

## (2) 育児休暇

3歳未満の子供を持つ親は、それぞれ最長3年間休暇を取得(期間が重なっても可)するか、パートタイム労働に移行することができる(両親休暇: Elterzeit)。

また、育児のために週30時間未満しか就労していない、又は職に就いていない親は、子供が2歳に達するまでの間、育児手当(Erziehungsgeld)を受給できる(所得制限あり: 子供が1人の場合は、両親の年収が3万ユーロ以下)。受給及び期間は、子供1人につき300ユーロを24か月又は月額460ユーロを12か月のいずれかを選択できる。

なお、2007年1月以降に生まれた児童に対しては、現行の育児手当に代え、新たに導入された両親手当(Elterngeld)制度が適用される。両親手当は、従前手取り賃金の67%が12か月(母親だけでなく父親も同様に最低2か月にわたって就業を制限して育児に従事する場合は14か月)支給される。

## 5 労使関係施策

### (1) 労使団体

#### a 労働組合員数及び組織率

労働組合員数及び組織率は長期的に減少傾向が続いている。最大組織であるDGB(ドイツ労働組合総同盟)の2007年の組合員も644万人まで減少している。

〈表2-27〉ドイツの労働組合員数及び推定組織率

年	1993	1998	2003	2005	2006
① 被用者数(Arbeitnehmer)(万人)	3,392	3,397	3,456	3,437	3,462
② 労働組合員数(万人)	1,168	979	893	(836)	(817)
DGB(ドイツ労働組合総同盟)	1,029	831	736	678	659
DBB(ドイツ官吏連盟)	108	118	126	128	128
CGB(ドイツキリスト教労組連盟)	31	30	31	(30)	(30)
③ 推定組織率(%)	34.4	28.8	25.8	(24.4)	(23.6)

資料出所 欧州労使関係観測所オンライン(EIRO) "Trade union membership 1993-2003"、連邦統計局 "Statistisches Jahrbuch 2006"、DGBのホームページ、DBB "Zahlen Daten Fakten 2006"、CGBのホームページ

(注1) ②の労働組合員数は、ドイツの主要な労働組合であるDGB、DBB及びCGBの労働組合員数の合計。

(注2) 推定組織率は②÷①により厚生労働省大臣官房国際課で計算した推定値。

(注3) 2003年までのCGBの労働組合員数はEIRO資料による。2005年以降の正確な数値は確認できないが、CGBのホームページで、「労働組合員数30万人」とは記載されているため、括弧書きで記した。また、その数値により計算した数値も括弧書きにした。

#### b 労働者団体

DGB(ドイツ労働組合総同盟)は、組合員659万人

(2006年)のドイツ最大かつ世界でも最大規模の労働組合である。設立は1949年であり、国際労働組合総連合(ITUC)<sup>(注23)</sup>の有力構成母体にもなっている。傘下にIGメタル(金属産業労組)、Ver.di(サービス産業労組)など8つの産業別組合を抱えている。従来、DGBは社会民主党(SPD)との関係が強かったが、1998~2004年のシュレーダー政権(社会民主党が主体の連立政権)下で行われたハartz改革など一連の社会保障改革に対する反発から、一時は社会民主党離れが進んだとされる。

#### c 使用者団体

使用者団体の全国組織としては、ドイツ経営者団体連合会(BDA)があり、労使交渉における使用者側の中核的役割を担っている。

### (2) 労働争議の発生件数等

2006年は、賃金協約の有効期間が切れる金属産業と、労働時間の延長が行われる公共部門において大規模なストライキが実施されたことにより、労働争議参加人員及び労働損失日数は共に前年に比べて大幅に増加した。

〈表2-28〉ドイツの労働争議参加人員等の推移

(人、人日)						
年	2001	2002	2003	2004	2005	2006
参加人員	60,948	428,283	39,692	101,419	17,097	168,723
労働損失日数	26,833	310,149	163,281	50,673	18,633	428,739

資料出所 ILO "LABORSTA Internet 9B,9C"

### (3) 共同決定(Mitbestimmung)<sup>(注24)</sup>

労働者の代表を企業経営の意思決定に参加させることを目的とした制度である。

共同決定には、①(個々の)事業所レベルの共同決定と、②企業レベルの共同決定の2つがある。

#### a 事業所(Betrieb)レベルの共同決定

労働者数5人以上の事業所には、従業員代表委員会(Betriebsrat)<sup>(注25)</sup>を設置しなければならない(事業所組織法第1条)。従業員代表委員会は、被用者(Arbeitnehmer)の代表<sup>(注26)</sup>のみで構成され、法律又は労働協約上規定がない場合に限り、操業時間短縮や解雇な

どの重要事項について、使用者と協議し共同で決定する。ただし、小規模事業所にはほとんど設置されていない<sup>(註27)</sup>。

### b 企業レベルの共同決定

中規模以上の企業は、(取締役の任免等の企業の重要事項を決定する)監査役会(Aufsichtsrat)を設置し、構成員の1/3(中規模企業の場合)、又は半数(大規模企業の場合)を労働者代表としなければならない(事業所組織法及び共同決定法(Mitbestimmungsgesetz 1976))。

### (4) 労働裁判所(Arbeitsgericht)<sup>(註28)</sup>

労働裁判所は、個々の労働者と使用者間(個別的)、又は労組と使用者団体間(集団的)の労働関係のトラブル(労働紛争)を処理する機関である。裁判官は職業裁判官と、労使の関係者から選ばれる名誉裁判官とで構成されている。3審制となっており、判決に不服のあるものは、州労働裁判所(Landesarbeitsgericht)、連邦労働裁判所(Bundesarbeitsgericht)の順に上告することができる。

## 6 労働施策をめぐる最近の動向

### (1) 新連立政権発足

2005年秋の国政選挙において、従前から政権を交代で運営してきたドイツの2大政党である社会民主党(SPD)とキリスト教民主社会同盟(CDU/CSU)の勢力が拮抗し、両党の間で話し合いが行われ、11月22日CDU/CSUのメルケル党首を首相とする大連立政権が発足した。選挙の結果は以下の通り。

〈表2-29〉2005年9月ドイツの総選挙前後の議席数の変化

政党名	改選後		議席 変動	改選前	
	与党	議席数		野党	議席数
キリスト教民主社会同盟(CDU/CSU)	与党	226	-22	野党	248
社会民主党(SPD)	与党	222	-29	与党	251
自由民主党(FDP)	野党	61	+14	野党	47
左派党(旧民主社会党)	野党	54	+52	野党	2
同盟90/緑の党	野党	47	-4	与党	51

### a 連邦労働・社会省の発足

新政権発足に伴い、省庁再編が実施された(下表参

照)。今回の再編により、労働分野及び厚生分野の省庁編成は、2002年以前の体制<sup>(註29)</sup>に戻ることとなった。

また、新たに発足した連邦労働・社会省(BMAS)の新大臣には、連邦副首相兼任でミュンテフェリング(社会民主党)が就任した。

なお、2007年11月、ミュンテフェリング大臣は家庭の事情を理由に辞任、オラフ・ショルツ氏(社会民主党)が大臣に就任した。

〈表2-30〉2005年11月厚生労働分野担当省庁再編図

旧	主な所管分野	新(2005年11月以降)
連邦経済・労働省(BMWA)	経済政策	連邦経済・技術省(BMWi)
	労働政策	連邦労働・社会省(BMAS)
連邦保健・社会省(BMGs)	年金	
	介護保険	連邦保健省(BMG)
	医療保険	

### b 連立協約

連立政権は2006年11月11日に、今後4年間の政策指針といえる連立協約を発表した。労働分野に係る主要部分は以下のとおりである。

#### (a) 社会保険料率について

失業保険料率を2007年1月1日から現状の6.5%から4.5%に引き下げる。

公的年金保険料率を現状の19.5%から19.9%に引き上げる。

#### (b) 若年者雇用対策

「職業訓練協定」(2(3)a参照)を継続実施し、毎年3万人分の職業養成訓練の場を新たに創出し、年間2万5千人を対象とした新人研修等を実施する。

#### (c) 高齢者雇用対策

ア 従業員250人未満の企業の45歳以上の労働者で職業訓練に参加する者に対し、訓練受講料、交通費、子の養育費、泊まり込みの場合の宿泊・食事費用が訓練期間中に支給される「高齢者向けの職業継続訓練の促進措置」を実施する。

イ 高齢失業者の再就職時の賃金を補填する「高齢労働者の賃金保障措置」<sup>(註30)</sup>及び高齢失業者雇い入

れ時の「年金保険料免除措置」(事業主負担分)を実施する(2011年まで)。

ウ 58歳以上の高齢失業者の就労のため「追加ジョブ (Zusatzjobs) = 1ユーロジョブ<sup>(註31)</sup>」を3万人分確保する。用意した3万人分利用された場合はさらに2万人分を確保する。

エ 高齢者の就業促進のための取組を行う62の地域(労働共同体)に対し、資金提供を実施する(「展望50プラスー地域における就業協定」イニシアティブ)。

オ 52歳以上の労働者で、雇入れ以前に4か月以上の失業期間がある者は、5年を限度とする有期雇用契約(更新回数の制限なし)が締結できる<sup>(註32)</sup>。

**(d) 低資格(単純)労働者対策**

社会保障給付受給者が低賃金の労働について、賃金補填するコンビ賃金(Kombi-Lohn)の導入を検討する。

**(e) 積極的労働市場施策**

ア 人材サービス機関(PSA; (6(2)b参照))の数を大幅に減らし、有効に機能している箇所のみ引き続き実施する。

イ 「個人創業助成金(Ich-AG)」と「橋渡手当(Überbrückungsgeld)」を統合する(6(2)b参照)。

**(f) 失業給付IIの改善**

ア 失業給付IIの旧東ドイツ地区における給付基準月額を引き上げ、旧西ドイツ地区と共通の345ユーロとする。

イ 控除対象となる資産の見直しを行い、老後のための資金に対する控除上限を引き上げ、それ以外の資金の控除上限を引き下げる。

**(g) 解雇保護関係法制改革**

2年間以内であれば客観的理由なく有期雇用契約を締結できるとする規定を廃止する。併せて、新規採用の際に、解雇保護法の適用除外となる勤続月数を現状の6か月から24か月に延長する。

また、起業者については、起業後最初の4年間は、最長4年以内であれば客観的理由なく有期雇用契約を締結できるようにする。

**(2) 労働市場改革(ハルツ第I~Ⅲ法)に係る中間報告<sup>(註33)</sup>**

**a 概要**

政府は、2006年2月1日に、ここ数年実施された一連の労働市場改革に関して評価する中間報告書("Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" (「労働市場の近代的サービスの有効性」))を発表した。

報告は、「ハルツ改革は、効果があった政策もあるが、ないものもあった」としている。なお、一連のハルツ改革の仕上げとなるハルツIV法(失業扶助と社会扶助との統合による、失業給付IIの新設などを主たる内容とするもの)については今回の評価対象には含まれていない。

**b 主要施策の評価**

報告の概要は以下のとおり。

〈表2-31〉 中間報告書「労働市場改革における近代的サービスの有効性」による主要施策の評価

施策名	施策概要	評価
連邦雇用庁(BA)改革	安定所内に地方自治体の職員を配置し、ワンストップサービスを実現するなど。	連邦雇用庁の有効性、効率性、透明性が明確に向上した。
統合助成金(Eingliederungszuschüsse: EGZ)	就職困難な失業者を雇い入れた事業主に対し、対象労働者の賃金の50%を12か月間支給する。	最も重要で効果的な施策である。助成された者が社会保障義務のある仕事に就く機会は、比較対象者に比べ明らかに高かった。
橋渡手当(Überbrückungsgeld)	失業給付等受給者が創業により失業状態を脱した場合、当面の生活費を助成するため、最長6か月間、従来支給していた失業給付額と同額を支給する。	両制度とも効果的である。助成により35万件の新規創業が生まれた。2006年中に両制度は統合 <sup>(註34)</sup>
個人創業助成金(Existenzgründungszuschüsse: Ich-AG)	失業給付等受給者が創業により失業状態を脱した場合、一定の資金助成を行う(1年目:6001-0/月、2年目:3601-0/月、3年目:2401-0/月)。	
ミニジョブ及びミディジョブ	月額賃金が一定以下の雇用(ミニジョブ及びミディジョブ)の場合、社会保険料を通常の雇用より低く設定し、低賃金労働市場における雇用機会の拡大を図る。	ドイツ労働市場の柔軟化に効果があった。ミニジョブ利用者は670万人(2005年6月末現在)である。ただし、社会保険加入義務のある雇用への橋渡し効果は認められなかった。社会保険料を払わずに就労する働労働対策としては効果があったといえるかもしれない。
人材サービス機関(PSA)の設置	全ての安定所に、民間の人材派遣会社等を活用したPSAを設置し、失業者を期間限定で企業に派遣し雇用機会を確保する。当該派遣先での就職が目標とされる。	失業者の再就職に有効な手段とはなっていない。PSAにより派遣後、就業した者は、比較対象となる失業者に比べ就業時期が遅かった。ただし、成功している地域もある。2005年6月以降、PSAの安定所への設置は任意となる。
雇用創出策(Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen: ABM)	地方自治体等が公共的な仕事で失業者を雇用した際、連邦政府が失業保険料等を原資として必要な助成(主に賃金助成)を行う。	従前よりABMは再就職促進に必ずしも有効でないと評価されていたが、それを再確認できた。なお、政府は本事業の縮小を図っているところである。
中高年労働者対策	高齢労働者に対する賃金保障(EGS)施策や中高年労働者に対する有期雇用規制の緩和など。	これらの新施策は、今のところ成果はあがっていない。制度周知を図ることが望ましい。

### (3) 「個人創業助成金 (Ich-AG)」と「橋渡手当 (Überbrückungsgeld)」の統合<sup>(注35)</sup>

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「ハルツ第IV法最適化法案」を可決、同法は8月1日に施行された。<sup>(注36)</sup>

### (4) ミニジョブ (Mini Job) における社会保険料の引き上げ

ミニジョブ及びミディジョブは、月額賃金が一定以下の雇用の場合、社会保険料や税率を通常の雇用(賃金の約39%を社会保険料等として労使で負担(2008年1月現在))より低く設定し、低賃金労働市場における雇用機会の拡大を図ることを目的とする制度である。ドイツ政府は、本施策は、闇労働(関係官庁に無申告で就労することにより、社会保険料や税を納入しない労働形態)を抑制し、社会保険加入義務のある雇用増にも効果があるとしている。2006年7月から同制度における使用者の社会保険料が25%から30%に引き上げられた。

なお、2007年12月末時点のミニジョブに従事する労働者数は約653万人であり、2002年の制度導入後2005年以来減少していた傾向が再び増加に転じた。

〈表2-32〉 ミニジョブに従事する労働者数

(人)				
年	2004	2005	2006	2007
ミニジョブに従事する労働者数	6,837,866	6,308,732	6,170,248	6,527,484

資料出所 Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung IV.Quartal 2007 p7

### (5) 高齢者の就労促進策「イニシアチブ50プラス」の発表

2006年9月13日に連立政権は、高齢者の就業促進施策のパッケージである「イニシアチブ50プラス (Initiative 50+)」を閣議決定し、2007年5月1日から実施した。

年金支給開始年齢を65歳から67歳に段階的に引き上げるとともに、失業給付の受給期間短縮に続き、58歳以上の失業給付等受給者の求職活動義務免除

措置を終了させるなどの早期退職へのインセンティブをほぼ失わせた。それとともに、コンビ賃金、統合助成金により、高齢者の就労促進、就業率の引き上げを目的としている。

#### イニシアチブ50プラス (Initiative 50+)

##### (1) 目標

- a 55歳以上の就業率を2010年までに55%に引き上げ、2012年までには欧州でも上位に位置づけられることを目指す。
- b 55歳以上の早期引退を減らす
- c 「コンビ賃金」や拡充された「統合助成金」により中高年失業者の再就職促進を目指す
- d 職業継続訓練(beruflicher Weiterbildung)への参加率を高める。

##### (2) 主要な具体的な対策

- a 中高年向けコンビ賃金(Kombilohn für Ältere)  
中高年の失業給付受給者が従来の手取り賃金より賃金の少ない職に就職した際、その差額を1年目は50%、2年目は30%保障する。また、その間の年金保険料についても連邦政府が保証する(上限は、従来の賃金で計算した年金保険料の90%)。
- b 統合助成金(Eingliederungszuschuss)の拡充  
対象者に中高年の失業給付II受給者を追加。
- c 高齢者向けの職業継続訓練促進施策(Förderung der beruflicher Weiterbildung)の拡充  
対象者を現在の従業員100人未満の企業の50歳以上の労働者から従業員250人未満の企業の45歳以上の労働者に拡充

### (6) ワークライフバランスをめぐる動き<sup>(注37)</sup>

#### a 定義

「ドイツの国力強化のためには、家族に優しい環境が必須である」という考えのもと「ワークライフバランス」の実現は、国全体の力を強める可能性をもつというのがドイツ政府の見解であり、近年、政府は「男女に中立的な制度」の普及に取り組んでいる。「家族に優しい環境」とは「女性・男性共に、生活と仕事の両立が可能な環境」としている。

#### b 背景

ドイツでは、失業対策の一環として、従来から労働時間短縮や働き方の見直しが進められてきた。雇用創出を目的として、ジョブシェアリングやパートタイム労働が推進されており、企業における柔軟な働き方の導入などの取組みがなされてきた。また、最近では、合計特

殊出生率が著しく低下し、労働人口が減少すれば、経済力が低下することも懸念され、ワークライフバランス施策への関心が強まっているものとみられる。

また、ドイツでも、女性の労働力率は次第に上昇しているが、「子育ては、母親が自宅で行うべきもの」という社会観念も強いといわれ、保育サービスへの取組の遅れも指摘されてきた。ドイツ政府は、こうした社会意識に対し、経済力を高めていくためにも家族に優しい環境の整備が必須であるとして、男女に中立的な制度の普及に取り組んでいる。

### c 政策の内容

ドイツでは2003年夏から「家族・シニア・女性・青少年のための省」(BMFSFJ)が主体となって、「企業における家族に優しい環境づくり」を推進するためのイニシアティブをとっており、各種のプロジェクトを推進している。取り上げられているテーマは、①企業文化の改革(家族に優しい組織、労働時間、人材育成)、②女性の社会進出(特に管理職)、③家族のためのサービス(自治体や企業、団体の先進事例の調査分析)等である。

さらに政府は、具体的なワークライフバランスへの取組み策とその経済的効果を明示することにより、企業の取組み促進を図っている。また地方分権が進んでいるドイツの特徴を生かし、「地域連携の推進」にも取り組んでいる。

こうした取組の結果、実際に制度の導入を行った企業には、育児休暇取得期間の短縮や復帰率の向上に成功したものもあり、大幅なコストダウンを行った企業の例も報告されている。いわゆる少子化対策としてワークライフバランスを位置づけることには、ワークライフバランス施策の導入と出生率との因果関係を立証することが困難であり、ドイツにおいても、その評価は定まっているとはいえないが、制度を設けるだけでなく実際の運用につなげるために官民共同で取り組む姿勢や、地域ネットワークの形成等は注目すべき点であると考えられる。

(注1) 内閣府「世界経済の潮流」2007年春

(注2) 連邦雇用庁は、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日から名称が変更されている。連邦雇用庁(Bundesanstalt fuer Arbeit)→連邦雇用機関(BA)、州労働局(Landesarbeitsamt)→地域総局(Regionaldirektion)、公共職業安定所(Arbeitsamt)→公共職業安定所(AA)

(注3) 2007年3月に年金保険支給開始年齢調整法(RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz)が成立した。

(注4) 厚生労働省大臣官房国際課(2003)『2002～2003年海外情勢報告』P437-439、ドイツ連邦労働・社会省(2006)『Social Security at a Glance』、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5) 2006年末までは賃金の6.5%であったが、2007年から4.2%に引き下げられた。景気の回復に伴う失業者の減少により、失業保険財政に余剰が生じたため、2008年から再度引き下げられた。

(注6) 旧東ドイツ地区の基準給付月額額は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7) 厚生労働省大臣官房国際課(2006)『2004～2005年海外情勢報告』P167-168、苧谷秀信(2001)『ドイツの労働』日本労働研究機構P276-279

(注8) 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9) 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10) 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11) 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12) 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、連邦労働・社会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13) 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14) 建設業、屋根葺き業、壁紙貼り・塗装業の3業種。

- (注15) 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16) 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17) 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18) 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19) 苧谷秀信(2001)『ドイツの労働』日本労働研究機構P170-175
- (注20) 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21) 事業所組織法によって従業員代表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選基準
- (注22) ただし、従業員代表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23) 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24) 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25) 従業員代表委員会(Betriebsrat)は、「事業所委員会」又は「経営協議会」と邦訳される場合あり。
- (注26) 従業員代表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27) 労働政策研究・研修機構(2004)『諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態—ドイツ、フランス、英国、アメリカ—』P26によれば、従業員5～20人の事業所における従業員代表委員会の設置率は9.1%である。
- (注28) 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29) 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)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30) 雇用契約が1年以上の場合に適用(1年～3年、3割～5割)。
- (注31) 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32) これまで有期労働は、解雇関連の保護法制の回避に使われるとの認識から、雇用期間や更新回数に制限があった。
- (注33) 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34) 両制度の長所を引き継ぎ、利用条件を整備することが重要となっている(6(3)参照)。
- (注35) 連邦労働・社会省ホームページ、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36) 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(6(1)b参照。)で決定されていた。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(6か月)」より長く「個人創業助成金(3年)」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。  
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。
- (注37) 厚生労働省「平成19年度 労働経済の分析」第2章人材マネジメントの動向と勤労者生活