外労働情報 ハルツIV法最適化法案が成立」

(6) 外国人短期派遣労働者対策^(注42)

a 概要

2006年8月23日、政府は外国人による低賃金労働に対応するため、外国の請負企業からドイツ国内に派遣された労働者に対し、ドイツ国内で定められた労働協約による最低賃金を適用することなどを規定している労働者現場派遣法^(注43) (Arbeitnehmer-Entsendegesetz; (以下、「派遣法」という)) の適用される産業に建物清掃業を加える方針を決定、2007年5月の施行を目指すとした。

b 背景

ドイツには、法定最低賃金制度がなく、賃金等の最低労働条件については、原則として、産業・地域別 (主に州単位) の労使交渉により締結される労働協約 (Tariffvertrag) によって規定される。労働協約は、締結した労使に対して効力を発するのが原則である。ただし、連邦労働・社会大臣が労働側代表である独労働総同盟 (DGB) と使用者側代表の独経営者団体連合会 (BDA) で構成される協約委員会に諮り、了承を得た後、一般的拘束力宣言を行った場合は、当該労働協約を全国の該当する産業、又は該当する地域の産業に一律に適用させることができる。

ただし、その場合でも外国の請負企業による12か月以内の短期間の派遣労働者は適用対象外となっており、これらの外国人派遣労働者は派遣元である請負企業の国の法律に基づき、ドイツの労働協約以下の賃金や労働条件での就労が可能となっている。

そのため、外国人の派遣労働が多い産業では、賃金ダンピングが生じ、ドイツ人の雇用を奪っているとの問題提起がなされ、1996年4月に前述の派遣法が制定され、適用対象産業は外国人派遣労働者が多い建設業等^(注44) とされた。その後、2005年5月に適用対象業種を全産業へ拡大すると政府は発表したが、その後総選挙があり、2005年10月に成立した新連立政権は、その公約である連立協約で全産業ではなく建物清掃業への派遣法の適用拡大を示していた。

c 派遣法の内容

法の適用対象産業である建設業等については、外

国の請負企業から派遣された短期間派遣労働者についても一般的拘束力宣言された労働協約に定められた最低賃金や休暇を保障しなければならないとされる。

なお、建設業等に対する一般的拘束力宣言については、通常必要とされる協約委員会での労使の了承は不要となっており、連邦労働・社会大臣は、労使に対する意見聴取のみで一般的拘束力宣言を行える。

これは、1996年に派遣法が制定された当時、建設費用の高騰に伴う国際競争力の低下を危惧するBDAが、協約委員会で一般的拘束力宣言を行うことを了承せず、1年以上一般的拘束力宣言ができなかったため、政府が手続きを変更したものである(使用者団体からは、当然不評である)。

今般、適用産業に建物清掃業を追加する件についても、労使に対する意見聴取のみで一般的拘束力宣言が行える案になっている。

〈表2-35〉建設産業における一般拘束力宣言に基づく現在の最低賃金(時給)

(ユーロ)

	建物清掃業	壁紙貼り及び塗装業	屋根葺き業	建設業
旧西ドイツ地区	7.87	7.85	10.00	10.20
旧東ドイツ地区	6.36	7.15	10.00	8.80

d 各界の反応

バイエルン州政府及び独経営者団体連合会及びドイツ商工会議所は、今回の政府案は、連立協約を拡大解釈していると主張している。派遣法の適用対象を拡張し、建物清掃業に従事する外国人派遣労働者にも労働協約の最低賃金を適用することには反対しないが、一般的拘束力宣言のため通常必要とされる使用者団体の同意が不要とされる点は、連立協約以上の決定であり、労使自治^(注45)が弱体化するとして危惧している。そのため、協約委員会で一般的拘束力宣言に対する使用者団体の拒否権が認められるべきとしている。

e 今後の動き

近年ドイツでは、低賃金労働者の保護に関する議論が白熱しており、今回の建物清掃業に対する派遣法の適用拡張はその議論の1つの回答である。

なお、政府は、引き続き、ミュンテフェリンク労働・社会大臣(社会民主党)の指揮下で作業部会を設置し、最低賃金制度及びコンビ賃金(5(1)b(d)参照)の法案を策定するとしている。

ただし、連立政権の第1党であるCDU/CSUが法定最低賃金に一貫して反対しており、特にメルケル首相(CDU/CSU)は、「最低賃金はドイツ内の雇用創出に役立たない」とコメントしており、調整は難航している。このような情勢下、作業部会は、2007年1月に結果報告をしたいとしている。

(7) ミニジョブにおける社会保険料の引き上げ(詳細は特集記事P77~78参照)

(8) 高齢者雇用対策の発表(詳細は特集記事P80~81参照)

(注1) ハルツ法の正式名称は、「労働市場近代化のための法律(Gesetz für foderne Dienstleistungen am Arbeitsmarlt)」である。前シュレーダー政権の諮問機関であるハルツ委員会が2002年に策定した雇用対策の改善案を法律化したものがハルツ法である。策定された順に第I~IV法までである(ハルツ法の詳細は、「2003~2004年海外情勢報告」P119-123を参照)。

(注2) 連邦雇用庁(BA: Bundesagentur für Arbeit)は、求職者への職業紹介、失業保険制度の運営及びその他の雇用就業対策を実施する公法上の法人(Korperschaft des öffentlichen Rechts)である。本部はニュールンベルクにあり、州段階では10の地域総局(Regionaldirektion)、地方段階では180の公共職業安定所(Agentur für Arbeit)と約660の支所(Geschäftsstelle)を擁している。

なお、連邦雇用庁は、2003年12月に成立した「ハルツ第三法」による組織改革により、2004年1月1日から下記のように名称が変更されている。

〈表2-36〉連邦雇用庁(BA: Bundesagentur für Arbeit)の名称変更について

旧名称(~2003年12月31日)		新名称(2004年1月1日~)	
ドイツ語名称	邦訳名称	ドイツ語名称	邦訳名称
Bundesanstalt fuer Arbeit(BA)	連邦雇用庁 (連邦労働施設と邦訳される場合あり)	Bundesagentur für Arbeit(BA)	連邦雇用庁 (連邦労働施設、連邦労働庁、連邦雇用エージェンシーなどと邦訳される場合あり)
Landesarbeitsamt	州労働局	Regionaldirektion	地域総局 (地方本部と邦訳される場合あり)
Arbeitsamt	公共職業安定所 (労働所と邦訳される場合あり)	Agentur für Arbeit(AA)	公共職業安定所 (雇用エージェンシー、雇用機関などと邦訳される場合あり)

- (注3) 2005年秋に発足した連立政権の連立協約を受け、2006年2月に労働・社会大臣が発表。
- (注4) 岩田克彦他(2004)『欧州における高齢者雇用対策と日本』労働政策研究・研修機構、P55
- (注5) 厚生労働省大臣官房国際課(2003)『2002～2003年海外情勢』P437-439、BMAS[ドイツ連邦労働・社会省](2006)『Social Security at a Glance』、主任研究者 布川日佐史(2005)『厚生労働科学研究 平成17年度中間報告「社会法典 第2編(求職者に対する基礎保障)・第12編(社会扶助)」』
- (注6) 2006年末までは賃金の6.5%であった。2005年11月の連立協約では、4.5%への引下げとされていたが、失業情勢の好転により保険財政に余裕が出たため、さらに0.3%分併せて引下げることとなった。
- (注7) 旧東ドイツ地区の基準給付月額が331ユーロであったが2006年半ばに、旧西ドイツ地区と共通の345ユーロに引き上げられた。
- (注8) 厚生労働省大臣官房国際課(2006)『2004～2005年海外情勢』P167-168、苧谷秀信(2001)『ドイツの労働』日本労働研究機構P276-279
- (注9) 労働政策研究・研修機構(2006)『欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合』、苧谷秀信(2001)『ドイツの労働』日本労働研究機構P245-263、三井情報開発株式会社(2005)『外国人労働者問題に係る各国の政策・実態調査研究事業』
- (注10) 欧州経済圏(EEA)は、EU加盟国及びアイスランド、リヒテンシュタイン及びノルウェー。
- (注11) エストニア、ラトビア、リトアニア、ポーランド、スロバキア、チェコ、スロベニア、ハンガリー
- (注12) 労働市場テストとは、国内労働市場において求人が充足しなかったことを証明すること等を要件に受入れを行う制度をいう(国により詳細は異なる)。
- (注13) 資料出所はOECD “Trends in International Migration” 2003, 2004である。外国人労働者は国勢調査に基づくものであり、失業者及び自営業者を含む。4月現在の数値である。
- (注14) 資料出所はEU統計局であり、2005年の各四半期の数値を平均したものである。ここでいう外国人とは、EU15か国域外の外国人を指す。
- (注15) 苧谷秀信(2001)『ドイツの労働』日本労働研究機構、厚生労働省大臣官房国際課(2006)『2004～2005年海外情勢報告』P176-181
- (注16) 当該労働協約の適用を受けている使用者が、当該労働協約を拡張した場合の労働者のうち過半数を雇用している場合、連邦社会・労働大臣が一般的拘束力宣言を行い、締結された内容を未組織労働者に拡張して適用することができる。
- (注17) 労働政策研究・研修機構(2005)『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』P10～17、P85～128
- (注18) 実際の労働時間は、この範囲内で労働協約により定められている。2005年の労働協約で定められた週労働時間の平均は37.64時間である。
- (注19) 連邦政府と州政府との権限を明確に分離し、立法手続きを迅速化することを目的とした連邦基本法(日本の憲法に相当)改正案が2006年7月に可決され、その対象に閉店法も含まれている。
- (注20) 各州がそれぞれ閉店法を定め、営業時間を州単位で決定できるようになる。州が閉店法を定めない場合は、現行の閉店法が有効となる(ジェットロ『通商広報 2006年7月19日記事「閉店法は各州が制定、24時間営業も可能に」』)。
- (注21) 苧谷秀信(2001)『ドイツの労働』日本労働研究機構P170-175
- (注22) 厚生労働省大臣官房国際課(2004)『2003～2004年海外情勢報告』P121、労働政策研究・研修機構(2005)『諸外国の労働契約法制に関する調査研究(労働政策研究報告書No.39)』P196～203、苧谷秀信(2001)『ドイツの労働』日本労働研究機構、P139～147、(財)社会経済生産性本部リーガル研究会編(2003)『日本における解雇ルールのあり方』
- (注23) 事業所組織法によって事業所委員会と共同で設定することを義務付けられた解雇の人选基準
- (注24) ただし、事業所委員会等が異議を申立てさえすれば解雇ができなくなるというわけではない。使用者の申立てにより当該解雇が正当であるとの労働裁判所の判断が確定した場合には、その確定時において、当該労働者の労働関係は終了する(苧谷秀信(2001)『ドイツの労働』日本労働研究機構P143)。
- (注25) 厚生労働省大臣官房国際課(2004)『2003～2004年海外情勢報告』P33～35、BMAS[ドイツ連邦労働・社会省](2006)『Social Security at a Glance』、欧州委員会(2006)“Mutual information system on social protection - Situation on 1 January 2006”、アメリカ社会保険庁(2004)“Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2004”、苧谷秀信(2001)『ドイツの労働』日本労働研究機構P195-198
- (注26) 2006年11月に代表的な国際労働運動組織である国際自由労連(ICFTU)及び国際労連(WCL)が統合し、発足した。
- (注27) 田沢五郎(1990)『ドイツ政治経済法制辞典』郁文堂P225-226、苧谷秀信(2001)『ドイツの労働』日本労働研究機構P93,96,103,108
- (注28) 事業所委員会(Betriebsrat)は、「従業員代表委員会」又は「経営協議会」と邦訳される場合あり。
- (注29) 事業所委員は事業所を代表する者であり、労働組合員である必要はないが、労働組合員が選出される場合も多い。例えば、金属産業では、事業所委員会のメンバーの8割は労働組合員であるとされる。
- (注30) 労働政策研究・研修機構(2004)『諸外国における集団的労使紛争処理の制度と実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—』P26によれば、従業員5～20人の事業所における事業所委員会の設置率は9.1%である。
- (注31) 労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌2006 No.548』P53-58、苧谷秀信(2001)『ドイツの労働』日本労働研究機構P290-298
- (注32) 2002年の連邦議会選挙後、戦後長らく労働・社会保障分野を所掌して存在していた連邦労働・社会(秩序)省(BMA; Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

=Federal ministry of Labor and Social[order])が、従前の連邦経済・技術省と統合され、連邦経済・労働省となる大規模組織改編が行われた。従前の労働・社会(秩序)省のうち、社会保障関係部分等は、新編の連邦保健・社会省に編入された。

2002年の省庁再編はドイツの近隣国の組織にも大きな影響を与えた(例:オーストリアが従前の連邦労働・社会省を経済労働省に改変)。

(注33) 失業給付Ⅱ受給者の早期再就職のため、地方自治体等が提供する公共的な職に従事し就労する習慣を身につけてもらう施策である。

(注34) 同業組合(Berufsgenossenschaft)

公法上の法人(Körperschaft des öffentlichen Rechts)であり、労災保険(法定事故保険; Gesetzliche Unfallversicherung)の保険者(Versicherungsträger)である。この法人は、社会保険により、就業者の労災(Arbeitsunfall)や職業病(Berufskrankheit)に係るリスクの分配を行う。この法人の業務の中には、社会保険の他に、職業病の予防、労災・職業病罹患者のリハビリなどの業務も含まれる。

財源は、加盟している企業/事業主(Unternehmer/Arbeitgeber)の支払う拠出金(保険料; Beitrag)である。労働者(Arbeitnehmer)側の支払はない。拠出金の金額は、労災発生事故率の違いに応じて個々の産業で決められる。

このように、通常、ドイツの労災保険は社会法典第7編(労災保険)の規制のもと、産業別に組織された同業組合によって自治的に運営されている。

なお、同業組合が労災保険の保険者の役割を果たしているのと同じ形で行政庁(連邦、州、市町村)等や一部の元国営企業の労災保険の保険者の役割を果たしているのが法定の労災金庫(Unfallkasse)である。被保険者の対象となっているのは事務職員(Angestellte)と労働者(Arbeiter)である。

労災金庫の例としては、ヘッセン労災金庫(Unfallkasse Hessen)、鉄道労災金庫(Unfallkasse der Bahn)などがあり、これらをまとめた全国組織として、全国労災金庫連盟(Bundesverband der Unfallkassen: BUK)がミュンヘンにある。

(注35) 連邦政府HP、労働政策研究・研修機構(2006)『ドイツにおける労働市場改革』P119~125

(注36) 連邦雇用庁ANBA Nr.7/2006(2006年7月号)P833, Nr.33/2006(記事番号33)、連邦司法省HP 社会法典第3

編、苧谷秀信『ドイツの労働』(2001)日本労働研究機構P221、224-225、232-233、ザクセン州建設産業同盟HP

(注37) 労働時間口座(Arbeitszeitkonto)は、超過勤務時間を貯めて休暇に振り替える制度である。使用できない場合は、労働時間口座に使える超過勤務時間の残高がないことを示す。

(注38) 当該給付水準は、経済的要因等により一時的に休業を余儀なくされた場合の休業する労働者に対する賃金助成である操業短縮労働助成金(Kurzarbeitergeld)の水準に準じている。

(注39) 社会法典第3編第175a条第4項

(注40) 割当金(Umlage)は、冬季休業を強いられる建設業等に対する各種手当の財源に充てるため、これらの手当の受益者である建設業の労使が国に治める負担金である(社会法典第3編法第355条第1項及び第356条第1項)。使用者は税込み賃金の1.2%、労働者は0.8%を負担する(2006年4月1日~)。

(注41) 連邦労働・社会省HP、労働政策研究・研修機構(2006.8)「海外労働情報 ハルツ第IV法最適化法案が成立」

(注42) 労働政策研究・研修機構(2006.9)「海外労働情報 建設清掃業に派遣法の適用を拡大」、苧谷秀信『ドイツの労働』(2001)日本労働研究機構P87,113-114、257-260、厚生労働省(2006)「2004~2005年海外情勢報告」P176-181、ドイツ連邦労働社会省HP、Handelsblatt紙 8月4・5・6日付け記事「経済界の最低賃金制度への反応」・8月10日付け記事「バイエルン州、ビル清掃への最低賃金制度適用に異議申し立て」・9月20日付け記事「ミュンテフェリング労働大臣、最低賃金についての確約を避ける」
CDU(キリスト教民主党)HP

(注43) 労働者派遣法の正式名称は「国境を越えた業務における強制的労働条件(適用)の為の法律」である。派遣元事業主・派遣先事業主・労働者の三角関係を規定する日本の労働者派遣法でいうとは、名称は同じでも内容が大きく異なる点は注意が必要である。

(注44) 建設業、屋根葺き業、壁紙貼り・塗装業の3業種。

(注45) (労働)協約自治(Tarifautonomie)

ドイツでは、労働条件の主要部分を決定する労働協約の締結に当たっては、国家・政府の介入が排除され、労使が自主的に労働協約を締結する権利を有しているとされ、このことを協約自治(「労使自治」と邦訳される場合あり)、または協約高権(Tarifhoheit)という。