

第1章 労働施策の概要と最近の動向

第4節 ドイツ連邦共和国 (Federal Republic of Germany)

(参考) 1 ユーロ = 152.07 円 (2023 年期中平均)

資料出所：日本銀行金融市場局 (2024 年 1 月)

2021 年 12 月に発足したショルツ政権は、連立協定¹で公約として掲げた施策の法制化を進めている。2023 年は、近年慢性化する深刻な人材不足の対応策として、国内の若い技能労働者の養成や就労者のリスクリングを促進する法令の制定、海外からの人材獲得をより強化するための滞在法の改正のほか、女性や高齢者など国内労働力のさらなる活用等、人材難の打開を目指した数々の施策を導入した。このほか求職者支援に関して、長期的就労の促進を主眼とする「市民手当」が二段階に分けて導入されたほか、サプライチェーン・デューデリジェンス法の施行、派遣労働者の業種別最低賃金引上げ、障害者の雇用率ゼロ企業に対するペナルティーの厳格化、といった施策を実施した。

1 概要

(1) 経済情勢

2023 年の実質国内総生産 (GDP) は、物価高や外需低迷で前年比 0.1%縮小した。マイナス成長はコロナ禍の 2020 年以來 3 年ぶり。連邦統計局は、「2023 年のドイツは複数の危機が続く環境下で、全体的な経済発展が低迷した」と説明。物価高が経済成長を妨げ、金利上昇による不利な資金調達環境や内外需の悪化も打撃になったとしている。

表 1-4-1 実質 GDP 成長率

(%)

年	2018	2019	2020	2021	2022	2023				
						Q1	Q2	Q3	Q4	
実質 GDP 成長率	1.0	1.1	-4.2	3.1	1.9	-0.1	0.1	0.0	0.0	-0.3

資料出所：ドイツ連邦統計局 (2024 年 1 月時点)

注 1：四半期の値は季節調整値、対前期比。

注 2：本編作成時の公表値に基づき記載。

(2) 所管省庁等

雇用政策は連邦労働・社会省 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales : BMAS)、職業訓練は連邦教育・研究省 (Bundesministerium für Bildung und Forschung)、ジェン

¹ 新政権が任期の 4 年間で実施すべき政策のロードマップを示した文書。

ダー平等施策や家族政策は連邦家族・高齢者・女性・青少年省（Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend）が所管している。

2 雇用・失業対策

（1）雇用・失業情勢

ドイツ労働市場は2020年、前年末からの景気減速とコロナ禍の影響で、失業者が大幅に増加した。2021年以降は徐々に雇用情勢が改善し、2022年のロシアによるウクライナ侵攻後も、国内外の経済情勢が不安定化する中、労働市場は引き続き堅調に推移した。2023年に入り、景気低迷の影響で労働需要が低下し、求人数が伸び悩み、失業者も年半ば頃から増加に転じた。連邦雇用機関の2023年労働市場総括によると、労働市場全体としては、厳しい経済情勢と不確実性の中でも安定性を失わずに推移している。

表 1-4-2 雇用・失業の動向

(千人、%)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023				
						Q1	Q2	Q3	Q4	
就業者数(国民経済計算ベース)	44,866	45,276	44,915	44,984	45,596	45,933	45,872	45,949	45,942	45,970
登録失業者数	2,340	2,267	2,695	2,613	2,418	2,608	2,544	2,614	2,647	2,696
登録失業率	5.2	5.0	5.9	5.7	5.3	5.7	5.6	5.7	5.7	5.8
失業者数 (ILO 基準)	1,368	1,280	1,555	1,563	1,376	1,336	1,292	1,325	1,347	1,384
失業率 (ILO 基準)	3.2	3.0	3.7	3.7	3.1	3.0	2.9	3.0	3.0	3.1

資料出所：登録失業者数と登録失業率は連邦雇用機関、就業者数（国民経済計算ベース）は連邦統計局、ILO 基準の失業者数及び失業率はユーロスタット。

注1：四半期の値は季節調整値。ただし、登録失業者数・登録失業率は3・6・9・12月の季節調整値。なおデータは本編作成時の公表値に基づき記載。

注2：就業者数（国民経済計算ベース）は業務統計に基づくドイツで就業する者に関する統計であり、他国が公表している就業者数（労働力調査に基づく、自国内に居住する者に関する統計）とは比較できない。調査手法の違いに関する詳細は連邦統計局

https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/NationalEconomyEnvironment/LabourMarket/Methods/Tab_ETR_zum_MZ.html を参照。

注3：失業者数及び失業率に関するデータは、連邦雇用機関が公表する登録失業者数及び登録失業率、連邦統計局が公表するILO基準に基づく失業者数及び失業率がある。登録失業者数及び登録失業率は連邦雇用機関の業務統計に基づいており、週15時間未満の労働は失業に含まれるなどの点で、ILO基準による数値とは異なる。

(2) 実施機関

ドイツ連邦労働・社会省が労働施策全般を立案する。求職者への職業紹介や失業保険制度の運営等の雇用・失業対策は、連邦雇用機関（Bundesagentur für Arbeit: BA）が実施している。

連邦雇用機関は、自治機能を有した連邦直属の公法上の団体（Körperschaft des öffentlichen Rechts）で、州レベルでは 10 の地域総局（Regionaldirektion）、地方レベルでは 150 の雇用機関（Agentur für Arbeit: AA、公共職業安定所に相当）と約 600 の支所（Niederlassung）を運営しており、さらに地方自治体と共同で 300 のジョブセンターを設置している。

(3) 雇用維持・促進施策

雇用維持・促進施策は、主に社会法典第 3 編（Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)) に記載されており、その予算は、(労使折半の) 雇用保険料、割当金 (Umlage)、連邦資金等によって賄われている²。

イ 相談及び紹介（Beratung und Vermittlung）³

雇用機関では、失業者⁴や求職者に対しては職業相談、職業紹介、求人・職業訓練に関する情報提供などの包括的な就労支援サービスが、事業主に対しては求人充足等に係る相談など雇用に関する助言等のサービスが行われている。雇用機関が行うこれらの相談や紹介は、無料である。なお、求職者は任意で民間職業紹介を利用することもできる。民間職業紹介事業者は、営業の届出（Gewerbeanmeldung）が必要であり、社会保険加入義務のある仕事を紹介できた場合のみ成功報酬を要求できる。成功報酬については、求職者に直接請求する場合と、求職者が「積極的職業紹介クーポン」（後述の口（口）を参照）を利用する場合があるが、前者については 2,500 ユーロが上限であり、後者については雇用機関が報酬を負担するが、こちらも上限額が設定されている（口（口）を参照）。

失業者や求職者に対する職業相談においては、職業及び個人の特性を確認したのち、雇用機関と求職者の間で、今後の取組内容や計画等を記載した統合協定（Eingliederungsvereinbarung）が結ばれ、これをもとに就労支援が行われる⁵。また、連邦雇用機関では求職者と求人を行う事業主に対して、オンラインでのマッチングサー

² 社会法典第 3 編第 340 条

³ 社会法典第 3 編第 3 章第 1 節

⁴ 後述の市民手当の受給者に対する紹介等は、ジョブセンターが行っている。

⁵ 市民手当の受給者に対しては、2023 年 7 月以降、統合協定に代わり「協力計画」（Kooperationsplan）が策定されている（詳細は 5（2）e を参照）。

ビスを提供するポータルサイト⁶を開設しており、求職者は直接求人情報を検索できるほか、応募プロフィールを匿名で公開することもできる。

なお、統合協定に基づく就労支援やポータルサイトなどによる求人情報提供といった雇用機関のサービスは、後述の職業養成訓練制度においても同様に提供されており、事業所での実践的訓練を希望する職業訓練生に対し、訓練先となる企業の紹介及び訓練生への各種支援を行っている。

ロ 積極的職業統合支援 (Aktivierung und berufliche Eingliederung) ⁷

失業者、失業の恐れがある求職者、及び職業養成訓練希望者を対象に、雇用機関は以下のような支援制度を運営している。

(イ) 求職活動支援制度 (Vermittlungsbudget)

社会保険加入義務のある仕事⁸に就くための求職活動に対して、その諸経費を助成するための支援金が支給される。具体的には、面接時等の交通費や転居費、応募に係る諸経費などが支給されるが、詳細な基準は設定されておらず、対象者個人のニーズや状況に応じて雇用機関が個別に決定する。支給に際しては、所轄の雇用機関担当者が支援の必要性を認めることが条件となる。

(ロ) 積極的職業統合支援制度 (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung)

雇用機関及び雇用機関の委託を受けた業者や事業主が提供する各種職業統合支援サービスを受けた場合に助成を受けられる。支援サービスは、①訓練の勧奨又は就職及び起業へのサポート、②採用に不利となる事由の改善、③社会保険加入義務のある雇用の紹介、④就労安定化の支援等からなり、雇用サービスの利用に係る費用や旅費などが助成される。

支援サービスの実施に関しては、雇用機関が業者等に直接委託する場合と、対象者に「積極的職業紹介クーポン (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein)」を支給する場合とがある。どちらの方法を選択するかは、対象者の適性や当該地域の支援実施状況を考慮して雇用機関が決定する。

⁶ 求職者向けサイト ("Jobsuche") と事業主向けサイト ("Bewerberbörse") をそれぞれ開設している。前者は <https://www.arbeitsagentur.de/jobsuche/>、後者は <https://www.arbeitsagentur.de/bewerberboerse/> からアクセス可能。

⁷ 社会法典第3編第3章第2節

⁸ ドイツにおける雇用者 (Beschäftigte) は、社会保険加入義務のある雇用者 (sozialversicherungspflichtige Beschäftigte) と僅少賃金雇用者 (geringfügig entlohnte Beschäftigte) に大別される。後者については、2(3)へを参照。

後者の場合、雇用機関が発行するクーポンには支援の目的や内容が示されており、クーポン所有者は、認定された業者の中から自ら業者を選択し、当該業者での支援サービスを無料で利用することができる。なお、社会保険加入義務のある職業紹介に成功した場合、原則として2,500ユーロ、長期失業者や障害者の場合は最大3,000ユーロの報酬が雇用機関から当該業者に支払われる（雇用契約成立から数えて6週間後に1,250ユーロ、6か月後に残りの額が支払われる）。

(ハ) 給付実績（資料出所：連邦雇用機関）

2022年における求職活動支援制度の対象者は約33万4千人、積極的職業統合支援制度の対象者は約95万6千人である。

ハ 就労開始に関する支援（Aufnahme einer Erwerbstätigkeit）⁹

(イ) 統合助成金（Eingliederungszuschuss）

長期失業や障害、能力低下、高齢等により、通常の業務に制約のある労働者が採用された場合、その使用者に対して統合助成金が支給される。

支給期間と支給額は、雇用機関が個別に決定する。支給額は、対象となる賃金の最大50%まで、支給期間は最大12か月である。ただし55歳以上の労働者については、2028年末までに支給を開始する場合、最大36か月まで支給可能である¹⁰。また障害者の場合は、対象となる賃金の最大70%まで、支給期間は最大24か月（重度障害の場合は最大60か月、さらに55歳以上の場合は最大96か月）であるが、12か月経過後の（重度障害の場合は24ヶ月経過後）、支給額は毎年10パーセントポイントずつ減少する（ただし対象となる賃金の30%を下回らない）。

(ロ) 起業助成金（Gründungszuschuss）

失業していた労働者が自営的就労を開始する場合、起業助成金が支給される。①自営業を行う知識や能力があり、専門機関による審査を経て雇用機関から適切と判断されること、②失業給付（失業給付Ⅰ）を受給しており、就労開始の時点で給付期間が最低150日残っていること、が条件となる¹¹。

助成金は、2段階で支給される。最初の6か月は、直近の失業保険給付額に月額300ユーロを上乗せした額が支給される。営業活動の進捗が順調と審査された場合は、さらに9か月間、上乗せ分の月額300ユーロのみ支給される。

⁹ 社会法典第3編第3章第5節

¹⁰ 高年齢労働者についての当該措置は、従来は2023年末までの時限措置であった。2024年1月施行の法改正により、期限が2028年まで延長されたが、支給対象年齢は50歳から55歳に引き上げられた。

¹¹ 市民手当の受給者には、初期給付金（Einstiegsgeld）の支給など、ジョブセンターによる就労開始時の助成制度がある。

(ハ) 給付実績（資料出所：連邦雇用機関）

2022年における統合助成金の受給者数は約7万8千人、起業助成金の受給者数は約2万人である。

ニ 雇用の維持に関する支援（Verbleib in Beschäftigung）¹²

(イ) 操業短縮手当（Kurzarbeitergeld）

企業が経済的な理由などにより、一時的に操業短縮（Kurzarbeit）を行う場合、一定の前提条件を満たす労働者に対し、雇用機関から操業短縮手当が支給される。この手当の主要目的は、一時的な労働停止の際、労働者の雇用の継続を可能にして解雇を避けることである。主な財源は失業保険（労使折半）だが、それでもなお財源が不足する場合には一般財源（税金）が投入される。

法律上の支給期間は最長12か月であるが、連邦労働・社会省の省令によって、24か月まで延長することが可能。支給額については、全額補填ではなく、労働停止に伴う手取り賃金減少分の60%（子がいる場合は67%）が支給される。

なお、2020年以降の新型コロナウイルス危機下では、支給要件や期間の緩和、手当額の引き上げ等の特例措置が講じられ、その一部は2023年6月末まで継続された。

(ロ) 季節的操業短縮手当（Saison-Kurzarbeitergeld）

建設業等の分野では、冬季（12月から翌年3月）は、労働停止が多くなる。季節的操業短縮手当は、これらの労働停止により失われる賃金を補償するものである。支給額については、操業短縮手当に準ずる。

(ハ) 移行給付金（Transferleistungen）

移行給付金は、企業経営の変更等による人員調整措置の際、対象となる労働者が、できる限り失業給付を受給せずに次の雇用へ移行するための支援金である。移行給付金には、次の2つが含まれる。

a 移行措置助成金（Transfermaßnahmen）

人員整理の対象となる労働者に対して、その解雇予告期間中（Kündigungsfrist）、再就職支援相談や就職支援セミナー（履歴書作成指導や模擬面接等）、短期職業訓練等の移行措置を事業主が提供する場合に助成金が支払われる。支給額は移行措置費用の50%で、支援を受ける労働者1人につき2,500ユーロを上限とする。

¹² 社会法典第3編第3章第6節

b 移行操業短縮手当 (Transferkurzarbeitergeld)

人員整理の結果として労働時間が減少した場合、賃金減少分を補償するための助成金が支給される。解雇の防止と、新たな雇用に向けた支援がその目的。支給額は操業短縮手当に準じ、支給期間は最長 12 か月である。

ホ 破産手当 (Insolvenzgeld)¹³ (資料出所：連邦雇用機関)

事業主の破産手続き開始等の場合、その前の 3 か月の雇用関係において賃金請求権を有する労働者には、未払い賃金に対して破産手当が支給される。支給額は、当該労働者の手取り賃金相当額で、事業主が支払う割当金 (Umlage) を財源とする。2023 年の受給者数は約 8 万 1 千人。

ヘ ミニジョブ (Mini-Jobs) / ミディジョブ (Midi-Jobs)

雇用機会の拡大を目的として、所得税と社会保険料の労働者負担分を免除するミニジョブ (僅少労働 (geringfügige Beschäftigung)) という就労形態が認められている。ミニジョブには、①賃金平均月額が 520 ユーロ以下 (2024 年 1 月 1 日以降は 538 ユーロ以下) の低賃金労働、②年間の労働日数が 3 か月以下もしくは合計で 70 日以下の短期間労働、の 2 形態が含まれる。

①・②ともに、最低賃金や休暇など通常の労働者と同様の権利が認められており、また労災保険も適用される。年金保険に関しては、①は原則適用対象となるため、一定の年金保険料の支払いが発生する (②は適用外)。その他の社会保険 (医療、介護、失業) は①・②ともに適用外であり、保険料支払いも免除となる。なお、事業主は一定の社会保険料や税金等を一括して支払う (額については、ミニジョブの形態等によって異なる)。ミニジョブの従事者数 (2023 年 9 月) は、約 692 万 9 千人。

また、賃金平均月額が 520.01 ユーロ以上、2,000 ユーロ以下 (2024 年 1 月 1 日以降は 538.01 ユーロ以上、2,000 ユーロ以下)¹⁴の雇用はミディジョブと呼ばれ、社会保険が適用される。ただし、労働者負担分の保険料については、所得に応じた減額措置がある (事業主は通常の保険料を負担する)。年金保険料については、保険料が減額されても満額支払ったとみなして年金額が計算される。

なお、2024 年 1 月の法定最低賃金の引き上げに伴い、ミニジョブ・ミディジョブの賃金平均月額上限も上記の通りそれぞれ引き上げられた。

¹³ 社会法典第 3 編第 4 章第 2 節

¹⁴ ミディジョブの賃金平均月額の上限は 2022 年 12 月末まで 1,600 ユーロであったが、インフレ対策の一環として労働者の負担軽減を図るため、2023 年 1 月以降 2,000 ユーロに引き上げられた。

(4) 若年者雇用対策

ドイツでは若者の学校から職業への移行に際し、伝統的に職業訓練を重視しており、希望職種の訓練への参加の可否がその後の就職に大きな意味を持つことから、就労に必要な資格能力の獲得や、職業養成訓練の受講、継続を支援するための様々な施策が行われている（(8)イ参照）。また、25歳以下の若者を対象に、学校から職業への円滑な移行を支援する「若者職業機関」(Jugendberufsagenturen)も近年各地で導入が進み、2021年時点で国内計353か所に達している。これは2010年に連邦雇用機関と連邦労働・社会省が共同で推進したイニシアチブ「若者と職業のためのワークアライアンス (Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf)」に端を発する支援組織で、雇用機関、ジョブセンター、自治体の青少年局の三者が運営主体となり、地域独自の雇用支援を展開している。

(5) 高齢者雇用対策

かつては若年失業者や長期失業者の雇用機会拡大のため、高齢労働者の早期退職が勧奨されていたが、少子高齢化の進行により、労働力人口の減少や社会保障財源の確保が政策的課題となっている。

こうしたなか、年金制度改革の一環として、「フレキシブル年金法」が2017年に施行された。これにより、①年金支給年齢に達した後も就労及び保険料支払いを続けた場合、年金受給額が加算される、②早期に年金を受給しつつ一定の就労収入がある場合の年金受給額を減額しない、といった措置が導入された。なお②については2020年以降、コロナ禍における労働力確保のため、年金受給額が減額されない就労収入の上限が2度にわたり引き上げられたが、2023年1月以降、早期受給者の就労収入の上限は全面的に撤廃された。

(6) 障害者雇用対策

障害者雇用は社会法典第9編 (SGB IX) で定められている。雇用義務制度の対象となる障害者は重度障害者¹⁵または同等の者¹⁶である¹⁷。従業員20人以上の企業ごとに全従業員の5%に該当する数の障害者を雇用しなければならない¹⁸。

雇用義務の対象となる企業は、管轄の職業安定所に年1回、雇用義務数等のデータについて報告義務がある。基準を満たさない場合の納付金は次の表のとおり。

¹⁵ 身体・知的・精神障害を有する者について、社会生活参加への影響度を10~100まで10刻みで判定し、障害の程度が50以上の者。

¹⁶ 障害の程度が30、40の者で、障害の結果、重度障害者として取り扱わなければ、適切なポストを得たり維持したりできない者。

¹⁷ 社会法典第9編第2条第2、第3項

¹⁸ 同第154条第1項

表 1-4-3 納付金制度¹⁹

障害者の割合	納付金額（ユーロ／月／人）
2%未満	360
2%以上 3%未満	245
3%以上 5%未満	140

資料出所：社会法典第 9 編第 160 条

なお、納付金の支払いは障害者の雇用義務を免除するものではない。納付金は障害に応じた職場整備のための給付金や、雇用創出のための給付金等として還元される仕組みになっている。

2023 年 4 月には、障害者の就労及び就労継続を促進するための施策として、重度障害者の雇用促進を図る「包摂的労働市場促進法」²⁰が議会で可決され、2024 年 1 月に施行された。同法の制定により、重度障害者を一人も雇用していない企業に対して、より高額な納付金（720 ユーロ／月／人）が科されることとなった。

（7）失業保険制度等

従来の求職者支援は、まず雇用保険料を財源とする失業給付Ⅰ（社会法典第 3 編（SGB III））により行われ、その受給期間満了後は、税を財源とする失業給付Ⅱ（社会法典第 2 編（SGB II））により行われていたが、後者については 2023 年 1 月以降、「市民手当」（Bürgergeld）という新たな制度名のもと、従来の措置を一部改定した規定が施行されている。

イ 失業給付Ⅰ（Arbeitslosengeld I: Alg I）（社会法典第 3 編）

雇用保険料を財源とする給付である。制度の概要は、表 1-4-4 を参照。

表 1-4-4 失業給付Ⅰ（Arbeitslosengeld I: Alg I）

名称	失業給付Ⅰ
根拠法	社会法典第 3 編（SGB III）
運営主体	連邦雇用機関。ただし給付業務は各地の雇用機関。
被保険者資格	労働報酬を得る雇用者と職業訓練中の者は強制加入（ミニジョブ従事者、法定老齢年金の支給開始年齢以上の者 ²¹ 等は対象外）。

¹⁹ ただし、従業員数 60 人未満の中小企業に対しては減免措置がある。

²⁰ Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes

²¹ 法定老齢年金の支給開始年齢は、2012 年から 2031 年にかけて、従来の 65 歳から 67 歳に段階的に引上げを行っている（2024 年 1 月時点（1958 年生まれ）では 66 歳）。

受給要件	被保険者期間	失業給付の権利取得期間（Anwartschaftszeit）を満たしていること→離職前 30 か月において通算 12 か月以上（特定の有期雇用の場合は 6 か月以上）保険料を納付していること。
	その他の要件	失業状態 ²² にあり、雇用機関に失業登録していること。
給付期間、水準		離職前 5 年間における被保険者期間と申請時の満年齢に応じて、6 か月間から 24 か月間の給付を受けることが可能。
		従前の手取賃金（Nettoentgelt：法律上の控除額を差し引いた賃金）の 60%。扶養する子がいる場合は 67%。
財源	保険料	原則 2.6%（労使折半）（2023 年 1 月以降）
実績	受給者数	約 73 万人（2022 年。前年比 約 14 万 3 千人減）
	支給総額	約 165.9 億ユーロ（2022 年）

資料出所：連邦雇用機関

注：本編作成時の公表値に基づき記載

表 1-4-5 失業給付 I の給付期間

年齢	被保険者期間（離職前 5 年間の月数）						
	12 か月以上	16 か月以上	20 か月以上	24 か月以上	30 か月以上	36 か月以上	48 か月以上
50 歳未満	6 か月	8 か月	10 か月	12 か月	15 か月	18 か月	24 か月
50 歳以上							
55 歳未満							
55 歳以上							
58 歳未満							
58 歳以上							

資料出所：社会法典第 3 編第 147 条

(イ) 失業給付の支給停止（Sperrzeit）

失業者が、正当な理由なく違反行為を行った場合、行為の内容に応じて、1 週間から 12 週間までの期間で支給が停止される。主な違反行為は以下のとおり。

- ① 失業者が就労関係を解消したり、労働契約に違反する行為によって意図的に失業状態を引き起こした場合
- ② 雇用機関が提供した雇用を受け入れなかったり、就労関係の開始を妨げた場合
- ③ 雇用機関から要求された求職活動等を行わなかった場合
- ④ 積極的職業統合措置等への参加を拒否した場合

(ロ) 受給要件の緩和

以下の 2 つの条件を満たし、それを雇用機関に掲示・証明できる場合、離職前 30 か月において通算 6 か月以上保険料を納付していれば、失業給付 I を申請できる。こ

²² 失業の状態には、週 15 時間未満の労働も含まれる。

の措置は従来 2022 年末までの時限措置であったが、2022 年 12 月に連邦議会の議決により恒久措置となった。

- ① 離職前 30 か月の就労の際、おおむね社会保険に加入しており、労働契約が当初から 14 週間を超えない期限付きであること。
- ② 離職前の直近 12 か月間の賃金が、社会法典第 4 編第 18 条第 1 項による基準額の 1.5 倍を超えていないこと。

(ハ) 部分失業給付 (Teilarbeitslosengeld)

部分失業給付は、社会保険加入義務のある複数の雇用に従事していた者が、そのうちの 1 つを失った場合に支給される。基本的には失業給付 I に関する規定が適用されるが、特別な条件として以下の通り定められている。

- ① 社会保険加入義務のある雇用に従事し、更に別の社会保険加入義務のある雇用を探していること。
- ② 離職前 2 年間に於いて、引き続き従事する雇用とは別に、社会保険加入義務のある雇用に従事していた期間が 12 か月以上であること。
- ③ 給付期間は一律 6 か月であること。

ロ 市民手当 (Bürgergeld) (社会法典第 2 編)

東西統一後の長期的な大量失業問題を打開するため、2002 年に労働市場改革である「ハルツ改革」が開始された。失業手当 II (通称「ハルツ IV」) はその第 4 段階として 2005 年に導入された給付制度であり、失業者の生活保障とともに自助努力を喚起する基本原則「支援と要請 (Fördern und Fordern)」に基づくものであった。しかし、受給者を早急に就労させることが優先されたため、一旦就労しても短期間で再び失業状態に陥る者も多く、長期就労支援が課題となっていた。さらに、給付水準の低さや、義務違反に対する厳しい制裁措置などをめぐって、かねてより制度見直しの議論が行われてきた²³。

2021 年に発足したショルツ政権は、発足当初から失業給付 II の制度改革を公約として掲げていた。2022 年 11 月、失業給付 II に代わる「市民手当」(Bürgergeld) の当該法が成立し、2023 年 1 月 1 日施行と 7 月 1 日施行の二段階に分けて導入された。

1 月 1 日から導入されたのは、「基準給付 (住居・暖房費用等を除く生活費用一般) の引き上げ」(表 1-4-6 を参照)、「資産・住宅審査に関する 1 年間の猶予期間と 4 万ユーロ未満の資産保護」、「優先配置の原則 (職業訓練への参加や資格取得よりも就業を優先するという原則) の廃止」、「義務違反の際の新たな給付減額措置 (違反回数や状況により 10%~30%の減額)」等である。

²³ 連邦憲法裁判所は 2019 年の判決で失業給付 II の制裁措置の一部を違憲と判断し、制度改定を求めた。

また同年7月1日以降は、「就業時の手取り収入の増額」、「受給者に対する全般的な支援やコーチングサービスの提供」、「職業訓練参加のインセンティブを高めるための新たな追加給付」などが導入された（詳細は5（2）を参照のこと）。

（イ）受給要件

受給要件は以下の通りで、従前の失業給付Ⅱと変わっておらず、就労可能であることや要扶助状態であることなどが要件となる。市民手当受給者が、就労可能でない要扶助者と同世帯で生活している場合、その同居者も市民手当を受給できる。なお、失業は要件ではなく、扶助が必要な自営業者やミニジョブ従事者も支給対象となる。

- a 15歳以上で、法定老齢年金の支給開始年齢未満であること。
- b 就労可能（1日最低3時間の就労が可能）であること。
- c 要扶助性がある（自身の財産や収入では十分に生計を立てられず、親族や他者等からの支援も得ていない状態にある）こと。
- d 日常的にドイツに居住していること。

（ロ）給付内容

表 1-4-6 基準給付月額（市民手当と失業給付Ⅱ（2022年）の比較）

（ユーロ／月）

	受給資格者	2023年	(2022年)
基準給付段階1	単身者、ひとり親	502	(449)
基準給付段階2	双方とも成人のカップル（1人につき）	451	(404)
基準給付段階3	独自の家計を営まない18歳～25歳未満の者	402	(360)
基準給付段階4	14～17歳の者	420	(376)
基準給付段階5	6～13歳の者	348	(311)
基準給付段階6	0～5歳の者	318	(285)

（基準給付段階1～3は成人（18歳以上）、4～6は未成年が対象。また1～2は本人、3～6は同世帯において生活する者が対象。）

資料出所：社会法典第2編第20及び23条

（ハ）給付実績等

2023年の市民手当受給者のうち、就労可能な受給者は約392万9千人、就労可能でない受給者（前者の同居人）は約155万6千人であった。

(8) 職業能力開発対策

ドイツの職業訓練は、①若年者に対する職業養成訓練（いわゆるデュアルシステム(die duale Ausbildung)）を中心とした初期職業訓練、②初期職業訓練修了者や社会人等を対象とする継続教育訓練（Weiterbildung）に大きく分類され、その内容は「職業訓練法（Berufsbildungsgesetz: BBiG）」に規定されている。継続教育訓練には、企業内訓練といった主として職業的な教育を目的とする継続職業訓練のほか、ドイツの伝統的な職業資格である「マイスター資格」取得のための職業訓練、一般教養的な成人教育などが含まれる。

イ 初期職業訓練及び助成制度

初期職業訓練には、職業養成訓練（いわゆるデュアルシステム）と全日制職業学校訓練がある。中核となるのは「デュアルシステム」である。

(イ) 職業養成訓練

若年者に対し、職業学校における理論教育（週1～2日）と、事業所における実践的な職業訓練（週3～4日）を並行して行う制度で、通称「デュアルシステム」と呼ばれる。義務教育の終了後（ドイツの中等教育制度参照）、職業学校に生徒として通学しながら、同時に企業において訓練ポストを得て、訓練生として訓練を受けるものである。

職種²⁴及び訓練課程については、経済エネルギー省又は関係省庁が、連邦教育研究省との合意のもとに決定し、詳細については各地の職能団体（商工会議所、手工業会議所等）が定めている。訓練を希望する若者は、各職能団体から訓練機関として認定された企業と職業訓練契約を締結し、訓練生として手当を受け取りながら技術の習得に励む。訓練期間は通常2～3年半年で、訓練修了後、所轄の職能団体が実施する試験に合格すれば職業資格を取得できる²⁵。職業学校での教育費用は州が負担し、企業での訓練費用は訓練生手当を含めて企業が負担する。雇用機関は訓練生の仲介及び相談支援を行っている。

²⁴ 連邦政府が認定する職種は、327職種（2023年）。経済及び技術の変化に伴い、定期的に更新される。

²⁵ 職業養成訓練修了後、訓練先の企業にその訓練生を採用する義務はなく、また訓練生もその企業に雇用される義務はない。

図 1-4-7 ドイツの中等教育制度



資料出所：労働政策研究・研修機構

職業訓練報告書 2023 (Berufsbildungsbericht2023) によると、2020 年のコロナ禍では、金属加工業・電気機器製造業・飲食業・宿泊業等の分野を中心に、訓練ポストの求人数や新規訓練契約件数等が減少した。2021 年以降は、求人、応募者、新規訓練契約のいずれも持ち直しつつあるが、依然としてコロナ前の水準を大きく下回っており、また未充足求人の増加も大きな課題となっている。

表 1-4-8 デュアルシステムの訓練契約件数等の推移

(単位：件)

	2018	2019	2020	2021	2022
訓練ポストの求人数	589,069	578,175	527,433	536,239	544,012
訓練ポスト応募者数	555,953	549,563	496,834	497,677	497,829
新規訓練契約件数	531,413	525,038	467,485	473,063	475,144

資料出所：職業訓練報告書 2023 (Berufsbildungsbericht2023)

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(ロ) 雇用機関による支援策及び助成制度

職業養成訓練に関しては、雇用機関による様々な支援プログラムや助成制度があり、それらは「社会法典第3編 (SGB III)」で規定されている。主な内容は以下の通り。

a 義務教育課程における支援

義務教育課程における職業オリエンテーション実施を支援する「職業オリエンテーション (Berufsorientierung)」や、義務教育課程の修了が困難で、その後の職業養成訓練の開始に支障がある生徒への個別サポートを行う「職業養成訓練スタートアップ支援 (Berufseinstiegsbegleitung)」がある。

b 職業養成訓練志願者のための準備訓練 (Einstiegsqualifizierung: EQ)

知識等が不十分、訓練先の企業が見つからないといった理由で職業養成訓練をスタートできない者などを対象とした支援制度。企業が該当者を受け入れ、基礎的な知識や能力の習得を目的とした訓練 (Einstiegsqualifizierung) を実施する場合、雇用機関から実施企業に対し、訓練生1人につき月額262ユーロを上限とする訓練助成金が支払われる。なお2024年4月以降、訓練の最低継続期間が6か月から4か月に短縮されるなど、訓練実施要件が緩和されている。

c 職業養成訓練の受講段階での支援

職業養成訓練中、言語・学習面でのフォローなど追加的な支援が必要な訓練生に対し、教育機関による個別のサポートを行う「養成訓練同伴支援

(ausbildungsbegleitende Hilfen)」がある。また、問題を抱える若年者が養成訓練を開始及び継続できるように、雇用機関やジョブセンターが専門のアドバイザーを派遣し、それぞれの若年者及び企業のニーズに応じた支援 (若年者に対する応募手続や教育面でのサポート、企業に対する養成訓練実施のための情報提供や手続の支援、応募者とのマッチングなど) を行う「アシスト付き養成訓練」(assistierte Ausbildung) がある。

d 職業養成訓練助成金 (Berufsausbildungsbeihilfe)

経済的に困難な状況にある訓練生に対する雇用機関の助成金制度。住居費及び生計費等が助成される。

助成金の上限は月額781ユーロ。訓練先の企業が両親宅から遠すぎる場合など一定の条件を満たした場合に支給され、支給額は住居や訓練報酬額、両親や配偶者の年間所得などに応じて決定される。

e 職業養成訓練を開始できない若者等を対象とした支援

雇用機関の助成のもと、教育機関による個別のサポートを行う「職業養成訓練準備支援（Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen）」がある。座学と実習を組み合わせたプログラムが生まれ、義務教育課程が未修了の者は、必要な教科を履修することで修了証（いわゆる卒業証明書）を取得できる。

ロ 継続職業訓練（berufliche Weiterbildung）

（イ）在職者に対する継続職業訓練の支援

デジタル化の進展等による労働市場の構造変化や、人口動態の変化等による技能労働者の深刻な不足に対応するため、国家継続訓練戦略²⁶が2019年に採択された。同戦略は継続訓練に参加する機会が少ない低技能の労働者や求職者等を特に対象としており、コロナ禍を経て、デジタル主導の労働市場の変革がさらに加速し、ドイツ経済の安定や成長、競争力強化に向けて継続職業訓練が担う役割の重要性はますます高まっているとしている。

具体的な支援策として、2019年1月に施行された「技能習得機会法」²⁷、及び2020年5月に施行された「明日の労働法」²⁸により、継続職業訓練への助成が拡充された。デジタル化等の構造変化の影響を受ける企業²⁹を対象に、従業員の継続訓練受講費と訓練中の賃金に対する助成が強化された（表1-4-9を参照）。さらに2023年7月には、「職業訓練・継続訓練助成強化法」³⁰が成立し、若い技能労働者の育成と就労者のリスクリングのさらなる強化を目指す新たな施策が、2024年4月以降施行されている（詳細は5（1）②を参照のこと）。

表 1-4-9 在職者に対する継続職業訓練支援（2024年3月末まで）

	訓練受講費に対する助成金	訓練期間中の賃金に対する助成金
従業員 10 名未満の零細企業	100%まで	90%まで
従業員 250 名未満の中小企業	65%まで	65%まで
従業員 250 名以上の大企業	40%まで	40%まで
従業員 2500 名以上の大企業	30%まで	40%まで

資料出所：連邦労働・社会省

²⁶ Nationale Weiterbildungsstrategie

²⁷ Qualifizierungschancengesetz

²⁸ Arbeit-von-morgen-Gesetz

²⁹ 構造変化の影響により、全従業員の20%以上（従業員250名未満の中小企業は10%以上）が継続職業訓練を必要としていること等が条件。

³⁰ Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

ただし以下の場合には 100%まで支給する。

- ① 従業員 250 名未満の企業における、45 歳以上の労働者と重度障害を持つ労働者に対する訓練受講費用
- ② 職業養成訓練未修了者が継続訓練を受講する場合の賃金（労働者の性別や能力、企業規模は問わない）

(ロ) 手工業マイスター

ドイツの伝統的な職業資格である「マイスター資格」取得のための職業訓練も、継続職業訓練に含まれる³¹。マイスター資格は 2 種類あり、一つは手工業マイスター、もう一つは工業マイスターである。後者は工場等で監督者として働く技能労働者を指す。

前者の手工業マイスター（Handwerksmeister）は、手工業者が職業養成訓練生及び職人の課程を経て、マイスター試験に合格することにより取得できる資格である。手工業の種類や手工業マイスターの資格、試験等については、「手工業規則法（Handwerksordnung: HwO）」で規定されている。

2004 年に手工業規則法が改正され、独立開業時に手工業マイスターの資格が必須の職業は 94 職種から 41 職種に削減されたが、2020 年に手工業規則法が再び改正され、12 職種に再びマイスター資格義務が導入されたことで、マイスター資格が必須の職業は現在 53 職種となっている。マイスター資格を取得すると、職業養成訓練生を採用・教育する権利と、手工業の営業権を獲得できる。また、手工業事業所を創設及び継承するには、自らマイスター資格を有している必要があったが、2004 年の法改正により、マイスター資格を有する事業所責任者を雇い入れればよいこととされた。

マイスター資格取得の支援措置としては、向上職業訓練支援法³²による支援制度がある。マイスターを含む向上訓練資格の取得等を支援するため、同法に基づき、連邦政府及び州政府から資金が拠出されている。訓練受講費や生活費等に対する助成で、年齢制限はない。

(ハ) 失業者に対する継続職業訓練の支援

雇用機関が、失業者に対する継続訓練の支援が必要と判断した場合、当該失業者に訓練クーポン（Bildungsgutschein）を支給し、訓練費用を負担する。

³¹ 前述の職業養成訓練で、当該職種の職業資格を取得することが前提となる。

³² Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz: AFGB 又は Aufstiegs-BAföG

クーポンには、訓練の目的や期間及びクーポンの適用範囲が明示されている。訓練クーポン所持者は、認定訓練機関の中から訓練機関を自ら選択し、そこでの訓練措置について訓練クーポンを使用することができる。

支援内容には、必要に応じて、交通費や宿泊費、子の保育費なども含まれ、条件を満たせば訓練期間中も失業保険給付の支払いが継続される。

ハ 看護・介護分野に係る専門人材の育成

看護・介護に携わる人材不足が深刻化する中、専門労働力を十分に確保するため、2017年に看護介護職の新たな法律「看護介護職法（Pflegeberufegesetz）」が制定され、2020年から新たな教育プログラムがスタートしている。

従来の制度では、看護師、小児看護師、高齢者介護士が別々の職業教育を履修し、独立した職業資格を取得していたが、新制度では看護介護の教育課程を統合し、多面的な知識や技能を有するジェネラリスト的な「看護介護士」の育成を中心に据えている。ただし、小児看護や高齢者介護の専門資格も引き続き取得可能で、学生は自身の希望により職業資格を選ぶことができる³³。

(9) 外国人労働者対策

イ 外国人労働者受入制度の概要

「EU加盟国、欧州経済領域（EEA）加盟国及びスイス」以外³⁴からの外国人が90日を超えてドイツに滞在する場合、「滞在法（Aufenthaltsgesetz）」³⁵に基づく滞在許可（Aufenthaltstitel）が必要である。就労目的の滞在の場合、長期滞在許可（Aufenthaltserlaubnis）（滞在期間の定めあり）を取得する必要がある、長期滞在許可の取得から5年が経過し一定の条件を満たすと定住許可（Niederlassungserlaubnis）（滞在期間の定めなし）を取得できる。滞在許可の取得には、原則として、連邦雇用機関が優先権審査及び比較性審査³⁶を行い、その就労に同意しなければならない（ただし一定

³³ 教育課程は全日制3年間、定時制は最長5年間であり、最初の3分の2は共通のジェネラリスト教育で、残りの3分の1でジェネラリスト教育を継続するか、小児看護又は高齢者介護分野で各々の専門資格を目指すかを選択できる。ジェネラリスト教育を継続した場合は、「看護介護士（Pflegefachfrau/Pflegefachmann）」の専門資格を取得し、すべての看護介護領域で働くことができる。（国立国会図書館 外国の立法 2017.11 より）

³⁴ 当該国の市民は移動の自由の権利があり、ドイツの労働市場への参加は自由である。

³⁵ 外国人に対する滞在資格に関する法令は、「滞在法」のほか、「就労令（Beschäftigungsverordnung: BeschV）」、「就労手続令（Beschäftigungsverfahrensverordnung: BeschVerfV）」が挙げられる。

³⁶ 優先権審査（Vorrangprüfung）では、当該外国人の雇用が労働市場に不利益を及ぼさないことや、ドイツ人及びドイツ人と同等のEU加盟国市民等で求人を満たせないことを審査する。比較性審査（Vergleichbarkeitsprüfung）では、当該外国人が同職種のドイツ人労働者と同等の条件で雇用されることを確認する（滞在法第39条）。

の条件を満たす専門人材に対しては、優先権審査は実施されない。後述のロ（ロ）を参照）。許可証の交付は、各州の外国人局（Ausländerbehörde: ドイツ連邦内務省の下部機関）が担当している。2023年9月の外国人労働者数（社会保険加入義務のある雇用者で、ドイツ国籍以外の者）は、約543万2千人（対前年同月比で約29万人増）である。

（資料出所：連邦雇用機関）

近年ドイツでは高齢化が進み、医療や介護、ITといった分野を中心に労働力不足が深刻化しているほか、団塊世代が今後年金受給年齢に達するなど、将来的な労働力不足についても対策が求められており、人材の獲得は目下喫緊の課題となっている。

2012年には、国外の高度専門人材の受入れ促進を目的とした「国外資格の認定に関する法律」（後述のハを参照）や「EUブルーカード法」（後述のロ（イ）を参照）が施行され、外国人労働者、中でもEU域外からの熟練労働者の資格認定を簡素化するとともに、大卒以上の高度人材に対する様々な受入れ措置が緩和された。その後も需要が高まる熟練労働者の受入れをさらに強化するため、大卒以上の高度人材を対象としたブルーカードの優遇措置を技能労働者にも適用する「専門人材移民法」³⁷が2020年3月より施行された。2023年には同法の改正法が可決され、対象外国人の年収要件の引き下げや家族帯同要件の緩和、ポイント制等の導入など、より積極的な人材獲得を目指す施策が2023年秋以降実施されている（詳細は5（1）①を参照のこと）。

ロ 受入分野

（イ）大卒者または同等の高度技能人材

EU指令の国内法として2012年に導入された「EUブルーカード」は、大卒以上の高度人材の受入れ促進のため、ビザ発給や在留許可を優遇する制度である。2021年に新たなEU指令（2021/1883）が制定され、その国内法整備に基づき、2023年11月18日より要件が新しくなった。年収要件は、2023年当初は年58,400ユーロ以上、不足職種（ボトルネック職種）は年45,552ユーロ以上であったが、同年11月以降はそれぞれ引き下げられた³⁸。また同時に不足職種についても、従来の職種（自然科学、数学、技術職、医師、IT）に加えて獣医、薬剤師、介護士、助産師、教員等の職種が追加された。

EUブルーカードの有効期間は最大4年。雇用契約期間が4年に満たない場合は、契約期間に3か月を加えた期間がブルーカードの有効期間となる。雇用期間が27か月継続するなど一定の条件を満たすと、無期限滞在許可の申請が可能であるが、十分

³⁷ Fachkräfteeinwanderungsgesetz

³⁸ 新たな最低年収は、年金保険料賦課限度額の50%相当額、不足職種については同45.3%相当額で、2024年1月以降、前者は45,300ユーロ、後者は41,042ユーロである。年金保険料の賦課限度額は毎年更新される。

なドイツ語能力を有する場合は、ブルーカード取得から 21 か月後に無期限滞在許可を申請できる。

(ロ) 職業訓練修了資格を持つ技能労働者

上記 (イ) の「高度技能人材」に該当しない技能労働者に対しては、第三国 (EU/EAA 加盟国及びスイス以外の国々) からの専門人材受け入れを促進する「専門人材移民法」により、ドイツ就労を後押しする新たな規定が導入されたが、2023 年に成立した同法の改正法により、要件がさらに緩和された。3 段階で施行される同法により、2023 年 11 月以降は資格と職業の関連性が求められなくなった (一部の職業を除く) ほか、2024 年 3 月と 6 月の施行では、さらなる規制緩和や「チャンスカード」の導入などが実施される (詳細は 5 (1) ①を参照のこと)。

(ハ) 難民等

国際法上又は人道上の理由、あるいは政治的理由に基づいて発給された滞在許可がある場合は就労が認められている。ドイツにおける滞在許可が出る見込みの高い者は、600 ユニット (1 ユニットは 45 分) のドイツ語講座と 100 ユニットのオリエンテーション (生活習慣や法律等に関する講習) からなる統合講座の受講が可能である。ドイツ語講座は欧州言語共通参照枠 (CEFR) の B1 レベルを目指して実施され、所定の講座数を受けてもこのレベルが達成できない場合は、追加の受講も可能である。

2023 年 9 月時点で就労する難民及び避難民は 57 万 1 千人で、そのうちの 47 万 2 千人が社会保険加入義務のある仕事に就いている。(資料出所：連邦雇用機関)

連邦政府によると、2022 年のロシアのウクライナ侵攻以降、ウクライナからの避難民が急増し、ドイツは 2023 年 10 月時点で 114 万人のウクライナ人を受け入れた。連邦政府はこうしたウクライナ避難民に対し、2022 年 6 月以降は失業給付 II (現在は市民手当) の受給者と同等の処遇とし、ジョブセンターが求職活動をサポートしてドイツ労働市場への統合を支援している。また 2023 年 10 月以降は、ウクライナ避難民の労働市場統合をさらに加速する取り組み (Job-Turbo) がスタートし、企業に対し、ドイツ語が不十分 (B2 レベル以下) な避難民の採用強化を求める一方、ジョブセンターや連邦移民難民庁が避難民の現地研修やドイツ語習得を支援している。2024 年 1 月時点で、ウクライナ人の求職者は 41 万 8 千人、登録失業者は 20 万 6 千人となっている。(資料出所：連邦雇用機関)

ハ 職業資格の認定

2012年に施行された「国外資格の認定に関する法律（Anerkennungsgesetz）³⁹」により、ドイツ国外で取得した学位や職業資格についての認定方法が定められた。認定対象は600職種以上で、その中には「職業訓練法」に基づく国家公認訓練職種も含まれている。これらの職業では、外国の職業資格とドイツ国内の職業資格との同等性を評価するための「同等性評価試験（Gleichwertigkeitsprüfung）」が行われ、国外資格の内容や訓練期間、職業経験などが審査される。なお、一部の職種（教師や保育士、エンジニアなど）については州法で規定されており、資格認定も州法に基づいて行われる。

2013年には、「欧州資格枠組み（EQF）⁴⁰」にならい「ドイツ資格枠組み（Deutscher Qualifikationsrahmen: DQR）」が導入された。これにより、取得した資格はDQRの8つのレベルに分類されるとともに、資格証明書により証明された資格は欧州各国で承認可能となっている。

（10）雇用における平等の確保

ドイツでは、EUの「一般雇用均等指令」等⁴¹の発令を受け、「一般均等待遇法⁴²」が2006年に施行された。これにより、雇用や職業訓練等において、人種や民族的背景、宗教や信条、性別、障害、年齢、性的アイデンティティを理由とする差別は原則的に禁止されている。差別があった場合には、連邦非差別局（ADS）への相談等が可能であり、差別を行った事業主には損害賠償義務が課せられる。

職場の意思決定に関与する上層部の男女平等参画を推進するため、「指導的地位における男女平等参加のための法律」⁴³（通称「女性クオータ法」）が2016年に施行され、一定の上場企業⁴⁴では、新たに選任される監査役⁴⁵のうち女性を30%以上とすることが義務づ

³⁹ 正式名称は「Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen」。

⁴⁰ ①教育、訓練、労働市場間のリンクを強化すること、②資格制度の一貫性を強化すること、③各国の国内資格システムを欧州各国間で承認しやすくすること、を目的とした資格枠組み。2002年11月に、欧州31カ国の職業教育訓練（VET）担当大臣と欧州委員会により、職業教育訓練における「コペンハーゲン宣言」が採択され、この宣言によりスタートした「コペンハーゲン・プロセス」の一環として開発された。

⁴¹ 「一般雇用均等指令（The Employment Equality Directive 2000/78/EC）」、「人種あるいは民族に拠らない均等待遇の原則の設定に関する指令（The Racial Equality Directive 2000/43/EC）」、「男女均等待遇指令（The Implementing Equal Treatment Amendment Directive 2002/73/EC）」及び「男女均等待遇の実施に関する指令（The Gender Directive 2004/113/EC）」。

⁴² Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz：AGG

⁴³ Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

⁴⁴ 従業員2,000人超の「完全な共同決定」が成立している上場企業。なお、「完全な共同決定」とは、ドイツ特有の制度に由来するが、共同決定法に基づき設置された監査役会において、構成員である株主代表及び労働者代表の割合が1対1の場合を指す。

⁴⁵ 監査役は4(4)口参照。

けられた。この法律により、監査役会においては女性比率の改善が見られたが、執行役会における女性役員比率は低水準のままであった。

これを受け、女性役員登用のさらなる促進を図るべく、2021年に女性クオータ法の改正法⁴⁶が施行された。監査役会だけでなく執行役会についても女性比率が規定され、上記の上場企業で執行役員が3名超の場合に、1名以上を女性とすること等が義務づけられた。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間の動向

イ 賃金

フルタイム雇用者（製造業及びサービス業）の平均年収（特別手当を含む総額）は、コロナ禍で多くの企業が操業短縮を実施した2020年に、統計開始（2007年）以来初めて前年比で減少したが、その後の2021年に再び増加に転じて以降、2022年も引き続き増加しており、前年比で4.3%増の56,490ユーロであった。

表 1-4-10 賃金及び消費者物価の動向

(ユーロ、%)

年 賃金額	2019		2020		2021		2022	
	月額	年収	月額	年収	月額	年収	月額	年収
全国 (伸び率、対前年比)	3,994 (2.9)	52,803 (2.9)	3,975 (-0.5)	52,464 (-0.6)	4,100 (3.1)	54,163 (3.2)	4,244 (3.5)	56,490 (4.3)
旧西ドイツ地域及びベルリン (伸び率、対前年比)	4,110 (2.9)	54,550 (2.8)	4,081 (-0.7)	54,071 (-0.9)	4,208 (3.1)	55,798 (3.2)	4,356 (3.5)	58,212 (4.3)
旧東ドイツ地域 (伸び率、対前年比)	3,243 (3.0)	41,534 (3.0)	3,289 (1.4)	42,104 (1.4)	3,403 (3.5)	43,624 (3.6)	3,519 (3.4)	45,266 (3.8)
消費者物価上昇率(対前年比)	1.4		0.5		3.1		6.9	

資料出所：ドイツ連邦統計局（DESTATIS）

注1：賃金額は製造業及びサービス業の平均であり、月額は、特別手当（Sonderzahlungen）を除き、年収は特別手当を含む。

注2：（ ）は対前年比。なおデータは本編作成時の公表値に基づき記載。

ロ 労働時間

連邦統計局によると、2023年4月のフルタイム雇用者（製造業及びサービス業）の週平均労働時間は38.4時間であった。

⁴⁶ Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

(2) 最低賃金制度

最低賃金等の労働条件は、原則として、産業・地域別の事業主団体・労働組合間の団体交渉により締結される労働協約 (Tarifvertrag) によって規定されてきた。しかし、労働組合組織率が低下するなど、従来の労使自治による賃金決定システムだけで十分な機能を果たすことが次第に困難な状況となった。これを受けて 2014 年、「協約自治強化法」⁴⁷の中で「最低賃金法」⁴⁸ が制定され、2015 年、全国一律の法定最低賃金 (時給 8.5 ユーロ、当時) が導入された。

イ 法定最低賃金

(イ) 最低賃金額の改定

2017 年以降は、最低賃金委員会⁴⁹の勧告に基づき、連邦政府が法規命令を定めることで改定している。ただし 2022 年は 1 月、7 月、10 月の 3 回にわたる引き上げのうち、1 月と 7 月の改定 (それぞれ 9.82 ユーロ、10.45 ユーロに引き上げ) は従来どおり最低賃金委員会の勧告に基づくものであったが、10 月の改定 (12 ユーロに引き上げ) は最低賃金委員会の勧告を経ず、政府提出の法改正による引き上げであった。シヨルツ政権はこれにより、法定最低賃金を 12 ユーロに引き上げるという政権発足時の公約 (連立協定) の 1 つを実現した。2023 年は再び最低賃金委員会の勧告に基づく改定が行われ、2024 年 1 月に 12.41 ユーロに引き上げられた。

(ロ) 適用除外

- ・ 一部の企業実習生 (学校教育法で受講が義務づけられている実習や、職業養成訓練開始時又は大学入学時の最長 3 か月までのオリエンテーション実習など)
- ・ ボランティア
- ・ 1 年以上失業していた長期失業者のうち、雇用後最初の 6 か月間の就労
- ・ 職業訓練生： ただし 2020 年 1 月 1 日以降は、訓練手当に関しても法定最低基準が導入された。(後述の (ホ) を参照)

(ハ) 効力

最低賃金額を下回る合意はその部分について無効である。最低賃金額以上の賃金を支払わない使用者には、50 万ユーロ以下の罰金が科される。

(二) 監督機関

⁴⁷ Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie

⁴⁸ Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

⁴⁹ 委員長 (1 名)、委員 (6 名、労使団体からそれぞれ 3 名)、オブザーバー (2 名) で構成される。

事業主の遵守状況は、連邦税関（Behörden der Zollverwaltung）が監督する。

（ホ）職業訓練生への最低訓練手当

職業訓練生は、労働者に適用される法定最低賃金の適用対象外ではあるが、2020年以降は訓練時に支払われる訓練手当に関しても法定最低基準が導入された⁵⁰。職業訓練1年目の最低訓練手当は、2020年に月額515ユーロ、2021年に550ユーロ、2022年に585ユーロ、2023年に620ユーロへと段階的に引き上げられ、2024年1月以降さらに649ユーロに引き上げられた。2024年以降の毎年の最低手当額は、連邦教育研究省が決定する。最低手当額には訓練年数に応じ、訓練2年目に18%、3年目に35%、4年目に40%の上乗せ手当が加算される。

ロ 労働協約法に基づく労働協約上の最低賃金の適用

労働協約によって規定された最低賃金等の労働条件の適用は、原則として当該協約を締結した労働組合の組合員に限定される。しかし、労働協約の当事者双方からの申し出があり、公共の利益のために必要であると判断される場合は、連邦労働大臣が労働協約法に基づく「一般的拘束力宣言」（Allgemeinverbindlicherklärung）を行うことで、当該協約を締結した当事者以外の非組合員に対しても拡張適用させることができる。

ハ 労働者送り出し法に基づく労働協約上の最低賃金の適用

労働者送り出し法（Arbeitnehmer-Entsendegesetz：AEntG）は、EUの海外労働者派遣指令⁵¹（1996年成立、2018年改正）の国内法整備に該当し、ドイツ国外の企業からドイツ国内に派遣された労働者労働条件等について規定している。事業主は、国内企業か外国籍企業かに関わらず、ドイツ国内の事業所で働く労働者に対してはドイツ国内の各業種の労働協約で定められた最低賃金を支払わなければならないとし、外国籍の事業主に対しても、報酬に関する規則の平等な適用（ドイツ国内の労働者との均等賃金）を義務づけている。こうした業種別最低賃金の義務づけは、従来特定の業種のみを対象としていた⁵²が、2020年7月の同法改正以降、すべての業種が対象となり得るようになった。

（3）労働時間制度

イ 法定労働時間（労働時間法（Arbeitszeitgesetz））

⁵⁰ ただし、訓練先企業と訓練生との間で訓練協約が締結される場合は、協約で合意した手当が法定最低手当よりも優先適用される。

⁵¹ 指令96/71/EC。同指令が適用される海外派遣労働者とは、通常就業する加盟国（送出し国）の企業に雇用され、他の加盟国（受入れ国）に限られた期間だけ派遣されて就業する労働者を指す。

⁵² 建設業、建築物清掃業、警備保障サービス、介護サービスなど。

(イ) 法定労働時間の原則

1日の労働時間は8時間を超えてはならない。ただし、6か月又は24週間以内の期間で、平均労働時間が1日8時間を超えなければ、1日10時間まで労働時間を延長できる。

(ロ) 原則の例外

業務上定期的に長時間の待機時間がある場合、労働協約または事業所協定に規定すれば、1日10時間を超えて労働時間を延長できる。こうした一定の例外を設けることはできるが、その場合、12か月平均の週労働時間が48時間を超えてはならない。このほか、非常事態等が発生した場合や監督機関の許可がある場合にも、一定の例外が認められる。なお、超過労働に対する割増賃金は、法令ではなく労働協約において定められている。

ロ 休息・休日

(イ) 休息时间 (Ruhezeit)

労働者には、1日の労働時間の終了後、連続11時間以上の休息時間が確保されなければならない。

(ロ) 日曜・祝日の休息

日曜日及び法定祝日は、労働者を就業させてはならない。ただし特定の業種⁵³で例外が認められている。

ハ 年次有給休暇 (連邦休暇法 (Bundesurlaubsgesetz))

継続勤務6か月以上の労働者は、1年につき24日 (週6日制の場合。週5日制の場合は20日) 以上の年次有給休暇を取得することができる。

有給休暇はまとめて取得するものとするが、差し迫った事業上の理由や労働者個人の事情がある場合は分割取得も可能である。ただし、労働者が12日を超える有給休暇の権利を有する場合には、分割された有給休暇の一部は、12日以上連続していなければならない。休暇は年内に取得するものとし、差し迫った事業上の理由か労働者個人の理由により正当化される場合に限り、翌年への繰り越しが認められる (ただし、これらは労働協約によって適用を除外できる)。

ニ 病気休暇 (賃金継続支払法 (Entgeltfortzahlungsgesetz))

⁵³ 消防、病院など重要インフラ関連サービスのほか、飲食店やレジャー施設等が定められている。

病気で就労不能となった労働者は、最長 6 週間まで、賃金の継続支払いを事業主に請求できる。病気で新たに就労不能となった場合には、①新たに就労不能となる前に、病気のために 6 週間以上就労不能になっていない、②病気で就労不能となった最初の時点から 12 か月が経過している、のどちらかに該当すれば、再度 6 週間までの賃金継続支払いを請求できる。

こうした請求権の取得には、雇用関係が中断することなく 4 週間以上継続していることが条件となる。なお、就労不能の間に支払われる賃金は、通常の就労時と同額とする。

労働者は事業主に対し、予想される就労不能日数を即時に伝えなければならず、就労不能日数が 3 日を超える場合には、それについて医師の診断書を提出する必要がある。

ホ 母性保護（母性保護法（Mutterschutzgesetz））

事業主は、産前の 6 週間と産後の 8 週間の保護期間に、女性労働者を就労させてはならない。早産又は多胎出産の場合は、産後の保護期間は 12 週間に延長される。妊婦又は授乳期間中の女性は、20 時から 6 時までの深夜労働、日曜日及び祝日の労働等が禁止されている（ただし、当該女性の同意を得るなど一定の条件を満たせば、22 時までの労働が可能）。

妊娠期間、妊娠 12 週目後の流産の後の 4 か月、産後最低 4 か月間の女性への解雇通告は、事業主が解雇通告の時点で妊娠、流産又は出産を知っていた場合、又は解雇通告後 2 週間以内に知らされた場合は認められない。

産前産後の保護期間中（出産日を含む）は、母性手当（Mutterschaftsgeld）及び事業主からの補助金（Arbeitgeberzuschuss）が支給される。母性手当は、当該女性が公的医療保険に加入している場合に疾病金庫（Krankenkasse）から支払われる給付金で、その上限は日額 13 ユーロ。加えて、母性手当と平均賃金との差額分について、事業主から補助金が支払われる。公的医療保険に加入していない場合は、連邦社会保障庁（Bundesamt für Soziale Sicherung）から最高 210 ユーロの母性手当が一括支給される。加えて、日額 13 ユーロと平均賃金との差額分について、事業主から補助金が支払われる。

産前産後の保護期間以外で、同法に規定されている就労禁止項目に該当し、部分的又は全く働くことができなかつた者に対しては、妊娠前の過去 3 か月の平均賃金が、母性保護賃金（Mutterschutzlohn）として事業主から支払われる。

なお、2018 年 1 月 1 日より新たな母性保護法が施行され、職業訓練生も母性保護の対象となった。受け入れ先の企業には、上記規定の遵守が義務づけられている。

へ 小売業における労働者保護

労働者の長時間労働を防ぐため、小売店の営業時間を制限する「閉店法」(Gesetz über den Ladenschluss)がある。原則として、①日曜日及び祝日、②平日(月曜から土曜)の20時から翌日の朝6時まで、③12月24日が平日の場合の朝6時までと14時以降については、営業が認められていない⁵⁴。ただし、薬局やガソリンスタンド、駅の販売店等は規制対象外とされており、日曜を含む全ての日で営業時間に制限はない。

なお2006年の基本法(日本の憲法に相当)改正により、小売店の営業時間を定める権限が連邦政府から州政府に委譲され、州が営業時間を独自に規定できるようになった。その結果、現在はベルリンをはじめ多くの州で、平日の営業時間に特段の制限を設けていない。

ト パートタイムからフルタイムに復帰する権利

家庭等の事情でフルタイムからパートタイムへ移行した労働者が、のちに再びパートタイムからフルタイムに復帰できる権利を保障する、「パートタイム労働に関する権利向上のための法律」⁵⁵がある。一定規模の企業(従業員数46人以上)で働くフルタイム労働者は、1年以上5年以内の期間限定でパートタイム労働に従事した後、元のフルタイムへの復帰を要求できる。ただし、フルタイム復帰権の権利行使には、企業規模によって人数に上限があり、従業員数46人以上200人以下の企業では15人に1人の割合で権利を行使できる。従業員数201人以上の企業では人数制限なく復帰権が保障されるが、従業員数45人までの企業では、こうした復帰権はない。

(4) 労働安全衛生制度

労働安全衛生に関しては、立法とその施行状況の監督が国の責務と定められている。監督業務は、①各州政府の労働保護官署、②全国ドイツ労災保険組合⁵⁶と傘下の同業者組合、による二重構造で運営されている。

イ 州政府による労働安全衛生の推進

労働安全衛生分野の体系的法律として、1996年に「労働安全衛生改善のための労働保護措置に関する法律(労働保護法)⁵⁷」が制定された。各州の事業所監督を担う営業監

⁵⁴ ただし12月24日が日曜の場合は、一部の店舗に限り、14時までであれば最長3時間の営業が認められる。12月25日と26日は両日クリスマスで祝日となっており、営業は原則として認められていない。

⁵⁵ Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit

⁵⁶ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: 9つの業種別同業者組合及び災害金庫を傘下に擁する組合連合。

⁵⁷ Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit

督官は、一般企業だけでなく行政機関等にも立ち入り、営業上の書類の閲覧検査や、作業状況及び健康への危険因子の調査を行い、改善を命ずる。

ロ 労災保険組合による労働安全衛生の推進

労災保険の保険者は、業種別及び地域別に組織された同業者組合（労災保険組合）や災害金庫等であり、それらは社会法典第7編（災害保険）で定められている。労災保険組合は、保険料の徴収⁵⁸、労働災害及び職業病に対する治療やリハビリテーションの提供、補償の給付等を行う。労働安全衛生分野では、労働災害や職業病の予防のための団体規則の制定や監督、過料の徴収など、予防的な活動を自律的に行っている⁵⁹。なお労災保険組合は、国の監督当局である連邦社会保険庁（Bundesversicherungsamt）と連邦労働・社会省の監督下にあり、当局は労災保険組合が法を遵守し責任を果たしているかを監督する。

（5）労災保険制度（Unfallversicherung）

イ 概要

労働者の労働災害及び職業病のほか、農業従事者等の一部の自営業者、幼稚園や学校に通う子供、学生、ボランティアなど幅広い対象者について、その活動中の事故等が補償される。

労災保険全体の2022年の被保険者数は約6,500万人（前年6,310万人）で、そのうち子供や学生が約1,779万人（前年1,772万人）であった。（資料出所：全国ドイツ労災保険組合）

⁵⁸ 労災保険の保険料は全額事業主負担。保険料率は、各同業者組合や労災保険組合の前年の支出の実績に従い1年ごとに決定される。

⁵⁹ ドイツの労災保険は、日本と異なり、産業・業種別に組織された労災保険組合が保険者となっており、労働災害や職業病に対する補償だけでなく、労働災害の予防をその重要な取組みの一つとしている。保険者が産業・業種別に組織されることで、保険者側が当該産業・業種についての専門知識を有することとなり、このことが災害予防の観点において重要な意味を持つとされている。

表 1-4-11 労災保険制度

名称	労災保険制度 (die gesetzliche Unfallversicherung)	
根拠法	社会法典第 7 編 (SGB VII)	
運営主体	<p>・労災保険の保険者には、業種別の同業者組合 (Berufsgenossenschaft) が 9 団体⁶⁰ある。その他に、農業、林業及び造園社会保険組合 (Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau)、連邦及び鉄道災害保険組合 (Unfallversicherung Bund und Bahn)、各州災害金庫 (Unfallkassen der Länder) 等がある。</p> <p>・同業者組合及び公的な災害金庫を傘下に擁する組合連合として、全国ドイツ労災保険組合 (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) がある。</p>	
被保険者資格	労働者、職業養成訓練等の受講者のほか、農業、沿岸漁業等の自営業者、幼稚園や学校に通う子供、学生等も含まれる。雇用者や職業訓練生は強制適用。	
給付の種類・給付内容	医療給付	①救急治療、②医師による治療、③歯科治療、④投薬、応急手当に使用する物品 (包帯等) の提供、⑤在宅看護、⑥入院による治療又はリハビリテーションが提供される。
	一時的な労働不能給付	保険事故により就労不能となった日から回復するまでの期間中は、傷病手当金 (Verletztengeld) が支払われる。傷病手当金の額は、通常の賃金の 80% で、一定の場合を除き、支給は 78 週で打ち切られる。
	恒久的な労働不能給付	保険事故から 26 週間経過した後、稼働能力が 20% 以上減少している場合には、年金が支給される。年間支給額は、稼働能力の減少程度に応じて決定され、稼働能力を完全に喪失した場合は年間賃金の 3 分の 2 が支給される。このうち、稼働能力の減少の割合が 50% を超えている場合には、10% の割増がある。なお、前述の傷病手当金の受給が終了するまでは年金は支給されず ⁶¹ 、複数の年金を受給している際には併給調整が行われる。
	遺族給付	<p>①死亡手当等 保険事故により死亡した被保険者の遺族には、被保険者の死亡時の収入の 7 分の 1 の死亡手当と、必要に応じて遺体搬送料が支払われる。</p> <p>②遺族年金 a 寡婦・寡夫年金 (Witwen-und Witwerrente) 被保険者の配偶者は、再婚しない限り、寡婦・寡夫年金を受給する。年金額については、以下の通り。 ○被保険者が死亡した月の翌月から 3 か月目までは、被保険者の年間賃金の 3 分の 2 ○3 か月経過後は、被保険者が死亡した月の翌月から最長 24 か月間、被保険者の年間賃金の 30%</p>

⁶⁰ ①化学、②木材・金属加工、③エネルギー・繊維・電気通信機器、④食品・飲食店、⑤建築、⑥貿易・流通、⑦管理業務、⑧運輸・情報通信、⑨保健福祉サービスとなっている。

⁶¹ 傷病給付金と年金は同時受給できない。

		<p>○3 か月経過後、以下の場合には、被保険者の年間賃金の 40%</p> <ul style="list-style-type: none"> ・遺児年金（後述）の受給資格がある子を養育する場合 ・障害がある 27 歳以上の子（遺児年金の受給資格がない）を養育する場合 ・寡婦又は寡夫が 47 歳に達している場合 ・寡婦又は寡夫に、社会法典第 6 編に規定する稼得能力の減退又は就労不能が該当する場合 <p>b 遺児年金（Waisenrente）</p> <p>以下の対象者に対し、遺児年金が支給される。</p> <p>○18 歳未満の遺児</p> <p>○学校教育（職業教育を含む）を受けている遺児や、障害のために自立して生活することができない遺児のうち、27 歳未満の者</p> <p>年金額は、片親が生存する場合は被保険者の年間賃金の 20%、両親とも生存しない場合は 30%である。</p> <p>c 支援金（Hilfe）</p> <p>被保険者の死亡が保険事故に依るものではなく、遺族年金の受給資格が発生しないなどの場合、寡婦・寡夫は、当該被保険者の年金賃金の 40%相当の支援金を一時金として受給する。</p>
財源	保険料	事業主全額負担。料率は、各同業者組合や労災保険組合の前年の支出の実績に従い 1 年ごとに決定。
実績	支給総額	114.1 億ユーロ（2022 年）

資料出所：社会法典第 7 編、全国ドイツ労災保険組合

注：本編作成時の公表値に基づき記載

2022 年の労働災害件数（合計）は前年より 2.3%減少した。労働災害件数は、コロナ禍での在宅勤務の増加などの影響で 2020 年に大幅に減少して以来、引き続きコロナ前の水準を下回っている。なお、全国ドイツ労災保険組合によると、2022 年の労働者 1,000 人当たりの労災発生件数は 18.27 件で、こちらも前年より 7.7%減少した。

表 1-4-12 業務災害・通勤災害の届出件数の推移

(件)

	2018	2019	2020	2021	2022
業務災害	877,198	871,547	760,492	806,217	787,412
通勤災害	188,527	186,672	152,823	170,853	173,288
合計	1,065,725	1,058,219	913,315	977,070	960,700

資料出所：全国ドイツ労災保険組合

注：本編作成時の公表値に基づき記載

□ 制度対象者の例外

自営業者は原則として適用対象外であるが、自営農業者や保健・福祉分野の自営業者などは例外として適用される。また適用対象外である他の自営業者も、たいていの場合は、自らの業種を管轄する同業者保険組合で任意加入することができる。

ハ 保険事故 (Versicherungsfall)

保険事故には、労働災害 (Arbeitsunfall) と職業病 (Berufskrankheit) が含まれる。

(イ) 労働災害

労働災害とは、保険の対象となっている業務 (被保険業務) を遂行中に被保険者が受けた災害を指す。なお、被保険業務を遂行するための場所の移動も被保険業務に含まれ、被保険者の業務遂行のために行う、被保険業務と直接関連のない場所の移動 (子供の保育を、場所の移動を必要とする他人に依頼する場合など) についても被保険業務に含まれる。

(ロ) 職業病

職業病とは、被保険者が被保険業務を原因として罹患した疾患を指し、その種類は連邦政府が政令により定めている。

ニ 申告の義務

被保険者が死亡した場合、又は負傷により 3 日を超えて就労不能になった場合には、事業主は、これらの事故等を認識してから 3 日以内に同業者組合に報告しなければならない。

(6) 解雇規制

「民法典 (Bürgerliches Gesetzbuch)」において、解雇予告期間 (第 622 条) について定めているほか、「解雇保護法 (Kündigungsschutzgesetz)」において、一般的な解雇規制を規定している。

イ 民法典での解雇予告期間 (Kündigungsfrist)

雇用関係の解消には、原則として、暦月の 15 日又は月末を期日とする 4 週間の予告期間が必要となる。使用者側からの解雇の場合には、以下の通り、勤続年数に応じた解雇予告期間が設定されているが、解雇予告期間の終了まで雇用関係を継続できない重大な理由がある場合には、労使双方からの即時の関係解消が可能である (民法典第 626 条)。

表 1-4-13 勤続年数と解雇予告期間

勤続年数	2年 以上	5年 以上	8年 以上	10年 以上	12年 以上	15年 以上	20年 以上
解雇予告期間	1か月	2か月	3か月	4か月	5か月	6か月	7か月

資料出所：ドイツ民法典 第 622 条

ロ 解雇保護法

(イ) 一般的解雇保護 (allgemeiner Kündigungsschutz)

a 社会的正当性のない解雇

同一の事業所で6か月を超えて就労している労働者の場合、雇用関係の解消には、社会的に正当性のある理由が必要となる。社会的に正当性があると認められるのは、労働者本人に起因する理由がある場合や、経営上の差し迫った事情により雇用の継続が困難である場合で、これらに該当しない理由は社会的正当性がないとみなされ、雇用関係の解消は法的に無効となる。

なお、上記を含む一般的解雇保護は、労働者10人以下の事業所には適用されない。

b 事業所委員会⁶²への異議申出

ドイツ企業の従業員は選挙で選ばれた事業所委員会の代表を通して意思表示する権利を与えられている。労働者が解雇に社会的正当性がないと判断する場合、労働者は、解雇予告から1週間以内に当該事業所に設置された事業所委員会に異議申出を行うことができる。事業所委員会が当該異議申出の正当性を認めた場合、事業所委員会は、労働者と事業主が話し合いで解決に至るよう努力しなければならない。また、当該異議申出に関する委員会の判断に対して、労働者及び事業主側から要求があった場合は、事業所委員会はこれを書面にて開示しなければならない⁶³。

c 労働裁判所への訴え

労働者が、解雇に社会的正当性がないこと、又は法的に無効であることを訴えたい場合は、書面による解雇予告を受理してから3週間以内に、労働裁判所に対して雇用関係存続の確認訴訟を起こさなければならない。

d 労働裁判所の判決による雇用関係の解消

⁶² 後述の4(4)イ 参照

⁶³ 使用者は解雇に先立ち、事業所委員会に解雇の理由を通知しなければならない。事業所委員会の意見聴取なしに行われた解雇は無効である。

労働裁判所が当該解雇によって雇用関係は解消されないとの判断を下したにもかかわらず雇用の継続が期待できない場合、労働裁判所は、労働者側の申請を受けて雇用関係を解消し、使用者側に相応の補償金の支払いを命じる。また、事業目的に資する労使間の協力関係が期待できない場合、労働裁判所は、使用者側の申請を受けて同様の決定を労働者側に下す。なお労働者及び使用者は、雇用関係解消のための申請を、控訴審の最終口頭弁論終結時まで行うことができる。

補償金は、当該労働者の月給 12 か月分を上限とする。ただし、当該労働者が①50 歳以上で勤続 15 年以上の場合は月給 15 か月分、②55 歳以上で勤続 20 年以上の場合は月給 18 か月分を上限とする⁶⁴。

(ロ) 届出義務のある解雇 (anzeigepflichtige Entlassungen)

a 雇用機関への届出

使用者が以下の解雇を 30 日以内に行う場合は、雇用機関に対して、事前に解雇の届出を行わなければならない。なお、解雇の届出から 2 か月の間は、雇用機関が解雇の無効を決定することができる。

①21 名以上 59 名以下の労働者を雇用する事業所において、6 名以上を解雇する場合

②60 名以上 499 名以下の労働者を雇用する事業所において、常時雇用する労働者の 10%もしくは 26 名以上を解雇する場合

③500 名以上の労働者を雇用する事業所において、30 名以上を解雇する場合

b 事業所委員会への情報提供

上記 a の解雇を計画している使用者は、事業所委員会に対し、以下の項目について書面での情報提供を行う必要がある。また使用者と事業所委員会は、解雇の回避や影響の緩和について協議しなければならない。

①解雇を行う理由、②解雇される労働者の数と職種、③常時雇用される労働者の数と職種、④解雇を行う時期、⑤解雇の人選基準、⑥退職一時金がある場合の算定基準

(7) 仕事と家庭を両立するための施策

イ 両親手当・両親休暇

(イ) 両親手当 (Elterngeld)

⁶⁴ ただし、このような解消判決制度は整備されているものの、利用されることはまれとなっており、解雇紛争の多くは、労働契約関係自体は解消しつつ、使用者が労働者に対して補償金を支払うことを内容とする和解によって終了している (山本陽大「ドイツにおける解雇の金銭解決制度 (労働政策研究報告書 No. 172)」)。

子どもの出生前の所得を一定程度保障するための所得比例方式の手当であり、「連邦両親手当及び両親休暇法」⁶⁵により定められている。なお 2021 年には、育児と仕事の両立と早期の職場復帰を後押しする目的で、同法の改正法⁶⁶が成立した。支給要件を緩和し、より柔軟性を持たせた新规定が同年 9 月 1 日から適用されている。

a 支給要件

①ドイツ国内に居住していること、②自分の子と同一世帯で生活していること、③子の世話及び養育を自ら行っていること、④就業していない、もしくは就業時間が週 32 時間以下であること。(ただし④については、誕生日が 2021 年 8 月末までの場合は週 30 時間以下。) ⑤所得制限あり⁶⁷。

b 支給額

子の出生前 1 年間の平均月額所得(手取り)の 67%が支給される。支給率は、所得が高い場合は最低 65%まで引き下げられ、所得が低い場合は最高 100%まで引き上げられる。最低保障額は月額 300 ユーロ⁶⁸で、上限額は月額 1,800 ユーロ。

c 支給期間

子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。

両親の一方(母親又は父親)は最大で 12 か月分を請求できるが、両親ともに 2 か月以上子育てに参加し、就労所得の減少が生じる場合は、2 か月分をこれに加え、2 人合わせて最大 14 か月分を請求することができる(一人親の場合は、最初から 14 か月分を請求可能)。両親が交替で受給することも、同時に受給することもできるが、2024 年 4 月以降の出生児からは、同時受給できる期間は生後 12 か月までの最大 1 か月に限定される。なお早産の場合は、2021 年 9 月以降の規定により、支給期間が最大 4 か月延長される⁶⁹。

2022 年の同手当の平均受給期間(推計)は男性で 3.6 か月、女性で 14.6 か月であった。また 2022 年の両親手当受給者のうち、父親の占める割合は 26.1%であった。

⁶⁵ Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

⁶⁶ Zweites Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes

⁶⁷ 2023 年は両親の年収上限額は合計 30 万ユーロ、ひとり親は 25 万ユーロであったが、2024 年 4 月以降の出生児からは、両親・ひとり親ともに年収 20 万ユーロ、2025 年 4 月以降は 17 万 5000 ユーロに引き下げられることとなった。

⁶⁸ 学生や、上の子どもの世話で労働が不可能な者など、子の出生前に就労所得がなかった者に対して支給される額。

⁶⁹ 追加される支給期間は、予定日の 6 週間前までに生まれた場合は 1 か月、8 週間前までは 2 か月、12 週間前までは 3 か月、16 週間前までは 4 か月。

(ロ) 両親手当の拡充

仕事への早期復帰を希望する親のインセンティブを高める目的で、2015年に法改正が行われ、時短勤務をしても両親手当を満額受け取れる制度が導入された⁷⁰。時短勤務で両親手当の額が減るかわりに、受給期間が延長される仕組みである。

a 両親手当プラス

時短勤務をする場合、両親手当の受給月額を通常の半額にし、かわりに受給期間を2倍に（通常14か月までの受給期間を28か月まで）延長できる「両親手当プラス」制度が導入された⁷¹。

b パートナーシップボーナス

両親が同時に2～4か月間連続で時短勤務（週24時間以上32時間以下）をする場合、両親ともにパートナーシップボーナスとして、両親手当プラス（通常の両親手当の半額）2～4か月分を追加受給することができる。2021年8月末までは、両親が同時に4か月連続で時短勤務（週25時間以上30時間以下）をする場合、その4か月分が追加受給できる仕組みであったが、改正後の新规定では週労働時間が拡大されたほか、2～4か月の間で支給期間を変更できるなど、より柔軟性の高い制度となった。

表 1-4-14 両親手当の受給者数の動向

(人)

	2019	2020	2021	2022
男性	455,803	462,300	471,990	482,066 (77,734)
女性	1,409,326	1,398,858	1,396,922	1,364,121 (527,979)
合計	1,865,129	1,861,158	1,868,912	1,846,187 (605,713)

資料出所：連邦統計局（括弧内は両親手当プラスの受給者数）

注：本編作成時の公表値に基づき記載

⁷⁰ 従来の両親手当でも時短勤務との併用受給は可能であったが、時短勤務で得た収入の分だけ両親手当の受給額が減る仕組みであった。

⁷¹ 両親手当プラスの最低保障額及び上限額は、それぞれ150ユーロと900ユーロ。

(ハ) 両親休暇 (Elternzeit)

子と同一世帯で生活し、その世話や養育を行う雇用者は、子が3歳になるまで⁷²36か月間の「両親休暇」と呼ばれる育児休暇を事業主へ請求することができる。36か月のうち最大24か月までは、子が満3歳から8歳未満までの期間⁷³に持ち越すこともできる。両親休暇の取得は、両親が同時にまたは時期をずらして、あるいは一方の親が単独で取得するといった、家庭のニーズに応じた選択が可能である。

両親休暇を取得する場合は、遅くとも休暇開始の7週間前までに、書面で事業主に申請しなければならない。休暇開始の8週間前から休暇終了までの期間は、解雇が禁止されている⁷⁴。

また両親休暇の期間中は、週32時間までの労働が可能である。従業員が16人以上の事業所で、6か月を超えて勤続した雇用者は、7週間前までに書面で事業主に申請すれば、両親休暇中の最低2か月間、時短勤務（週15時間以上32時間以下）をすることができる⁷⁵。

ロ 家族の介護のための休暇

2008年の「介護時間法 (Pflegezeitgesetz)」、2012年の「家族介護時間法 (Familienpflegezeitgesetz)」に続き、仕事と介護の両立を可能にする柔軟な働き方を目指して、2015年に「家族と介護と仕事のより良い調和のための法律 (Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf)」が施行された。主な内容は以下の通り。

(イ) 最長10日間までの短期休業制度

緊急に介護を要する事態が発生した場合、労働者は最長10日間の短期休業を事業主（事業規模の要件なし）に請求できる。休業期間中は介護支援手当 (Pflegeunterstützungsgeld) として、従前の手取り賃金の9割が支給される（支給額に上限あり）。

(ロ) 最長6か月間の介護休業制度

⁷² 子の出生から満2歳までの期間であり、3歳の誕生日は含まない。

⁷³ 3歳の誕生日から満7歳までの期間であり、8歳の誕生日は含まない。

⁷⁴ 2015年6月30日までに生まれた子どもは、満7歳までの期間に持ち越すことができる休暇期間は12か月（かつ、事業主の同意が必要）で、休暇の申請は年齢に関係なく開始の7週間前までとなっている。

⁷⁵ ただし、子が満3歳から満7歳までの場合は、両親休暇の申請は休暇開始の13週間前までに、解雇禁止は両親休暇開始の14週間前から休暇終了までとなっており、また両親休暇中の時短勤務の申請は、13週間前までに行うこととされている。

従業員 16 人以上の事業所で働く労働者は、一定期間の介護を要する事態が発生した場合、最長 6 か月間の休業か部分休業を事業主に請求できる。休業期間中、当該労働者は連邦の無利子貸付を利用できる。

(ハ) 最長 24 か月間の労働時間短縮制度

従業員 26 人以上の事業所で働く労働者は、より長期の介護を要する事態が発生した場合、最長 24 か月間、労働時間の週 15 時間までの短縮を事業主に請求できる。労働時間短縮期間中、当該労働者は連邦の無利子貸付を利用できる。

(8) サプライチェーンと人権を巡る施策

2021 年に成立した「サプライチェーン・デューデリジェンス法」⁷⁶により、ドイツに拠点を置く一定規模以上の企業に対し、国内外のサプライチェーンにおける人権や環境に関するデューデリジェンスの実施が 2023 年 1 月から義務づけられた。「人権デューデリジェンス」では、強制労働や児童労働、ハラスメント等の「人権侵害リスク」を企業が特定し、予防・軽減策をとることが求められる。また、「環境デューデリジェンス」では、水質汚濁や大気汚染等の「環境汚染リスク」を企業が特定し、予防軽減策を探るよう求められる。デューデリジェンスの遵守義務に反した場合は罰金が科され、公共入札から除外される可能性⁷⁷もある。

施行当初の 2023 年 1 月からは従業員 3000 人以上の企業を対象に、2024 年 1 月以降は対象企業を拡大して従業員 1000 人以上の企業を対象に適用されている。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

イ 労働組合の組織率

労働組合の組織率は、長期的に減少傾向が続いている。

表 1-4-15 労働組合の組織率の推移

年	2016	2017	2018	2019
組織率 (%)	17.0	16.7	16.6	16.3

資料出所：OECD.Stat

注：本編作成時の公表値に基づき記載

⁷⁶ Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

⁷⁷ 罰金は原則として最大 80 万ユーロ。17.5 万ユーロ以上の罰金が科された場合、3 年を上限として公共入札から除外される。

ロ 労働者団体

1949年に設立された「ドイツ労働総同盟（Deutscher Gewerkschaftsbund: DGB）」は、組合員数約566万6千人（2023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。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）等8つの産業別組合を抱えており⁷⁸、ITUC（国際労働組合総連合）にも加盟している。

ハ 使用者団体

ドイツ使用者団体連盟（Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände：BDA）は全国組織の使用者団体であり、連邦レベルの46の産業別使用者団体と州レベルの14の使用者団体を擁している。

（2）労働争議の発生件数

労働争議が発生及び終了した場合、事業主は管轄の雇用機関に速やかに届け出なければならない。なお労働争議の発生件数は、表1-4-16のとおり、年によって大きな変動が見られる。

表 1-4-16 労働争議の発生件数等⁷⁹

年	2018	2019	2020	2021	2022
発生件数（件）	1,528	1,252	1,265	1,251	1,532
参加人員数(人)	682,093	88,193	139,646	383,762	284,904
労働損失日数（人日）	570,808	161,869	195,420	374,411	266,694

資料出所：ドイツ連邦雇用機関

注：本編作成時の公表値に基づき記載

（3）協約単一法

ドイツでは伝統的に「1事業所1協約」が原則とされてきたが、2010年、ドイツ連邦労働裁判所の「一事業所内に異なった労働協約が存在してもよい」とする判決により、協約単一性の原則が事実上放棄された。こうした中、協約単一性の原則を取り戻すべく、2015年に「協約単一法」（Gesetz zur Tarifeinheit）が施行され、事業所内に複数の労働協約の衝突が生じている場合、より多くの労働者に適用されている協約のみを適用することとさ

⁷⁸ IGメタル、Ver.diのほか、建築・農業・環境産業労組、鉱業・化学・エネルギー労組、鉄道交通労組、教育学術労組、食品・飲料労組、警察官労組がある。

⁷⁹ 労働争議発生件数に計上されるのは、10名以上の労働者が参加し1日以上続いた場合、もしくは当該労働争議によって100日を超える労働損失が発生した場合であり、警告ストのような数時間程度で終わるストライキは含まれない。

れた。事業所内に多数決主義を導入した同法の施行により、「1 事業所 1 協約」原則が復活することとなった。

(4) 企業経営における共同決定制度

労働者が企業経営の意思決定に参加する共同決定制度には、事業所組織法に基づく「事業所委員会」と、共同決定法に基づく「監査役会」がある。

イ 事業所委員会による共同決定

選挙権（16 歳以上）のある常勤職員が 5 人以上おり、そのうちの 3 人が被選挙権（18 歳以上で勤続 6 か月以上）を有する場合は、その事業所において事業所委員会（Betriebsrat）を設置することができる⁸⁰。

事業所委員会は全従業員を代表し、従業員の利益のために、操業時間短縮や解雇等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（ただし、法律又は労働協約上の規制がない場合に限る）。

連邦政府は 2021 年、事業所委員会の設置を後押しし、業務デジタル化を促進するため、設置要件の緩和やデジタル化関連規定を盛り込んだ「事業所委員会現代化法」⁸¹を制定し、同年 6 月に施行された。

ロ 監査役会による共同決定

従業員が 2,000 人超の大規模企業には、取締役の任免など企業経営の重要事項を決定する権限を持つ監査役会（Aufsichtsrat）が設置される⁸²。

監査役会は、同数の株主代表と従業員代表（従業員及び労働組合から選出）により構成され、その人数は、従業員数の規模により、各 6 人（従業員数 1 万人以下）、各 8 人（同 2 万人以下）又は各 10 人（同 2 万人超）となる。

(5) 労働裁判所

イ 管轄等

「労働裁判所法（Arbeitsgerichtsgesetz : ArbGG）」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を扱う。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（ehrenamtliche Richter）によって構成される。

⁸⁰ 事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetz）に規定されている。

⁸¹ Betriebsrätemodernisierungsgesetz

⁸² 共同決定法（Mitbestimmungsgesetz）に規定されている。

ロ 三審制

審議は三審制となっており、第一審は労働裁判所（Arbeitsgericht）で行われる。

第一審の判決に不服のある場合は、訴訟物価格⁸³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。

控訴審の州労働裁判所の判決に不服がある場合は、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、連邦労働裁判所（Bundesarbeitsgericht: BAG）に上告することができる。

5 最近の動向

（1）深刻化する労働力不足の打開に向けた対策

ドイツでは近年、医療、介護、IT といった分野を中心に労働力不足が深刻化しているほか、企業での専門人材不足が国の国際競争力の低下につながっていると指摘されている。政府は、職業訓練や継続訓練の促進による人材育成の強化と、国内労働力のさらなる活用を目指した施策のほか、海外からの熟練労働者の受け入れをより強力で推進するための法改正等を行っている。

① 第三国の専門人材獲得を促進する制度改正

2020 年に施行された「専門人材移民法」の改正法⁸⁴が 2023 年 6 月に議会で可決され、同年 11 月に一部施行された。今後 3 段階に分けて制度刷新が行われる。

（a と b は 2023 年 11 月 18 日より、c は 2024 年 3 月 1 日より施行。d は同年 6 月 1 日より施行予定。）

a 職種を問わない滞在資格の付与：本人の専門資格と関連のない職業であっても、その技能や知識を生かせる職業であれば、就労可能な滞在許可を付与する（一部の職業を除く）。

b EU ブルーカード保持者に対する規制緩和：高度人材に付与される EU ブルーカードの年収要件が引き下げられ、また転職に関する規制や、家族呼び寄せの要件も緩和された（2（9）ロ（イ）参照）。

⁸³ 民事訴訟上、原告が被告に対し主張する一定の権利ないし法律関係（訴訟物）を金銭評価した金額。

⁸⁴ 専門人材の移住をさらに促進する法律（Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung）

c ドイツ国内での即時就労：従来は、保有する職業資格とドイツの職業資格との同等性認定がない限り、ドイツ国内で就労することができなかったが、出身国で国家資格を持ち、かつ2年以上の職務経験がある者は、本人と雇用主が認定手続きのために積極的に取り組む「認定パートナーシップ」の締結を条件に、事前認定がなくてもドイツでの即時就労が認められる。

d 「チャンスカード」の付与：ドイツ国内の求職活動のための滞在資格として、ポイント制に基づく通称「チャンスカード」（当初1年で最長2年まで延長可）を付与する。職業に対する適正能力や語学力、年齢など複数の要素で一定のポイントを獲得すれば付与され、求職対象の職業での試験的な雇用または副業が許可される。

② 国内の若い技能労働者の育成と就労者のリスクリング強化

デジタル化等による雇用の構造変化や、深刻な人材不足に対処するため、2023年7月に「職業訓練・継続訓練助成強化法」が成立し、段階的に施行されている。国内の若い技能労働者と就労者のリスクリング強化の双方を目指した施策で、2024年4月開始の主要施策には、リスクリング期間中の「資格取得手当」の支給などが含まれる。主な内容は以下の通り。（bとcは2024年4月1日より施行）

a 操業短縮期間の助成延長：操業短縮期間中に従業員を助成対象の職業訓練に参加させる企業に対して、事業主が負担する労働者の社会保険料を半額払い戻す（連邦雇用機関が半額肩代わり）措置の適用期限を、従来の2023年7月末から1年延長して2024年7月末までとする。

b リスクリング期間中の資格取得手当の支給：構造変化による雇用喪失のおそれがある事業所⁸⁵を対象に、従業員のリスクリング期間中⁸⁶、連邦雇用機関から「資格取得手当」（Qualifizierungsgeld）が支給される。期間は最長3年半。金額は操業短縮手当に準じる（賃金の60%（子がいる場合は67%））。訓練受講費は事業主負担となる⁸⁷。

c 若者の職業資格取得に対する支援の拡充：職業選択に悩む若者を対象に、企業での短期職業体験実習を助成して職種選びをサポート。また、訓練先企業を遠方地域からも選べるように、訓練初年度は月2回の帰省に対して交通費補助を支給する。

⁸⁵ 構造変化の影響により、全従業員の20%以上（従業員250名未満の中小企業は10%以上）が継続職業訓練を必要としていること等が条件。

⁸⁶ 受講する継続訓練は120時間以上であることが条件。

⁸⁷ ただし従業員50名未満の企業には、訓練受講費が100%支給される。

(2) 失業給付Ⅱに代わる「市民手当」の導入

税財源の基礎保障制度として、従来の失業給付Ⅱに代わる「市民手当」(Bürgergeld)の当該法が2022年11月に成立し、2023年1月と同年7月の2段階に分けて施行された。基本的な生活保障として不十分と批判されてきた基準給付を引き上げ、また求職者の職業訓練参加や資格取得支援を強化し、長期的な就労を促進することに主眼が置かれている。

【2023年1月施行の規定】

a 基準給付の引き上げ：生活費一般(住居・暖房費用等は除く)を賄うための基準給付が引き上げられ(2(7)ロ(ロ)参照)、2024年1月以降は、インフレ等を考慮して下図の通りさらに12%引き上げられた。

表 1-4-17 基準給付月額(2024年1月1日以降)

(ユーロ/月)

成人(18歳以上)		未成年(18歳未満)			
本人		同世帯において生活する者			
基準給付段階 1	基準給付段階 2	基準給付段階 3	基準給付段階 4	基準給付段階 5	基準給付段階 6
単身者/ひとり親/未成年のパートナーがいる者	双方とも成人のカップル(成人1人につき)	独自の家計を営まない18歳以上25歳未満の者	14~17歳	6~13歳	0~5歳
563	506	451	471	390	357

資料出所：連邦労働・社会省

- b 資産・住宅審査の緩和：受給開始後1年間を資産・住宅審査の猶予期間とし、住宅審査は実施せず家賃の実費を全額支給、また4万ユーロ(同世帯の者は1万5000ユーロ)までの資産を保護対象とする。
- c 「優先配置」の廃止：就労支援制度の活用より早期就業を優先するという「優先配置」の原則を廃止することが明文化された。これにより、低熟練労働者に対しては、職業訓練への参加や資格取得等、支援制度の利用が促進される。
- d 義務違反時の制裁措置の緩和：無理なく就業することができると判断される仕事を受給者が正当な理由なく拒否する等の義務違反が生じた際、従来の失業給付Ⅱにおいて

は、その内容次第で給付が完全に停止される場合があった。新制度では、違反回数や状況により給付削減率を10～30%とし、その上限を30%にとどめた⁸⁸。

【2023年7月施行の規定】

e 「協力計画」の策定：受給者とジョブセンターとの間で、給付内容や求職活動等の内容を定めるものとして、従来の「統合協定」に代わり「協力計画」を策定する。前者は法的拘束力を持ち、義務違反の際の給付削減の根拠となり得るものであったが、後者は法的拘束力はなく、あくまで受給者とジョブセンターとの信頼関係を強化するツールとして機能する。

f 就業時の手取り収入の増額：受給者に対する就労インセンティブを高めるため、受給者が就労している場合、月額賃金のうち520ユーロ超1000ユーロ以下の部分の所得控除の割合が20%から30%に引き上げられた。

g 職業訓練等のための追加給付の創設：資格取得のため2年以上の職業訓練を受ける場合、月額150ユーロの「職業訓練手当」(Weiterbildungsgeld)が給付され、さらに中間試験や最終試験に合格すると、それぞれ1000ユーロ、1500ユーロの「職業訓練ボーナス」(Weiterbildungsprämie)が給付される。また、資格取得を目的としない職業訓練の場合も、所定の要件を満たせば、月額75ユーロの「ボーナス手当」(Bürgergeldbonus)が支給される⁸⁹。

(3) 派遣労働者の業種別最低賃金、3段階で引き上げ

連邦労働・社会省が法規命令によって規定する業種別最低賃金のうち、派遣労働者の最低賃金が2023年1月から2024年3月末にかけて、以下の3段階で引き上げられた。派遣会社の所在地(国籍)にかかわらず、ドイツ国内で働くすべての派遣労働者に適用となる。

表 1-4-18 派遣労働者の最低賃金時給

期間	最低賃金時給
2023年1月1日から2023年3月31日まで	12.43ユーロ
2023年4月1日から2023年12月31日まで	13.0ユーロ
2024年1月1日から2024年3月31日まで	13.50ユーロ

資料出所：連邦労働・社会省

⁸⁸ その後、2024年度予算の歳出削減の一環で制裁規定が強化され、受給者が就労を拒否し続ける場合は最長2か月間給付が完全に停止されうる、との新たな規定が2024年3月28日から適用となった。

⁸⁹ 「ボーナス手当」は、2024年度予算の歳出削減の一環で、2024年3月下旬に廃止された。

(資料出所)

- 連邦労働・社会省 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales: BMAS)
<http://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html>
- 連邦家族・高齢者・女性・青少年省 (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend : BMFSFJ)
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj>
- 連邦教育・研究省 (Bundesministerium für Bildung und Forschung : BMBF)
<https://www.bmbf.de/>
- 連邦雇用機関 (Bundesagentur für Arbeit: BA)
<https://www.arbeitsagentur.de/>
- 連邦雇用機関 (統計関係サイト)
<http://statistik.arbeitsagentur.de/>
- ドイツ労働市場・職業研究所 (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB)
<http://www.iab.de/>
- 連邦職業訓練研究所 Das Bundesinstitut für Berufsbildung : BIBB)
<https://www.bibb.de/de/index.php>
- 連邦統計局 (Statistisches Bundesamt : Destatis)
<https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>
- 全国ドイツ労災保険組合 (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: DGUV)
<http://www.dguv.de/de/index.jsp>
- ドイツ労働総同盟 (Deutscher Gewerkschaftsbund : DGB)
<http://www.dgb.de/>
- ドイツ使用者団体連盟 (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände : BDA)
<https://www.arbeitgeber.de/>
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
<https://www.jil.go.jp/>
- ジェトロ (日本貿易振興機構) <https://www.jetro.go.jp/>