

ドイツにおける雇用状況・平等にかかわる賃金法制

皆川 宏之（千葉大学法政経学部）

1. ドイツにおける労働市場の概況

- 近年の経済成長 — 経済危機からの回復後の安定した成長（Statistisches Bundesamt : 連邦統計庁
https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/01/PD16_014_811.html)

➤ 実質経済成長率 (%)

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
0.7	3.7	3.3	1.1	-5.6	4.1	3.7	0.4	0.3	1.6	1.7

- 2015 年の労働市場 — 緩やかな経済成長のもとでのポジティブな労働市場の発展（Bundesagentur für Arbeit : 連邦雇用庁
<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Presse/Presseinformationen/ArbeitsundAusbildungsmarkt/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI802364>)

➤ 失業者数の低下（2015 年の失業者数 279 万 5 千人，前年比-10 万 4 千人）

- 実質賃金指数の推移（Statistisches Bundesamt :
<http://de.statista.com/statistik/daten/studie/384228/umfrage/entwicklung-der-realloehne-nomin-alloehne-und-verbraucherpreise-in-deutschland/>)

➤ 実質賃金指数 (%)

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
0.5	-0.2	1.5	1.2	0.5	-0.1	1.7	2.4

2. ドイツにおける雇用形態の概況

- 標準労働関係（Normalarbeitsverhältnis）にある労働者数の推移（Statistisches Bundesamt :
https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/08/PD15_301_132.html)

➤ 1998 年：2370 万人（全就業者 3260 万人の 72.6%）

➤ 2008 年：2290 万人（全就業者 3470 万人の 66.0%）

➤ 2014 年：2451 万人（全就業者 3588 万人の 67.5%）

✧ 週 20 時間以上のパートタイム労働者：総計 323 万人，男性 35 万人，女性 288 万人

第 4 回「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」資料

- 非典型労働者（Atypisch Beschäftigte）
 - 1998 年：総数 530 万人（全就業者の 16.2%）
 - 2008 年：総数 772 万人（全就業者の 22.0%）
 - 2014 年：総数 750 万人（全就業者の 20.9%）男性 220 万人，女性 530 万人
 - ✧ 有期労働者：総数 246 万人（6.9%），男性 120 万人，女性 126 万人
 - ✧ 週 20 時間未満のパートタイム労働者（13.6%）：総計 487 万人，男性 71 万人，女性 416 万人
 - ✧ 僅少労働者（ミニジョブ）：総計 233 万人（6.5%），男性 53 万人，女性 180 万人
 - ✧ 派遣労働者：総計 66 万人（1.9%），男性 45 万人，女性 21 万人
- 賃金額中央値と低賃金労働（Statistisches Bundesamt：Niedriglohn und Beschäftigung 2010）
 - 控除前額面賃金（1 時間あたり，ユーロ，中央値）

使用者の区分	全体	標準労働	非典型労働全体	パートタイム労働	有期契約労働	ミニジョブ	派遣労働
従業員数							
10～49 人	12.49	13.69	9.39	12.08	10.24	8.16	9.57
50～249 人	13.58	15.15	9.35	13.05	10.45	8.15	9.02
250～499 人	15.56	17.22	10.00	14.54	11.47	8.26	9.04
500～999 人	17.16	18.31	11.57	15.79	12.52	8.37	8.95
1000 人以上	18.57	19.87	13.08	16.29	13.82	8.23	8.30
民間	14.69	16.46	9.58	13.51	10.94	8.20	8.90
公務	17.66	18.44	14.02	16.32	13.78	8.14	－
協約拘束あり	17.49	18.83	11.96	15.67	13.36	8.40	9.00
協約拘束なし	13.13	14.54	9.23	12.66	10.32	8.00	8.55

- 低賃金境界（時間当たり賃金額の中央値の 3 分の 2。OECD 基準による）
 - ✧ 低賃金境界以下の労働者の割合（2010 年）：20.6%

3. ドイツにおける一般的な賃金決定

- 個別労働契約における賃金合意
 - 労働協約による協約賃金を引用。引用しない場合でも賃金相場の参考とする場合が多い。
- 労働協約による賃金設定
 - 賃金グループの設定，グループごとの具体的な賃金額の設定
 - 労働協約の適用が雇用関係の両当事者間にある場合，協約自働の原則により客観的なグループ格付けが行われる。

第4回「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」資料

- 事業所協定による賃金設定
 - 協約優位の原則により、事業所協定（事業所毎に選出される従業員代表委員会と使用者との合意による協定。強行的・直律的効力を有する）は、原則として賃金額決定の根拠とはならない。
- 協約外職員、管理職員 → 協約賃金（賃金グループの最上位）を上回る賃金を得ており、そもそも労働協約の適用外。

4. 賃金の種類

- 基本給（Grundgehalt） → 労働時間に応じた賃金計算が一般的。
- 手当、加給（Zulage） → 支給目的に応じてさまざまな形態をとる。業績手当，職務負担手当，超過勤務手当，深夜手当等々。
- 特別支給（Sonderzahlungen） → 定例給以外の一定期日に支払われる賃金。賃金の後払的性格のものと、勤続奨励目的のもの、混合的性格のものに分かれる。
 - 賞与（Gratifikation），13か月分給与，クリスマス手当など，さまざまな名称が用いられる。しばしば夏季に支給される休暇手当（Urlaubsgeld）も，夏のボーナスに近い性格を持つことが多い。
 - 日本と比較して賞与の支給額は高くはなく，冬季や夏季に月給1か月分までの支給が行われることが一般的。他方，管理職員のボーナスなどでは高額の場合もみられる。
- 目標合意（Zielvereinbarung） → 個々の労働者について目標を合意し，一定期間後の達成度評価に応じて金額を決定するボーナスなど。
 - 成果主義的な要素を含む賃金。基本給などへの上乗せボーナスとして支給されることが多い。
- 企業年金（betriebliche Ruhegeld） → 任意の企業年金。最終給与額を基準に，一定の率と勤続期間を乗じて算定され，公的年金に追加して支給される。
 - ドイツでは退職金制度が特に普及しておらず，任意の企業年金が退職金・退職年金に近い性格を持つ。
- 基本給および各種手当の中で一般的なものは，労働協約で合意されることが通例。協約賃金に加え，各使用者が協約上乗せの形で加給や諸手当，特別支給を支払うことが一般的。

5. 他の労働者との比較での賃金請求権の法的根拠

- ドイツでは，いわゆる「同一労働同一賃金」原則それ自体は，賃金請求権の根拠とはならない（BAG 21. 6. 2000 – 5 AZR 806/98, NZA 2000, 1050）。

【実定法上の根拠】

- 一般平等取扱法（AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz）
 - 人種・民族的出自，性別，宗教・世界観，障害，年齢，性的アイデンティティを

第 4 回「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」資料

理由とする不利益取扱いの禁止（AGG1 条）。

- 平等取扱いの対象 → 賃金・解雇を含む労働条件も含まれる（AGG2 条 1 項）。
- 同一（価値）労働の場合の平等取扱いを前提とする。
→ 他の客観的な理由による異別取扱いが正当化される。

- パートタイム労働・有期労働契約法（TzBfG: Teilzeit- und Befristungsgesetz）
 - パートタイム労働者、有期契約労働者について、比較可能であるフルタイム労働者、無期契約労働者に対する、客観的な理由のない不利益取扱いが禁じられる（TzBfG4 条 1 項, 2 項）。
- 労働者派遣法（AÜG: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz）
 - 派遣先への派遣期間中、賃金を含む主な労働条件について派遣先の事業所における比較可能な派遣先の労働者との平等取扱いを原則とする（AÜG9 条 2 号）。ただし、労働協約によって異なる労働条件設定が許容される。労働協約の適用は、協約締結団体の加入者であることのみならず、該当する労働協約の引用を個々に契約で合意することによっても可能とされる。
- 職業訓練法（BBiG: Berufsbildungsgesetz）
 - 教育訓練実施者に対し、職業訓練者に適切な報酬（angemessene Vergütung）の支払いを義務づける（BBiG17 条 1 項）。

【判例法理】

- 平等取扱原則（Gleichbehandlungsgrundsatz）」 → 使用者が、一般的に労働者を平等に取り扱わなければならないとする原則。
 - 私的自治に基づく個別合意の効力が優先。
 - 労働協約などの規範には干渉しない。
 - 協約賃金に上乗せする手当や賞与の任意給付について、客観的な理由なく異別取扱いを受ける労働者グループに直接的に請求権を根拠づけるものとして発展。
 - 平等取扱原則の適用においては、比較対象との関係で、同一（価値）労働や同一ないし類似の業務への従事を要件としない。利益を受けるグループと受けないグループとの間で、異なる取扱いをすることの客観的理由の有無が審査される。
- 良俗違反の賃金
 - BGB（民法）138 条 1 項（良俗規定）などを根拠として、労働給付と報酬との間に著しい不均衡な関係が認められる場合に、賃金に関する合意を良俗違反等により無効とし、無効となった部分を通常の報酬が合意されたものとみなす法理（BGB612 条 2 項）。
 - ✧ 判例により、通常の報酬の 3 分の 2 を下回る賃金の合意は、良俗違反等により無効と解される（BAG 22. 4. 2009, NZA 2009, 837 ほか）

第 4 回「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」資料

- 労賃金グループ格付け
 - 賃金グループ → 労働者の学歴，職業訓練歴，専門的知識の有無・範囲，職務に伴う負担などを考慮し決定される（Meine/Ohl/Rohnert (Hrsg.), Handbuch Arbeit・Entgelt・Leistung, 6. Aufl. 2014 など）。
 - 後掲参考資料（公勤務行政職についての労働協約上の賃金規程）を参照。
 - 労働協約の適用がある場合
 - グループ格付けに係る協約自働原則。
 - 労働者の学歴・職務訓練歴，専門的知識，実際に担う職務内容から，客観的に格付けがなされる。労働者は，自らの学歴・職務訓練歴と職務の負担が，賃金グループの求める要件に客観的に適合することを示すことで，該当する賃金グループについて設定された賃金額の請求権が認められる。

6. ドイツにおける雇用状況と平等にかかわる賃金法制（まとめに代えて）

【雇用状況】

- 1990 年代後半から，標準雇用の減少と非典型雇用の拡大が続いていたが，近年の経済状況の好転により，再度，標準労働が増加する傾向に転換。
- 非典型雇用については，雇用形態により労働条件などの特徴に違いがみられる。
 - パートタイム労働は女性中心。
 - パートタイム労働であることでは，必ずしも賃金額は低くない。
 - 有期契約労働の利用形態はさまざま。
 - ✧ 高資格労働者については，無期雇用に変換する前の試用的に用いられる傾向。無期雇用に変換する割合も低くないとされる。
 - ✧ 低資格労働については，有期雇用から無期雇用に変換する割合が低いとされる。雇用量の調整弁として有期雇用が用いられる傾向がある。
 - ミニジョブ（月 450 ユーロまでの賃金収入につき，労働者負担の税・社会保険料納入義務を原則免除）については，家計補助的な短期的就労である場合も多いが（アルバイトに近い），長期失業者が基礎保障（生活保護）の受給と合わせて就労するケースもみられる。一般的に低賃金労働の傾向にある。
 - 派遣労働は，短期的な就労であることが多く，雇用の継続が不安定で，低賃金労働の傾向にある。比較的，低資格の労働者が従事する傾向にあるといわれる。

【平等にかかわる賃金法制】

- ドイツの判例では，労働者が他の労働者との比較で賃金差額等の支払請求をする場合の法的根拠が複数存在し，訴訟で用いられる傾向にある。法的根拠の要件には相違があり，訴訟においては事情に応じて複数の主張を行い，裁判所が要件をみたすものがあると判断した場合に，請求が認容されることになる。
 - 例：パートタイム労働・有期労働契約法（TzBfG）4 条に基づく請求を行い，比較対象が比較可能なフルタイム労働者の要件をみたさない場合でも，判例法理上の平等取扱原則に基づき請求が認容されることもある。
- パートタイム労働者，有期契約労働者の異別取扱いを正当化する「客観的な理由」

第4回「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」資料

- 一般的には、労働給付の内容、資格、職業経験、職場での要請の違いは客観的な理由となる。
- 多くの場合、基本給については、賃金グループ格付けの段階でこのようなメルクマールに基づく客観的な区別が行われている。労働協約の適用や引用がない場合であっても、労働協約上のグループ格付けの基準の考え方に沿った賃金の決め方がなされることが多い。
- そのため、一般に、基本給の差異については TzBfG の規制を根拠に差額等の請求が行われるケースは少ない。
- TzBfG や平等取扱原則に基づく請求は、賃金部分のうち、諸手当、特別支給などにかかわる例が多い。特に平等取扱原則の場合には、給付の趣旨・目的から異別取扱いの客観的理由の有無が判断される。
- 基本給については、労働協約に基づくグループ格付けの当否を争うケースがある。

第4回「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」資料

【参考】：行政業務についての一般的な職務メルクマール

賃金グループ 15	1. 賃金グループ 14 事例グループ 1 の労働者で、その業務に伴う責任の点で賃金グループ 14 事例グループ 1 を相当程度、上回る者 2. 賃金グループ 13 の労働者で、明示の指示により賃金グループ 13 の労働者を少なくとも 5 名、恒常的に部下とする者。
賃金グループ 14	1. 賃金グループ 13 労働者で、その業務が特別の困難さと重要性の点で賃金グループ 13 を上回る者 2. 賃金グループ 13 の労働者で、その業務の少なくとも 3 分の 1 が、特別の困難と重要性の点で賃金グループ 13 を上回る者 3. 賃金グループ 13 の労働者で、その業務の少なくとも 3 分の 1 が、高価値の仕事が必要とする点で賃金グループ 13 を上回る者 4. 賃金グループ 13 の労働者で、明示の指示により賃金グループ 13 の労働者を少なくとも 3 名、恒常的に部下とする者
賃金グループ 13	アカデミックな高等教育修了とそれに応じた業務を行う労働者、または、それと同程度の価値の能力と経験に基づき業務を行う労働者
賃金グループ 12	賃金グループ 11 の労働者で、その業務に伴う責任の点で賃金グループ 11 を相当程度に上回る労働者
賃金グループ 11	業務が特別の困難さと重要性の点で賃金グループ 9b 事例グループ 1 を上回る労働者。
賃金グループ 10	業務の少なくとも 3 分の 1 が困難さと重要性の点で賃金グループ 9b 事例グループ 1 を上回る労働者
賃金グループ 9b	1. 事例グループ 2, 3 の労働者で、その業務が特別の責任の点で事例グループ 2, 3 を上回る者 2. 事務その他の内勤および外勤に従事する労働者で、高等教育修了またはそれと同程度の価値の能力と経験に基づき業務を行う労働者 3. 事務その他の内勤および外勤に従事する労働者で、包括的な専門知識と独立した仕事求められる者
賃金グループ 9a	賃金グループ 6 の労働者で、その業務に独立した仕事求められる者
賃金グループ 8	賃金グループ 6 の労働者で、その業務の少なくとも 3 分の 1 に独立した仕事求められる者
賃金グループ 7	賃金グループ 6 の労働者で、その業務の少なくとも 5 分の 1 に独立した仕事求められる者
賃金グループ 6	賃金グループ 5 事例グループ 1, 2 の労働者で、その業務に多面的な専門知識求められる者
賃金グループ 5	1. 事務その他の内勤および外勤に従事する労働者で、職業訓練修了とそれに応じた業務に従事する者 2. 事務その他の内勤および外勤に従事する労働者で、基本的な専門知識求められる者
賃金グループ 4	1. 事務その他の内勤および外勤に従事する労働者で、困難な業務に従

第4回「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」資料

	事する者 2. 賃金グループ3の労働者で、その業務の少なくとも4分の1に基本的な専門知識が求められる者
賃金グループ3	事務その他の内勤および外勤に従事する労働者で、賃金グループ2を上回る継続的な修練か専門的熟練を要する業務を行う者
賃金グループ2	事務その他の内勤および外勤に従事する労働者で、単純な業務を行う者
賃金グループ1	単純業務を行う労働者

出典：Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes vom 5. September 2013, Anlage 1 Teil I より作成。