

(Betriebsräten) に対して異議申出を行うことができる。従業員代表委員会(Betriebsräten)は、当該異議申出に理由があると判断した場合、事業主との話し合いで解決するよう努力しなければならない。

従業員代表委員会(Betriebsräten)は、当該労働者及び事業主に対して、要求に応じて、書面をもって当該異議申出に関する意見を伝えなければならない(「解雇保護法(KSchG)」第3条)¹³⁹⁾。

② 労働裁判所への訴え

労働者は、解雇に社会的正当性がないことを確定させたい場合は、書面による解雇予告を受領してから3週間以内に、労働裁判所に対して、当該解雇によっても労働関係が消滅しないことの確認の訴えを提起しなければならない(「解雇保護法(KSchG)」第4条)¹⁴⁰⁾。

③ 労働裁判所の判決による労働関係の消滅

(a) 和解金による労働関係の消滅

労働裁判所が、当該解雇により労働関係が消滅していないことを確認した場合であっても、労働者に対して労働関係の継続を期待できない事情がある場合は、労働裁判所は、労働者の申請により、労働関係を解消させ事業主に対して算定された和解金の支払い命じることができる(「解雇保護法(KSchG)」第9条)¹⁴¹⁾。

(b) 和解金の額¹⁴²⁾

和解金の額は、12か月分の報酬以下の額とする(「解雇保護法(KSchG)」第10条第1項)。

労働者が満50歳以上で、労働関係が15年以上継続している場合は、15か月分の報酬以下の額とし、労働者が満55歳以上で労働関係が20年以上継続している場合

は18か月分の報酬以下の額とする(「解雇保護法(KSchG)」第10条第2項)。

報酬月額、労働者が、労働関係が終了した月において所定労働時間に就労した場合の現金と現物収入とみなす(「解雇保護法(KSchG)」第10条第3項)。

b 経済的理由による解雇(整理解雇)

(a) 民法典(BGB)による規定

上記 a(a)に記載。

(b) 解雇保護法(KSchG)及び事業所組織法(BetrVG)による規定

上記 a(b)の記載事項に加えて、整理解雇の場合は、以下の事項が「解雇保護法(KSchG)」に規定されている。

ア 従業員代表委員会(Betriebsräten)の役割

私法上の事業所において、労働関係の解約が「事業所組織法(BetrVG)」第95条の人選方針(Auswahlrichtlinien)¹⁴³⁾に反した場合、又は当該労働者が同一事業所若しくは同一企業内の他の職に就くことができる場合であって、従業員代表委員会(Betriebsräten)又は当該労働者の権限のある代理人が、事業主に対して、「事業所組織法(BetrVG)」第102条第2項第1文の期限内¹⁴⁴⁾に、書面をもって異議申出がなされた場合も、当該解雇は社会的正当性がない(「解雇保護法(KSchG)」第1条第2項第1文)¹⁴⁵⁾。

イ 届出義務のある解雇(Anzeigepflichtige Entlassungen)¹⁴⁶⁾

事業主は、30暦日以内に一定数以上の労働者の解雇

■ 138) 「事業所組織法(BetrVG)」第102条(Mitbestimmung bei Kündigungen)(http://bundesrecht.juris.de/betrvg/_102.html)により、解雇に関する従業員代表委員会(Betriebsräten)の役割が規定されている。

■ 139) 「解雇保護法(KSchG)」第3条(http://bundesrecht.juris.de/kschg/_3.html)参照。

■ 140) 「解雇保護法(KSchG)」第4条(http://bundesrecht.juris.de/kschg/_4.html)参照。

■ 141) 「解雇保護法(KSchG)」第9条(http://bundesrecht.juris.de/kschg/_9.html)参照。

■ 142) 「解雇保護法(KSchG)」第3条(http://bundesrecht.juris.de/kschg/_3.html)参照。

■ 143) 「事業所組織法(BetrVG)」第95条により、採用、異動、グループ再編及び解雇に関する人選方針については、従業員代表委員会(Betriebsräten)による承認が義務付けられている。

「事業所組織法(BetrVG)」第95条(http://bundesrecht.juris.de/betrvg/_95.html)参照。

■ 144) 「事業所組織法(BetrVG)」第102条第2項第1文には、従業員代表委員会(Betriebsräten)が当該解雇に疑問を持つ場合は、事業主から1週間以内に書面をもって当該解雇の理由を送付されなければならない、と規定されている。

■ 145) 「解雇保護法(KSchG)」第1条第2項第1文(http://bundesrecht.juris.de/kschg/_1.html)参照。

を行う場合は、それ以前に地域の公共職業安定所(AA)に対して、再就職支援の準備時間を与えるために解雇計画の届出を行うことが義務付けられる。具体的には、①労働者数が21人から59人の事業所において6人以上の解雇を行う場合、②労働者数が60人から250人の事業所において全労働者数の10%解雇を行う場合、③251人から499人の事業所において26人以上の解雇を行う場合、④500人以上の事業所において30人以上の解雇を行う場合となっている(「解雇保護法(KSchG)」第17条第1項)。

事業主は、上記の届出義務のある解雇を計画している場合は、従業員代表委員会(Betriebsräten)に対して遅滞なく、書面により情報提供(①予定する解雇の理由、②解雇される労働者の数と職業分類、③常時雇用される労働者の数と職業分類、④解雇が行われる期間、⑤解雇される労働者の選択基準、⑥退職一時金がある場合の算定基準)を行うことが義務付けられる。

事業主と従業員代表委員会(Betriebsräten)は、解雇を避け、又は限定し、結果を緩和できる可能性について協議することを義務付けられる(「解雇保護法(KSchG)」第17条第2項)。

地域の公共職業安定所(AA)は、30日間の再就職支援の準備時間が短く対応困難な場合は、当該届出を受理した後、最長2か月間の解雇の効力発効を停止することができる(「解雇保護法(KSchG)」第18条第2項)¹⁴⁷⁾。

4 出産休暇及び育児休暇制度 ……………

(1) 出産休暇・母性手当¹⁴⁸⁾

「母性保護法(Mutterschutzgesetz: MuSchG)」¹⁴⁹⁾により、事業主は産前6週間及び産後8週間の計14週間、女性労働者を就労させてはならない旨が規定されている(就労禁止:「母性保護法(MuSchG)」第3条第2項及び第6条第1項)¹⁵⁰⁾。

就労禁止期間中の女性労働者は、当該期間に対応する賃金については、平均賃金(算定対象期間は過去13週間又は過去3か月)相当額を事業主から支給される(「母性保護法(MuSchG)」第11条)¹⁵¹⁾。

当該女性労働者が公的医療保険に被保険者本人として強制加入又は任意加入している(即ち傷病手当金の請求権を有する)場合は、当該就労禁止期間中、母性手当(Mutterschaftsgeld)として、1日につき平均賃金(就労禁止期間の開始前3か月間)相当額を受給することができる(「母性保護法(MuSchG)」第13条第1項)¹⁵²⁾。

1日の支給額のうち最大13ユーロまでは疾病金庫¹⁵³⁾が負担するが、事業主は付加手当として、労働者の従前賃金と母性手当との差額を負担する(事業主補助、「母性保護法(MuSchG)」第14条第1項)。

なお、当該女性労働者が、民間医療保険に加入している場合は、就労禁止期間中の平均賃金相当額について、連邦社会保険庁(Bundesversicherungsamt)により母性手当(総額として210ユーロの一時金)が支給されるが、労働者の従前賃金と母性手当の差額は、公的医療保険に被保険者本人として加入している場合と同様に、事業主が付加手当として負担する(事業主補助)

■ 146) 届出義務のある解雇(Anzeigepflichtige Entlassungen)に関するドイツ連邦雇用庁(BA)の参考資料 Anzeigepflichtige Entlassungen (http://www.arbeitsagentur.de/nn_27728/Navigation/zentral/Unternehmen/Recht/Entlassungen/Entlassungen-Nav.html) 参照。

• Merkblatt 5 Anzeigepflichtige Entlassungen für Arbeitgeber

(<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB-5-Anzeipfl-Entlassungen-fAG.pdf>) 参照。

• 「解雇保護法(KSchG)」第2章第17条(http://bundesrecht.juris.de/kschg/_17.html)、第18条(http://bundesrecht.juris.de/kschg/_18.html)に規定される。

■ 147) 公共職業安定所(AA)が、当該解雇の可否を判断するものではない。

■ 148) 「母性手当(Mutterschaftsgeld)」に関するドイツ連邦家族・高齢者・女性・若年者省(BMFSFJ)の解説(<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=33804.html>) 参照。

■ 149) 「母性保護法(MuSchG)」に関するドイツ連邦家族・高齢者・女性・若年者省(BMFSFJ)の解説(<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/gesetze,did=3264.html>) 参照。

■ 150) 「母性保護法(MuSchG)」第3条第2項(http://bundesrecht.juris.de/muschg/_3.html)及び第6条第1項(http://bundesrecht.juris.de/muschg/_6.html) 参照。

■ 151) 「母性保護法(MuSchG)」第11条(http://bundesrecht.juris.de/muschg/_11.html) 参照。

■ 152) 「母性保護法(MuSchG)」第13条第1項(http://bundesrecht.juris.de/muschg/_13.html) 参照。

■ 153) 疾病金庫は、医療保健制度を運営する保険者で、地区、企業などを単位として設置される公法人である。(詳細は、「2009~2010年海外情勢報告」定例・社会保障(ドイツ)を参照。)

(「母性保護法 (MuSchG)」第13条第2項)¹⁵⁴⁾。

(2) 両親手当・両親休暇

2007年1月1日に、「連邦両親手当及び両親休暇法 (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz : BEEG)」¹⁵⁵⁾が施行され、ドイツの育児手当制度は、定額制の「育児手当 (Erziehungsgeld)」を支給する制度から、子どもの出生前の所得の67%¹⁵⁶⁾を保障する所得比例方式の「両親手当 (Elterngeld)」を支給する制度へと転換した¹⁵⁷⁾。

a 両親手当 (Elterngeld)

「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」の施行により、2007年1月1日以降に生まれた子どもの親には、従前の定額支給の「育児手当 (Erziehungsgeld)」に替えて、所得に比例する「両親手当 (Elterngeld)」が支給されている。

支給対象者は、自分の子どもと同一世帯で生活し、子どもの世話・養育を自ら行い、フルタイムの就業をしていない者となっている(「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」第1条第1項)¹⁵⁸⁾。

「両親手当 (Elterngeld)」は、子どもの出生の日から月齢14か月までの間、両親に対して支給される。

支給額¹⁵⁹⁾は、子どもの出生前1年間の平均月額所得の67%とされ、上限額は月額1,800ユーロとなっている(「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」第2条第1項)。

最低保障額は月額300ユーロ¹⁶⁰⁾となっており、これは子どもの出生前に就労による所得がなかった者に対して支給される(「連邦両親手当及び両親休暇法

(BEEG)」第2条第5項)。

「両親手当 (Elterngeld)」は、両親の一方(母親又は父親)が最大で12か月分を請求できる。更に2か月間、就労所得の減少が生じる場合には、両親は、2か月分をこれに加え、14か月分を請求できる。両親は、「両親手当 (Elterngeld)」を交替で受給することもできるし、同時に受給することもできる。また、一人親の場合は、最初から14か月分を請求できる(「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」第4条)¹⁶¹⁾。

毎月の受給額を半額にすることによって、受給期間を2倍に延長することも可能となっている(「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」第6条:支給方式)¹⁶²⁾。

なお、年間の課税所得が25万ユーロ以上の者又は夫婦の年間の課税所得の合計が50万ユーロを超える高所得者については、両親手当の請求権が廃止されている。

b 両親休暇 (Elternzeit)

子どもと同一世帯において生活し、その世話及び養育を行う被用者は、子どもが満3歳になるまで、両親休暇 (Elternzeit) を事業主に対して請求することができる。両親休暇 (Elternzeit) の期間のうち1年を限度として、事業主の合意があれば子どもが満8歳になるまでの期間に休暇を持ち越すこともできる(「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」第15条第2項)。

休暇は、両親の間で分担して取得することも、両親の一方が単独で又は同時に取得することもできる(「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」第15条第3項)。

両親休暇 (Elternzeit) の取得期間においては、週30時間を限度として短時間労働が可能となる(「連邦両親

154) 「母性保護法 (MuSchG)」第13条第2項 (<http://bundesrecht.juris.de/muschg/...13.html>) 参照。

155) 「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」に関するドイツ連邦家族・高齢者・女性・若年者省 (BMFSFJ) の解説 (<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/gesetze,did=93110.html>) 及び Q&A (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=89168.html>) 参照。

156) 2011年予算関連法 (Haushaltsbegleitgesetz 2011) に基づき、2011年1月より、両親手当の支給率は、所得が1200ユーロを超える場合は、当該超過額2ユーロにつき0.1%ずつ、最低65%に達するまで引き下げられることとなった。

157) ドイツの連邦親手当・親時間法—所得比例方式への育児手当制度への転換: 国立国会図書館: 外国の立法 No.232 (2007年6月) (<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/232/023203.pdf>) 参照。

158) 「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」第1条第1項 (<http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/...1.html>) 参照。

159) 支給額については、「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」第2条 (<http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/...2.html>) 参照。

160) 2011年予算関連法 (Haushaltsbegleitgesetz 2011) に基づき、2011年1月より、失業給付Ⅱ、社会扶助、児童加算の受給者に対して支給される両親手当は、児童手当と同様、追加的な収入として、これらの給付額の算定において考慮されることとなった(これまで、両親手当はこれらの給付とは別に、支給額下限の300ユーロを受給することができた)。

161) 「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」第4条 (<http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/...4.html>) 参照。

162) 「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」第6条 (<http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/...6.html>) 参照。

手当及び両親休暇法 (BEEG) 第15条第4項)。

被用者は、労働時間の短縮及びその具体的方式を事業主に対して申請することができる(「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG) 第15条第5項)。

労働時間の短縮について両者が合意しない場合でも、従業員15人超の事業所で勤続期間が6か月を超える被用者が、事業主に対して7週間前に書面により、2か月以上のパートタイム労働(週15~30時間)の申請を行った場合は、これに対抗する「差し迫った」経営上の理由がない限り、当該被用者は当該労働時間短縮を請求することができる(「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG) 第15条(請求権) 第6項、第7項」¹⁶³⁾。

両親休暇 (Elternzeit) を請求しようとする者は、遅くとも休暇期間開始の7週間前に書面により事業主に対し両親休暇を申請し、それと同時に2年間のうちの時期に両親休暇を取得する予定であるかを言明することが求められる(「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG) 第16条(請求手続き) 第1項」¹⁶⁴⁾。

5 労使関係施策

(1) 労使団体

a 労働組合員数及び組織率

ドイツにおける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 (Deutsche Gewerkschaftsbund: ドイツ労働組合総同盟) の組合員数は約640万人(2010年)となっている¹⁶⁵⁾。

〈表3-3-11〉ドイツの労働組合員数及び推定組織率(主要労働組合)の推移

年	1993	1998	2003	2008
①被用者数	33,916,000	33,969,000	34,560,000	35,786,000
②労働組合員数	11,680,000	9,798,000	8,894,000	8,200,689
DGB (ドイツ労働組合総同盟)	10,290,000	8,311,000	7,363,000	6,371,475
DBB (ドイツ官吏連盟)	1,079,000	1,184,000	1,224,000	1,280,802
CGB (ドイツキリスト教労組連盟)	311,000	303,000	307,000	278,412
その他	-	-	-	270,000
③推定組織率 (%)	34.4	28.8	25.7	22.9

資料出所 ①被用者数: ドイツ連邦統計局 (Destats) "Key figures: German Labour Market": Population and employment¹⁶⁶⁾
 ②労働組合員数: 欧州労使関係観測オンライン (EIRO) "Trade union membership 1993-2003", "Trade union membership 2003-2008"¹⁶⁷⁾
 ③推定組織率: ②÷①×100により厚生労働省大臣官房国際課で計算した推定値。

b 労働者団体

DGB(ドイツ労働組合総同盟)は、1949年に設立された組合員数約640万人のドイツ最大かつ世界でも最大規模の労働組合であり、傘下にIGメタル(金属産業労働組合)、Ver.di(統一サービス産業労働組合)など8つ¹⁶⁸⁾の産業別組合を抱えている。また、ITUC(国際労働組合総連合)¹⁶⁹⁾の加盟組織にもなっている。

c 使用者団体

使用者団体の全国組織としては、BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: ドイツ経営者団体連合会)があり、54の連邦レベルの産業別の使用者団体と14の州レベルの使用者団体を擁している¹⁷⁰⁾。

(2) 労働争議の発生件数等

事業主は、労働争議(10人以上の労働者による1日

■ 163) 「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG) 第15条(請求権) (http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/_15.html) 参照。

■ 164) 「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG) 第16条(請求手続き) (http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/_16.html) 参照。

■ 165) DGB (Der Deutsche Gewerkschaftsbund) の組合員数については、DGBのホームページ (<http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/organisation-und-bundesvorstand>) 参照。

■ 166) ドイツ連邦統計局 (Destats) "Key figures: German Labour Market": Population and employment (<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/EN/Content/Statistics/TimeSeries/LongTermSeries/LabourMarket/Content100/lrwr11a,templateId=renderPrint.psm1>) 参照。

■ 167) 欧州労使関係観測オンライン (EIRO): European Industrial Relations Observatory (EIRO)

• Table 1: Trade union membership figures, 1993-2003

(<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/update/TN0403105U.htm>) 参照。

• Table 1: Trade union membership figures, 2003-2008

(<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904019s/tn0904019s.htm#hd5>) 参照。

■ 168) DGBの加盟組合については、DGBのホームページ (<http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/gewerkschaften-im-dgb>) を参照のこと。

■ 169) ITUC (国際労働組合総連合) は、2006年11月に代表的な国際労働組合の組織である国際自由労連 (ICFTU) 及び国際労連 (WCL) が統合して発足した。2010年6月現在、組合員総数176,265,519人、組織数301、加盟国及び地域数151となっている。

ITUCの加盟組合に関する資料 (2010年6月現在) (http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/No_36-Appendix_1-Affiliated_Organisations-2.pdf) 参照。

■ 170) BDA (ドイツ経営者団体連合会) の加盟組織に関する資料 (http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/id/EN_7VZC6B.Members) 参照。

以上の労働争議、又は労働損失日数が100人日以上の労働争議)の発生及び終了について、速やかに管轄の公共職業安定所(AA)に届出を行うことが義務付けられる(「社会法典第3編(SGBⅢ)」第320条第5項¹⁷¹⁾。

2009年に公共職業安定所(AA)に届けられた労働争議の発生件数は454件、参加人員数は28,281人、労働損失日数は63,708人日となっている。

産業別の労働争議発生件数は、公務が199件(参加人員数7,934人)と最も多く、次いで教育が80件(参加人員数14,905人)となっている¹⁷²⁾。

〈表3-3-12〉ドイツにおける労働争議の発生件数等の動向

年	2006	2007	2008	2009
発生件数(件)	545	542	881	454
参加人員数(人)	168,723	106,483	154,052	28,281
労働損失日数(人日)	428,739	286,368	131,679	63,708

資料出所 ドイツ連邦雇用庁(BA)「Streikstatistik, Jahreszahlen 2009」
1. Zeitreihe ab 1984 (Streiks und Aussperrungen)

(3) 共同決定(Mitbestimmung)

労働者が、企業的意思決定に参画する権利としての共同決定(Mitbestimmung)には、「事業所組織法(Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG)」に基づく事業所レベルのものと、「共同決定法(Mitbestimmungsgesetz: MitbestG)」に基づく企業レベルのものがあ¹⁷³⁾る。

a 事業所レベルの共同決定

「事業所組織法(BetrVG)」¹⁷⁴⁾に基づき、3人以上の従業員代表委員会(Betriebsräten)の代表の被選挙権のある労働者(18歳以上で勤続6か月以上)¹⁷⁵⁾を含む、5人以上の従業員代表委員会(Betriebsräten)の代表の選

挙権のある労働者(18歳以上)¹⁷⁶⁾を雇用する事業所においては、従業員代表委員会(Betriebsräten)を設置することができる(「事業所組織法(BetrVG)」第1条¹⁷⁷⁾。

従業員代表委員会(Betriebsräten)は、すべての従業員を代表して、従業員の利益のために、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決定する権利を有する(「事業所組織法(BetrVG)」第87条¹⁷⁸⁾。

b 企業レベルの共同決定

「共同決定法(MitbestG)」¹⁷⁹⁾に基づき、従業員が2,000人を超える大規模企業については、取締役の任免等の企業経営の重要事項を決定する「監査役会(Aufsichtsrat)」が設置される(「共同決定法(MitbestG)」第1条)。

「監査役会(Aufsichtsrat)」は、同数の株主代表と従業員代表により構成され、その人数は、従業員数の規模により、12人(従業員数1万人以下)、16人(同2万人以下)又は20人(同2万人超)となる(「共同決定法(MitbestG)」第7条¹⁸⁰⁾。

(4) 労働裁判所(Gerichte für Arbeitsachen)

a 労働裁判所の管轄

(a) 管轄の対象

労働裁判所(Gerichte für Arbeitsachen)は、「労働裁判所法(Arbeitsgerichtsgesetz: ArbGG)」¹⁸¹⁾に基づき、労働関係から生じる、労働者と使用者との間の民事的権利争議¹⁸²⁾を扱う(「労働裁判所法(ArbGG)」第2条第1項¹⁸³⁾。

171) 「社会法典第3編(SGBⅢ)」第320条第5項(http://bundesrecht.juris.de/sgb_3/_320.html)参照。

172) 2009年の産業別の労働争議の発生件数等に関するデータについては、ドイツ連邦雇用庁(BA)の「Arbeitsmarkt in Zahlen-Streikstatistik 2009」(3. Streiks nach Wirtschaftsabteilungen (Wirtschaftsklassifikation WZ 2008))(<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Streik/Streik-Nav.html>)参照。

173) ハンス・ベックラー財団(Hans-Böckler-Stiftung)のホームページ: Häufige Fragen zur Mitbestimmung (共同決定に関するFAQ)(<http://www.boeckler-boxen.de/1534.htm>)参照。

同財団は、1977年にDGB(ドイツ労働組合総同盟)の組織として設置され、共同決定の推進、労働条件等の調査・研究を行う。

174) 「事業所組織法(BetrVG)」に関するドイツ連邦労働・社会省(BMAS)の解説(<http://www.bmas.de/portal/9136/betrvg.html>)参照。

175) 被選挙権のある労働者「事業所組織法(BetrVG)」第8条(1)(http://bundesrecht.juris.de/betrvg/_8.html)参照。

176) 選挙権のある労働者「事業所組織法(BetrVG)」第7条(http://bundesrecht.juris.de/betrvg/_7.html)参照。

177) 「事業所組織法(BetrVG)」第1条(http://bundesrecht.juris.de/betrvg/_1.html)参照。

178) 「事業所組織法(BetrVG)」第87条(http://bundesrecht.juris.de/betrvg/_87.html)参照。

179) 「共同決定法(MitbestG)」に関するドイツ連邦労働・社会省(BMAS)の解説(<http://www.bmas.de/portal/9004/mitbestg.html>)参照。

180) 「共同決定法(MitbestG)」第7条(http://bundesrecht.juris.de/mitbestg/_7.html)参照。

181) 「労働裁判所法(ArbGG)」に関するドイツ連邦労働・社会省(BMAS)の解説(<http://www.bmas.de/portal/15420/arbagg.html>)参照。

(b) 三審制¹⁸⁴⁾

審議は、三審制となっており、第一審は労働裁判所となっている（「労働裁判所法 (ArbGG)」第 8 条第 1 項）。

第一審の判決に不服のある当事者は、訴訟物価が 600ユーロを超えるか、労働関係の存否又は解雇を争う場合か、第一審判決文に控訴が許される旨記載がある場合に限り、州労働裁判所 (Landesarbeitsgericht : LAG) に控訴することができる（「労働裁判所法 (ArbGG)」第 8 条第 2 項及び第 64 条第 2 項¹⁸⁵⁾）。

控訴審の州労働裁判所の判決に不服がある当事者は、州労働裁判所の判決又は決定において許された場合に限り、ドイツ連邦労働裁判所 (Bundesarbeitsgericht : BAG) に上告することができる（「労働裁判所法 (ArbGG)」第 8 条第 3 項）。

b 労働裁判所の三者構成

労働裁判所の裁判官は職業裁判官と、労働者及び使用者の関係者から選ばれる名誉裁判官 (ehrenamtlichen Richtern) によって構成される（「労働裁判所法 (ArbGG)」第 6 条第 1 項¹⁸⁶⁾）。

6 労働施策をめぐる近年の動向 ……………**(1) 「ジョブ・センター (Job Center)」の法律上の位置づけについて**

2010年7月にドイツの憲法に当たる「基本法 (GG)」を改正し、「ジョブ・センター (Job Center)」において、①連邦及び地方自治体で共同作業を行うことがで

きる事務及び、②地方自治体が単独で行うことができ
る事務について「基本法 (GG)」に明記されるとともに、併せて組織体制充実の見直しが行われた。

2010年7月現在、「ジョブ・センター」は、全国に345カ所あり、今後も継続してワンストップサービスが提供される。就労可能な要扶助者 (eHb) は居住地を管轄する「ジョブ・センター」を訪問すればよいことになっている。

なお、詳細については、「2009～2010年海外情勢報告」特集第3章ドイツ3(2)を参照のこと。

(2) 「求職者のための基礎保障」における「失業給付Ⅱ」の基準給付額 (RL) の改定について

2010年9月にドイツ連邦労働・社会省は、「求職者のための基礎保障 (Grundsicherung für Arbeitsuchende)」の枠組みにおいて、①受給権を有する成人と子供の「基準給付額 (Regelleistungen : RL)」の算定方法を透明性のあるものにする、②成人と子供の「基準給付額 (RL)」の算定方法を明確に区分すること、③受給権を有する子供に対して、「社会手当 (Sozialgeld : SG)」に加えて「教育パッケージ (Bildungspaket)」と称する現物給付を新たに行うことを内容とする法案を公表した。同法案は、連邦議会及び連邦参議院での審議を経て、2011年2月に成立した。

なお、詳細については、「2009～2010年海外情勢報告」特集第3章ドイツ3(2)を参照のこと。

■ 182) 労組と使用者団体間 (集団的)、個々の労働者と使用者間 (個別的) の労働関係のトラブル (労使紛争) を扱う。なお、公務員については、この法律では労働者から除外され、別途「行政裁判所」の管轄となる。

■ 183) 「労働裁判所法 (ArbGG)」第 2 条第 1 項 (http://www.gesetze-im-internet.de/arbagg/_2.html) 参照。

■ 184) 「労働裁判所法 (ArbGG)」第 8 条 (三審制) (http://www.gesetze-im-internet.de/arbagg/_8.html) 参照。

■ 185) 「労働裁判所法 (ArbGG)」第 64 条第 2 項 (http://www.gesetze-im-internet.de/arbagg/_64.html) 参照。

■ 186) 「労働裁判所法 (ArbGG)」第 6 条第 1 項 (http://www.gesetze-im-internet.de/arbagg/_6.html) 参照。