

ドイツ

1 経済情勢

2007年の経済成長率は、企業部門を中心に生産が伸び、内需は設備投資、外需は輸出主導での成長が続くなど^(注1)景気は回復したことから、2.5%となり、4年連続のプラス成長となった。

〈表2-21〉ドイツの実質GDP成長率

(%)				
年	2004	2005	2006	2007
実質GDP成長率	1.1	0.8	2.9	2.5

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

雇用失業情勢は2005年半ばから徐々に改善してきており、2007年平均の失業者数は378万人、失業率は9.0%となった。

〈表2-22〉ドイツの雇用・失業の動向

(千人、%)					
年	2003	2004	2005	2006	2007
就業者数 (Erwerbstätige)	38,726	38,880	38,846	39,088	39,737
被用者数	26,955	26,524	26,178	26,354	26,855
失業者数(全国)	4,376	4,381	4,861	4,487	3,776
失業率(全国)	10.5	10.5	11.7	10.8	9.0

資料出所 連邦統計庁「Wirtschaft und Statistik 12/2006,7/2007,8/2007」
(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の値を単純平均して厚生労働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。
(注4) 2005年1月以降、ハルツ第四法に基づく改正により、従来、社会扶助(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、失業者数・失業率の2004年以前との比較には注意を要する。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。

(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機関(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日以降は就業可能な失業者(失業給付Ⅱ(後述(5)b参照)受給者及びその家族)に対して、職業相談、職業紹介、失業給付だけでなく、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、地方自治体と公共職業安定所が共同で設置した「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。2007年12月20日、この「労働共同体」の事業について、国と地方の責任体制の不明確さを根拠に、連邦憲法裁判所の違憲判決が出され、2010年までの組織の見直しが求められている。

(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、訓練終りに、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月に連邦政府とドイツ経営者団体連合会(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。さらに、2007年3月に2010年まで3年間延長することに合意した。

(4) 高齢者雇用対策

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)が決定^(注3)した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、連邦雇用機関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。

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月に一般雇用均等処遇法(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。

d イニシアチブ50プラス

後述6(5)を参照。

(5) 失業保険制度^(注4)

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2008年1月1日から引き下げられ、賃金の3.3%^(注5)(保険料は労使折半)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。

高齢者の失業給付期間は、ハルツ労働市場改革の結果短縮されたものの、高齢者の貧困防止等の観点から、2008年3月1日より延長され、45歳以上50歳未満であれば最長15か月(失業する前の5年間の被保険者期間30か月以上の場合)、50歳以上であれば最長24か月(失業する前の5年間の被保険者期間48か月以上の場合)受給できる。

〈表2-23〉失業給付の支給期間(2008年3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	48か月以上	
50歳未満					12か月			
50歳以上 55歳未満					15か月			
55歳以上 58歳未満	6か月	8か月	10か月			18か月		
58歳以上							24か月	

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

b 求職者の基本的保障の観点からの給付(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生活に困窮している人(大半は失業給付の受給期間が終了した人)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351ユーロ(2008年7月現在)^(注6))となっている。

(6) 職業能力開発対策^(注7)

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。

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する、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8)

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、専門・技術を有する者等を除き基本的に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^(注9)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^(注10)(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、新たな受け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、それ以外の受け入れについては限定的なものとしている。

景気回復に伴う技術者不足に対する対応として、2007年11月より、ドイツの大学を卒業した外国人卒業生や、EU新規加盟国の専門的な外国人エンジニアについて、内国人優遇措置(外国人労働者が職を得る際に、当該職においてドイツ人応募者がいないことを連邦雇用機関が審査する措置)を撤廃する措置がとられた。

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、2007年には2.2%となった。一方、賃金上昇率は低下傾向にあり、2006年には、ブルーカラー労働者が0.6%、ホワイトカラー労働者が1.7%といずれも前年を下回っている。

また、ドイツの特徴として、東西の賃金格差（西部ドイツ地区3,510ユーロ、東部ドイツ地区2,679ユーロ（2006年の職員労働者の月額賃金））が見られる。

〈表2-24〉ドイツの賃金及び消費者物価上昇率の推移

		(ユーロ、%)			
年		2003	2004	2005	2006
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	15.55
	上昇率(%)	2.5	2.1	1.4	0.6
	西部ドイツ(ユーロ)	15.56	15.89	16.09	16.20
	上昇率(%)	2.6	2.1	1.3	0.7
	東部ドイツ(ユーロ)	10.89	11.13	11.32	11.44
	上昇率(%)	2.2	2.2	1.7	1.1
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	3,510
	上昇率(%)	3.3	2.4	2.0	1.7
	西部ドイツ(ユーロ)	3,389	3,470	3,538	3,595
	上昇率(%)	3.2	2.4	2.0	1.6
	東部ドイツ(ユーロ)	2,511	2,572	2,626	2,679
	上昇率(%)	4	2.4	2.1	2.0
物価上昇率 (%)		1.1	1.6	2.0	1.7

資料出所 連邦統計局“Wirtschaft und Statistik 8/2007”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、2006年は38.2時間となっている。

〈表2-25〉ドイツの週当たり労働時間の推移

		(時間)			
年		2003	2004	2005	2006
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)	全国	37.9	37.9	37.9	38.2
	旧西ドイツ地区	37.7	37.6	37.6	37.9
	旧東ドイツ地区	39.6	39.7	39.8	40.1

資料出所 連邦統計局“Wirtschaft und Statistik 8/2007”

(2) 最低賃金制度^(注11)

ドイツには、統一的な法定の最低賃金制度はない。賃金のダンピングや僅少労働の拡大に対応するため、2007年には一般的な最低賃金法の導入を巡って、社会的な議論が行われたが、結果として、連立政権は一般的な最低賃金法の制定を断念した。

この背景には、賃金等の労働条件について、労使自

治(Tarifautonomie)により決定するという伝統的な考え方が強いという事情がある。賃金等の労働条件は、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12)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。

ただし、その場合でも外国の請負企業による12か月以内の短期間の派遣労働者は適用対象外となっており、これらの派遣労働者は派遣元である請負企業の国の法律に基づき、ドイツの労働協約以下の賃金や労働条件での就労が可能となっている。

そのため、派遣労働が多い産業では、賃金ダンピングが生じ、ドイツ人の雇用を奪っているとの問題提起がなされ、1996年4月に、外国の請負企業からドイツ国内に派遣された労働者に対し、ドイツ国内で定められた労働協約による最低賃金を適用することなどを規定している労働者現場派遣法(Arbeitnehmer-Entsendegesetz;以下、「派遣法」という。^(注13))が制定され、適用対象産業は外国人派遣労働者が多い建設業等^(注14)とされた。

その後、政府は2007年7月に適用対象を建物清掃業の分野へ範囲を拡大した。また、2008年の郵便事業の自由化と合わせ、郵便事業にも最低賃金が導入された(最低賃金の水準は、旧東独地域で時間当たり8ユーロ、旧西独地域で時間当たり9.8ユーロ)。

低賃金労働分野に対する今後の対応として、連邦労働・社会省は、2008年1月現在、以下のように説明している。

- ① 派遣法を改正し、労働者の50%以上に適用される労働協約について一般的拘束力を宣言する(Allgemeinverbindlicherklärung)手法を適用できる業種を拡大する(注:現在は、建設業等、郵便業で適用)。
- ② 1952年に制定された最低労働条件法(Mindestarb

eitsbedingungengesetz (Mia)) により、労働者の50%以上に適用される労働協約がない分野についても対応する。

(3) 労働時間制度^(注15)

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16)(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17)し、大半の州で月曜日から土曜日に関しては24時間営業を認めている^(注18)。

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か月又は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) 休息時間(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19)

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20)

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2-26〉 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) 解雇保護法(による規制)

解雇保護法は、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、従業員代表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、従業員代表委員会への異議申立ができる。従業員代表委員会は異議申立に根拠がある場合、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(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(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(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) 解雇保護法による規制

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(第1条第2項)。

また、従業員代表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^(註21)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^(註22)とされる(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。

4 出産休暇及び育児休暇制度

(1) 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、子供の出産・育児に関して父親のみが取得できる休暇制度はない((2)の両親休暇を取得できる)。