

ドイツ

1 経済情勢

2005年の実質GDP成長率は0.9%となり、2年連続のプラス成長となった。ただし、引き続き外需による成長であり、内需については、設備投資は増加したが個人消費や建設投資は引き続き低調に推移した(内閣府「世界経済の潮流」より)。その後、景気はゆるやかに回復しており、2006年7～9月の実質GDP成長率は、2.3%となった。

〈表2-21〉ドイツの実質GDP成長率

年月	2003	2004	2005	2006		
				1～3	4～6	7～9
実質GDP成長率	-0.2	1.3	0.9	3.2	1.3	2.3

資料出所 内閣府経済財政分析統括官付海外担当「海外経済データ」
(注) 四半期の数値は対前年同期比。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

2005年1月以降、ハルツ第四法^(注1)に基づく改革により、従来、社会扶助(Sozialhilfe(日本の生活保護に相当))を受給していた者のうち就労可能な者について新たに失業登録が義務づけられたこともあり、2005年の失業者数は前年に比べ大幅に増加し486万人となり、失業率も11.7%と上昇した。しかし、失業情勢は2005年半ばから徐々に改善してきており、2006年7～9月の失業者数は433万人、失業率は10.4%となった。

ドイツにおける雇用・失業情勢の特徴は、東西格差が著しい(2006年7～9月の失業率:西部ドイツ地域8.7%、東部ドイツ地域16.6%)ことや若年者の失業率が年齢計失業率と比べ、他の欧州諸国ほど高率ではないことである。

〈表2-22〉ドイツの雇用・失業の動向

年月	2003	2004	2005	2006		
				1～3	4～6	7～9
就業者数 (Erwerbstätige)	38,724	38,875	38,823	38,420	38,882	-
被用者数	27,051	26,608	26,259	-	-	-
失業者数(全国)	4,376	4,381	4,860	5,012	4,575	4,332
25歳以下(全国)	516	504	619	591	517	548
西部ドイツ	2,753	2,781	3,246	3,350	3,071	2,912
東部ドイツ	1,623	1,600	1,614	1,663	1,504	1,420
失業率(全国)	10.5	10.5	11.7	12.1	10.9	10.4
25歳以下(全国)	9.9	9.9	12.5	12.1	10.7	11.4
西部ドイツ	8.4	8.5	9.9	10.2	9.3	8.7
東部ドイツ	18.5	18.4	18.7	19.3	17.6	16.6

資料出所 連邦統計庁「Wirtschaft und Statistik 7/2006,9/2006」

(注1) 被用者数は社会保険加入義務のある被用者数(Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)

(注2) 四半期の数値は、月別の季節調整済みの値を平均して厚労省大臣官房国際課で推計。

(注3) 失業者数は公共職業安定機関に失業登録した者の数で、失業率はそれを基に算出。

(2) 雇用・失業対策の概要

ドイツでは、連邦労働・社会省(Bundesministerium für Arbeit und Soziales: BMAS)が雇用・失業対策を立案し、公法上の法人である連邦雇用庁(Bundesagentur für Arbeit: BA)^(注2)及びその下部組織である公共職業安定所(Agentur für Arbeit: AA)が実施している。

公共職業安定所は、ハルツ第四法に基づき、2005年1月1日以降は働くことはできるが仕事がなく(十分な収入のない低賃金労働者も含む)生活に困窮している者(失業給付Ⅱ(後述2(5)参照)受給者及びその家族)に対して、職業相談、職業紹介だけでなく、家庭・債務・住宅・心理面・医学面等の各種カウンセリングを実施することが求められるようになった。そのため、安定所内に設置した「労働共同体(Arbeitsgemeinschaft: ARGE)に従前よりカウンセリング業務を行っていた地方自治体の職員を受け入れ、ワンストップでサービスを提供している。

(3) 若年者雇用対策

学校から職業生活への円滑な移行を支援するための制度である職業養成訓練制度(デュアルシステム)が若年者雇用対策の支柱である。

a 職業養成訓練(デュアルシステム)(Ausbildung : Duallensystem)

職業養成訓練は、若年者を対象に、事業所における実践的な訓練(週3～4日)と職業学校における理論教育(週1～2日)を平行して行うことで、良質な若年技能労働者を養成するものである。

国は、対象職種と訓練課程を決め、各地の職能団体(手工業会議所、商工会議所等)が訓練の詳細を定めている。これに従い、各企業は訓練生と2～3年の養成訓練契約を結び、職業学校と連携して養成訓練を行う。

訓練生の身分は一種の労働者であり、一般の労働者の4～6割程度の賃金を報酬として受け取る。また、訓練終期に、訓練生は各職能団体で終了試験を受け、合格した場合に職業資格を得ることができる(合格率は約8割)。養成訓練終了後、事業主はその訓練生を採用すべき義務はなく、訓練生も養成訓練を実施した事業主に雇われる義務はない。

デュアルシステムの最近の問題として、①職業養成訓練生としてのポストが以前ほど存在しない、②職業養成訓練を途中で中止する職業養成訓練生が増大している、といった点が指摘されている。

そのため、2004年6月に連邦政府とBDAなどドイツの主要経営者団体は「職業訓練協定」を結び、今後3年間、毎年3万人分の職業養成訓練の場を新たに創出することを決定し実施している。

b 職業相談・紹介サービス向上の取組み

近時、25歳未満の若者に、①職を与える(紹介する)、②職業養成訓練(デュアルシステム)の機会を与える、③就労の機会を与えることを重視する観点から、公共職業紹介機関において、若年求職者一人ひとりにオーダーメイドの指導・助言を与えることが可能となるよう、ケースワーカーを配置(若者75人に1人)している。

(4) 高齢者雇用対策(詳細は特集記事P73～81参照)

ドイツは、かつては若年失業者や長期失業者の雇用機会の拡大のため、高齢労働者の早期引退を推進していた。しかし、年金支給開始年齢の65歳から67歳への段階的な引き上げ(2012～2029年)が閣議決定^(注3)されていることや高齢者の就業促進を掲げるEU雇用

戦略等の影響により、近年は高齢者の就業を促進する方向に政策転換している。

a 高齢者パート就労促進制度

55歳以上の労働者の労働時間を半分まで短縮して(パート就労への移行)、空いたポストに失業者又は職業養成訓練修了生を受け入れ、当該高齢労働者の従前手取り賃金の70%及び従前賃金ベースの年金保険料の90%を支払い、年金受給開始年齢まで雇用を確保した事業主に対し、連邦雇用庁が資金援助する制度である(2009年末終了予定)。

本制度は年金受給までの段階的な引退を支援するための施策であるが、利用者の半数以上は、助成期間を前後半に分け前半はフルタイム就業し、後半は実体上引退扱いとする通称「ブロックモデル」を活用し、事実上早期引退しているとされる^(注4)。

b 年齢差別禁止法

EUの一般雇用均等指令に基づき、2006年8月に一般雇用均等法(AGG)を施行し、原則として雇用及び訓練等における年齢差別を禁止している。

c 高齢労働者の賃金保障(Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer)

50歳以上の失業者が失業前の職より賃金の少ない職に就職した際、差額の50%を「高齢労働者の賃金保障」手当として受給できる(2007年末終了予定)。

(5) 雇用保険制度(詳細は特集記事P66～71参照)^(注5)

a 失業給付(Arbeitslosengeld)

(a) 被保険者

週15時間以上労働に従事する65歳未満の者である。

(b) 受給要件

受給要件は次のとおりである。

- ア 職業に就いていないこと(就労時間が週15時間未満である者を含む)
- イ 求職中であり、職業紹介に応じる状態であること
- ウ 公共職業安定所に失業登録をしていること
- エ 離職前2年間において通算12か月以上保険料を

納付していること
オ 65歳未満であること

(c) 財 源

保険料率は2007年1月1日から引下げられ、賃金の4.2%^(注6)(被用者2.1%、使用者2.1%)となっている。

(d) 給付内容

失業保険の給付額は、従前の手取り賃金(法律上の控除額を差し引いた前職の賃金)の67%(扶養する子がない人は60%)である。

55歳未満であれば最長12か月(被保険者期間24か月以上の場合)、55歳以上であれば最長18か月(被保険者期間36か月以上の場合)受給できる。

〈表2-23〉 失業給付の支給期間(2006年2月1日以降)

年齢	被保険者期間					
	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
55歳未満					12か月	
55歳以上	6か月	8か月	10か月	12か月	15か月	18か月

資料出所 連邦労働・社会省“Social Security at a Glance”

b 補足的な失業扶助制度(失業給付II(ArbeitslosengeldII))

失業給付IIは、働くことはできるが仕事がなく(十分な収入のない低賃金労働者も含む)生活に困窮している者(大半は失業給付の受給期間が終了した者)に対して支給される。財源は、連邦政府の一般財源であり、給付水準は、最低生活水準を維持できる程度の額(単身者の基準給付月額額は345ユーロ(2007年1月現在)^(注7))となっている。

(6) 職業能力開発対策^(注8)

ドイツの職業能力開発(職業訓練)の特徴は、労使と職業学校(州が所管)関係者が主体となり長年築き上げてきた制度が中心になっているため、連邦政府の関与が少ない点にある。ドイツの職業訓練制度の種類及び概要は以下のとおり。

〈表2-24〉 ドイツの職業訓練制度の種類及び概要

訓練の種類	訓練概要
職業養成訓練 (独: (berufs)ausbildungs) (英: initial training)	若年者を対象に事業所における実践的な訓練と職業学校における理論教育を平行して行い、職業能力及び知識を身につけるための訓練。いわゆるデュアルシステム。
職業継続訓練 (独: berufliche Weiterbildung)	技術が足りない者に対する職業訓練。対象者には職業養成訓練修了資格がない者も含まれる。
職業向上訓練 (独: berufliche Fortbildung) (英: further training)	技術進歩に対応できるように職業能力及び職業知識の維持・向上を図るために行う訓練。
職業転換訓練 (独: berufliche Umschulung) (英: retraining)	現在の職種では就職が難しいため、他の職種に就職(転換)するため必要な職業能力を付与する訓練。

資料出所 職業訓練法(Berufsbildungsgesetz: BBiG)第1条、社会法典第3編第77～96条

(注1) 職業継続訓練以外は、職業訓練法第1条による定義

(注2) 職業継続訓練は社会法典第3編77条第2項の定義による。性質からして職業向上訓練及び職業転換訓練を含むと解される。

a 職業訓練に対する支援

職業訓練に対する支援としては、国が、①労働・社会分野の基本法である社会法典に基づき、職業訓練受講者に補助金を支給したり、②一部の州が州法で、有給教育訓練休暇の付与等を規定するなどしている。

b マイスター制度

手工業マイスターは、手工業者が職業養成訓練生及び職人の過程を経て、マイスター試験に合格することにより取得できる最高資格である。手工業マイスター資格を得た者は、①手工業の営業権、②職業養成訓練生を採用し教育する権利を得る。マイスター制度は伝統的な手工業のみならず製造業等にも広く浸透し、ドイツ労働者の熟練技能の水準の維持・向上に寄与してきた。

しかし、1990年代後半からドイツ手工業の低迷が問題視され、その原因がマイスター制度による参入規制であるとされたため、2004年1月に改正手工業法が施行され、事業所の継承、創設時にマイスター資格が必要となる職種を半減すること等を内容とする改革が実施された。

(7) 外国人労働者対策^(注9)

a 制度の概要

第二次世界大戦後労働力不足を補うため、トルコ等

との二国間協定により大量に外国人労働者を受け入れてきたが、オイルショック後、失業者が増大したことを契機に政策を転換し、外国人労働者の国外募集を停止した。その後は、新たな受け入れを抑制し、滞在の長期化した外国人の社会統合を図ることが重要な政策の柱となっている。

欧州経済圏 (EEA) 諸国^(註10)の労働者については原則として自由な移住・就労が認められているが、2004年5月のEU新規加盟のうち8か国^(註11)(全10か国中キプロス、マルタを除く)からの労働者については、労働許可制が採用されている(2009年4月30日までの経過措置)。

2004年に成立し、2005年1月から施行の新移民法により、新たな受入れ態勢が整備された。高資格労働者については当初から継続的な滞在(期間の定めなし)を認める一方、それ以外の受入れについては限定的なものとしている。

b 受入れが許可される範囲及び許可要件(又は審査基準)

(a) 専門的・技術的分野

ア 高資格労働者

科学者、教師、一定以上の収入要件を満たす専門家などを対象に、滞在期限の制限のない「居住許可(Niederlassungserlaubnis)」を付与する。

イ 自営業者

100万ユーロ以上の投資かつ最低10人の雇用を創出する事業主を対象に有期の「滞在許可(Aufenthaltserlaubnis)」を付与する。

ウ 職業技能又は資格が必要な業種

外国人労働者を雇用することに公の利益が存在する場合に、一定の要件のもとに「滞在許可」を付与する(原則として、労働市場テスト^(註12)あり)。対象となる職種は、①外国語講師、②特定料理の調理人、③IT技術者、④管理職・専門職、⑤看護・介護スタッフなどである。

(b) 非熟練分野

ア 季節労働者

連邦雇用庁と送り出し国の労働関係官庁が合意した手続きにより紹介され、かつ、農林業・ホテル/レストラン業などに就労する者については、1年間で合計4か月間まで滞在できる。

イ 二国間協定

1989年のベルリンの壁崩壊後、特定産業の需要を満たすため、トルコを含む中東欧諸国と二国間協定を締結し、労働者受入れを例外として認めている。ただし、二国間協定による労働者受入れは、原則2年、最長3年の有期雇用であり、国ごとに一定の人数枠が決められている。

c 帰国奨励、規制強化策、統合政策等

言語や文化、宗教の違いから、外国人とドイツ人の間で雇用、教育、住居の面で格差が生じている。1980年前後から、連邦政府は合法的長期滞在外国人をドイツ社会に統合(同化)させるため、語学教育などを中心とした対策を講じている。

d 外国人労働者の現状

(a) 労働力人口に占める外国人の割合

2002年で9.2%である^(註13)。

(b) 外国人労働者の失業率

2005年で24.1%である^(註14)。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

a 賃金

消費者物価上昇率は上昇基調であり、2005年には2.0%となった。一方、賃金上昇率は低下し続けており、2005年の賃金上昇率は、ブルーカラー労働者が1.4%、ホワイトカラー労働者が2.0%といずれも前年を下回っている。

また、東西の賃金格差が大きい点(2006年4～6月の職員労働者の月額賃金:西部ドイツ地区3,584ユーロ、東部ドイツ地区2,673ユーロ)はドイツの特徴である。

〔表2-25〕ドイツの賃金及び消費者物価上昇率の推移

年 月	2003	2004	2005	2006	
				1~3	4~6
(ユーロ、%)					
製造業生産労働者(ブルーカラー)					
時間賃金					
全国(ユーロ)	14.93	15.24	15.45	15.50	15.55
上昇率(%)	2.5	2.1	1.4	0.5	0.6
西部ドイツ(ユーロ)	15.56	15.89	16.09	16.11	16.19
上昇率(%)	2.6	2.1	1.3	0.5	0.6
東部ドイツ(ユーロ)	10.89	11.13	11.32	11.40	11.43
上昇率(%)	2.2	2.2	1.7	0.9	1.4
職員労働者(ホワイトカラー)					
月額賃金					
全国(ユーロ)	3,304	3,384	3,452	3,484	3,499
上昇率(%)	3.3	2.4	2.0	1.7	1.4
西部ドイツ(ユーロ)	3,389	3,470	3,538	3,569	3,584
上昇率(%)	3.2	2.4	2.0	1.7	1.4
東部ドイツ(ユーロ)	2,511	2,572	2,626	2,657	2,673
上昇率(%)	4.0	2.4	2.1	1.9	2.0
物価上昇率 (%)	1.1	1.6	2.0	2.0	2.0

資料出所 連邦統計局“Wirtschaft und Statistik 08/2006”、内閣府海外経済財政分析統括官付海外担当「月刊海外経済データ」

(注1) 率は対前年比または対前年同期比。

(注2) 職員労働者(Angestellte)の数値は、製造業、商業、自動車修理業、金融業のもの。

b 労働時間

ドイツの製造業生産労働者の週当たり労働時間は、ここ数年ほとんど変化がなく、2005年は37.9時間となっている。

〔表2-26〕ドイツの週当たり労働時間の推移

年 月	2003	2004	2005	2006	
				1~3	4~6
(時間)					
製造業生産労働者(ブルーカラー)の週当たり労働時間(全国)					
	37.9	37.9	37.9	37.3	38.0
旧西ドイツ地区	37.7	37.6	37.6	37.1	37.7
旧東ドイツ地区	39.6	39.7	39.8	39.1	40.2

資料出所 連邦統計局“Wirtschaft und Statistik 8/2006”

(2) 最低賃金制度^(注15)

ドイツには、法定の最低賃金制度はない。賃金等の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によって規定され、この中で最低賃金も規定される。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が、一般的拘束力宣言^(注16)による未組織労働者への拡張適用が比較的広く行われているため、労働協約による最低賃金は労働者の大半に適用されている。なお、最低賃金違反については、

事業所委員会(Betriebsrat)への不服申立てや労働裁判所(Arbeitsgericht)に訴えることで是正される仕組みとなっている(4(3)a及び4(4)参照)。

近年、事業主側は、EU拡大に伴い中東欧諸国やアジア諸国などの外国企業との競争にさらされている現状において、こうした制度は不相当であるとし、より個別企業の業績が反映できるよう、制度改革を求めている。一方、労働組合側は、「労働協約の例外を認める例が増大しており、労働協約が有する、最低限の労働条件を確保する機能が失われつつある」として、法定最低賃金制度の導入を求めるようになってきている。

(3) 労働時間制度^(注17)

a 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とされている^(注18)(労働時間法(Arbeitszeitgesetz: ArbZG)第3条第1文)。なお、小売店の営業時間については、閉店法(Ladenschlussgesetz)により、平日及び土曜日は6時から20時までに制限され、日曜日は駅のキオスク等を除き営業が禁止されている。ただし、閉店法については、2007年1月以降、連邦政府(国)から州政府へ権限移行することが決定^(注19)されており、大半の州で月曜日から土曜日に関しては24時間営業を認める方向で検討している^(注20)。

b ホワイトカラー労働者に係る適用除外

管理的職員については、労働時間制度の適用(最長労働時間、休憩・休息時間、深夜労働、日曜・祝日労働及び労働時間の記録)が除外されている。

管理的職員とは、次の者をいう(事業所組織法第5条第3項)。

- ① 事業所又はその部門に雇用される労働者を自己の判断で採用及び解雇する権限を有する者
- ② 包括的代理権又は業務代理権を有する者
- ③ 上記①及び②以外で企業又は事業所の存続と発展にとって重要であり、かつ、職務の遂行に特別の経験と知識を必要とするような職務を通常行う者(本質的に指揮命令に拘束されずに決定を行い、又は決定に重要な影響を及ぼす場合に限る)

c 時間外労働

割増賃金について、法令上の規定はない。

d 弾力的労働時間制度

6暦月又は24週以内の期間を平均して週日の労働時間が1日8時間を超えない場合に限り、1日10時間まで労働時間を延長することができる(労働時間法第3条第2文)。

e 深夜労働

深夜労働(23時～6時。製パン・製菓業は22時～5時)は、1日8時間を超えてはならない。1か月以内又は4週以内の期間を平均して週日の労働時間が1日当たり8時間を超えない場合、1日10時間まで就労させることができる(労働時間法第6条第2項)。

f 休息・休日

(a) 休息时间(Ruhezeit)

労働者には、1日の労働時間の終了後に連続した11時間以上の休息時間が与えられなければならない(労働時間法第5条第1項)。

(b) 日曜・祝日の休息

原則として、労働者を日曜日及び法定祝日に就労させてはならない(労働時間法第9条)。ただし、マスコミの活動等については例外が認められている(労働時間法第10条)。

g 年次有給休暇

継続勤務期間が6か月以上の労働者は、1年につき24日以上年次有給休暇を取得することができる(連邦休暇法(Bundesurlaubsgesetz)第3条第1項、第4条)。

h 病気休暇^(注21)

賃金継続支払法(Entgeltfortzahlungsgesetz)により、労働者が病気をして休暇を取得する場合に、使用者は6週間にわたって従前の賃金の100%支払う義務がある。

医師が比較的容易に労働者の病気証明を行うため、

病気休暇の過剰取得がドイツの競争力を損ねるとの議論もある。

(4) 解雇規制^(注22)

a 個人的理由による解雇(普通解雇)

(a) 民法典による規制

法の一般原則(公序及び信義誠実(民法典第138条、第242条))に違反する解雇は無効となる。また、勤続年数に応じた解雇の予告期間が定められている。

〈表2-27〉 勤続年数と解雇予告期間(民法典第622条)

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

(注) 労働者が満25歳になるまでの期間は、勤続年数の算定に含めない。

(b) 解雇制限法による規制

解雇制限法は、労働者11人以上の事業所において、勤続6か月以上の労働者を対象とし、社会的に正当な理由がない解雇は無効であるとしている(第1条第1項、第23条第1項)。

労働者の個人若しくはその行為に原因がある場合又は労働者の継続就労を妨げる緊急の経営上の必要性がある場合でない限り、社会的正当性は認められない(第1条第2項第1文)。

(c) 事業所組織法による規制

解雇について、事業所委員会は事前の聴取権を有し、当該委員会の聴取を行わずになされた解雇は無効である(第102条第1項)。

(d) 救済

解雇が社会的に不当であるとする労働者は、解約予告後1週間以内であれば、事業所委員会への異議申立てができる。事業所委員会は異議申立てに根拠がある場合、使用者との話し合いを持つよう努力しなければならない(解雇制限法第3条)。

また、解約予告後3週間以内であれば、労働裁判所に解雇無効の訴えを起すこともできる(解雇制限法第4条)。

労働裁判所は、解雇が無効であると判断した場合で

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には、労働者の申立てに基づき、労働契約を解消し、使用者に相当の補償金の支払いを命じることができる(解雇制限法第9条)。

b 経済的理由による解雇(整理解雇)

(a) 民法による規制

上記a(a)を参照。

(b) 解雇制限法による規制

前記a(b)のとおり、労働者の継続就労を妨げる緊急の経営上の必要性に基づかない場合、解雇は社会的に正当でなく無効である(法第1条第2項)。

また、事業所委員会又は事業所組織法に基づく労働者代表が、①解雇が事業所組織法第95条に基づく解雇の人選基準^(注23)に反していること、又は②当該労働者が当該事業所又は当該企業の他の事業所における他の労働ポストにおいて継続就労が可能であることを理由に書面をもって異議を唱えた場合にも、社会的に正当でないとされる^(注24)(第1条第2項第2文)。

また、大量解雇の場合には、使用者は公共職業安定所に事前に届出を行わなければならない。これは、公共職業安定所に再就職支援の準備時間を与えるために行われる。具体的には、①労働者数が21人以上60人未満の事業所において6人以上の解雇を行う場合、②労働者数が60人以上500人未満の事業所において全労働者数の10%以上又は26人以上の解雇を行う場合、③500人以上の事業所において30人以上の解雇を行う場合である(第17条第1項)。公共職業安定所は、当該申請から最長2か月間、当該解雇の効力発効を停止することができる(第18条第2項)。

(c) 事業所組織法による規制

上記a(c)を参照。

(d) 救済

上記a(d)を参照。

(5) 出産休暇及び育児休暇制度^(注25)

a 出産休暇

母性保護法により、使用者は産前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定められている。当該期間中は、母性手当(Mutterschaftsgeld)として医療保険から平均賃金相当額(上限:13ユーロ/日)が支給される。医療保険に加入していない場合は、総額210ユーロまで国庫負担により支給される。平均賃金と母性手当との差額は使用者が支払うこととなる。

なお、子どもの出産・育児に関して父親のみが取得できる休暇制度はない(後述する両親休暇を取得できる)。

b 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:Elternzeit)。

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)。受給額及び期間は、子1人につき月額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。

4 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(独労働総同盟)の2005年の組合員も678万人まで減少している。

〈表2-28〉ドイツの労働組合員数及び推定組織率

年	1993	1998	2003	2004	2005
① 被用者数(Arbeitnehmer)(万人)	3,392	3,397	3,456	3,456	3,432
② 労働組合員数(万人)	1,168	979	893	(858)	(836)
DGB(独労働総同盟)	1,029	831	736	701	678
DBB(独官吏連盟)	108	118	126	127	128
CGB(独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	(24.8)	(24.4)

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HP、DBB "Zahlen Daten Fakten 2006", CGBのHP

(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。2004年以降の正確な数値は確認できないが、CGBのHP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(独労働総同盟)は、組合員678万人(2005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)^(注26)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)下で行われたハルツ改革など一連の社会保障改革に対する反発から社会民主党離れが進んでいるとされる。

c 使用者団体

使用者団体の全国組織としては、独経営者団体連合会(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

2005年のストライキ(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減少した。

〈表2-29〉ドイツの労働争議参加人員等の推移

年	2000	2001	2002	2003	2004	2005
参加人員	7,428	60,948	428,283	39,692	101,419	17,097
労働損失日数	10,776	26,833	310,149	163,281	50,673	18,633

資料出所 ILO "LABORSTA-Internet" 9B.9C

(3) 共同決定(Mitbestimmung)^(注27)

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、事業所委員会(Betriebsrat)^(注28)を設置しなければならない(事業所組織法第1条)。事業所委員会は、被用者(Arbeitnehmer)の代表^(注29)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^(注30)。

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)^(注31)

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。

5 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とおり。

〈表2-30〉 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^(註32)に戻る事となった。

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ク(社会民主党)が就任した。

〈表2-31〉 2005年11月厚生労働分野担当省庁再編図

旧	主な所掌分野	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 (BMWV)
	労働政策	
連邦保健・社会省 (BMGS)	年金	連邦労働・社会省 (BMAS)
	介護保険	
	医療保険	

b 連立協約

連立政権は2005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%に引下げる。

公的年金保険料率を現状の19.5%から19.9%に引上げる。

(b) 若年雇用対策

「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 「高齢者向けの職業継続訓練の促進措置」の期限を1年間延長し2006年末まで実施する。

イ 高齢失業者の再就職時の賃金を補てんする「高齢労働者の賃金保障措置」及び高齢失業者雇い入れ時の「失業保険料免除措置」の期限を2年間延長し2007年末まで実施する。

ウ 58歳以上の高齢失業者の就労促進のため「追加ジョブ(Zusatzjobs) = 1ユーロジョブ^(註33)」を3万人分確保する。用意した3万人分が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みを行う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 2006年末まで適用される52歳以上労働者に対する有期労働規制の緩和については、時限措置を解除し、欧州指令の基準を考慮し、新規定を策定する。

(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、賃金補てんするコンビ賃金(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; (5(3)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(5(5)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。合わせて、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。

(h) 労働者現場派遣法の拡大(5(6)P148～149参照)

(2) 労災所掌機関の統合

2005年12月7日、商工業同業組合連盟本部のヨハイム プロイヤー会長は、商工業同業組合(gewerbliche Berufsgenossenschaft)^(注34)は歴史上最も大規模なリストラに迫られていて、「すべてがうまくいった場合、次の10年間の初期の間に自組合で採算が採れる商工業同業組合は10程度のみになるであろう」旨を明らかにした。

産業別の同業組合は、経済的合理化の追求のため、組織改革を迫られており、この組織改革は新政府の最重要項目の1つにもなっている。

実際に商工業同業組合は、今年(2005年)だけで35組合が26組合にまで統合・削減されており、7つの地方高層建築同業組合や坑内採掘同業組合は、建築産業(Bauwirtschaft)同業組合に統一された。2007年までには地方の(複数の)金属同業組合は、統一金属同業組合に吸収されることになっている。2008年には精密機械、電気工学や繊維産業の分野にも共同の労災所掌機関が設立され、それは2012年までに木材同業組合も買収する予定である。

現在、企業は労災保険に年間総支払賃金の平均1.35%の保険料負担をしているが、この率は下がる傾向にある。しかし(産業間の)保険料負担の格差は大きく、低い0.25%から高い鉱業の14%まで多様である。

なお、プロイヤー会長は、組織統合をした場合に得られるであろう経費削減の効果を過大評価することには警告している。

(3) 労働市場改革(ハルツ第I～Ⅲ法)に係る中間報告^(注35)

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。また、最終報告は2006年末に提出される予定となっている。

b 報告概要

報告概要は以下のとおり。

〈表2-32〉 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、従来受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予定(5(5)参照)だが、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である。
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雇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。