

### i 小売業における労働者の労働時間保護

労働者の労働時間保護を目的として、「閉店法 (Gesetz über den Ladenschluß: LadSchlG)」により、小売業における営業時間は、月曜日から土曜日の6時から20時までに制限されており、日曜日・祝日は駅のキオスク等 (営業時間は11時から13時まで) を除き営業が禁止されている。「閉店法 (LadSchlG)」第3条第2項、第5条<sup>(注86)</sup>

なお、2007年1月以降、「閉店法 (LadSchlG)」については、ドイツ連邦政府から各州政府へ権限移行することが「基本法 (GG)」により決定され、大半の州において月曜日から土曜日に関しては24時間営業が認められている<sup>(注87)</sup>。

### (4) 解雇保護

ドイツにおける労働者の解雇保護については、「民法典 (Bürgerliches Gesetzbuch: BGB)」により解約予告期間を定めるほか、法の一般原則による解雇無効の可能性又は社会的弱者に対する個別規定<sup>(注88)</sup>による解雇無効の可能性を規定している。また、労働者を社会的正当性のない解雇から保護するために、「解雇保護法 (Kündigungsschutzgesetz: KSchG)」及び「事業所組織法 (Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG)」により解雇保護が規定されている。

#### a 個人的理由による解雇 (普通解雇)

##### (a) 民法典 (BGB)<sup>(注89)</sup> による規定

法の一般原則 (公序及び信義誠実) に違反する解雇は無効とされる。

(「民法典 (BGB)」第138条、第242条)

勤続年数に応じた解雇の予告期間が定められている。

(「民法典 (BGB)」第622条第2項)

〈表2-30〉ドイツにおける勤続年数と解雇予告期間  
(「民法典 (BGB)」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 (KSchG)<sup>(注90)</sup> 及び事業所組織法 (BetrVG) による規定

#### ア 一般的解雇保護 (Allgemeiner Kündigungsschutz)

##### ① 適用範囲

「解雇保護法 (KSchG)」第1章 (一般的解雇保護) は、労働者10人以下 (職業訓練性を除く) の事業所には適用されない。この10人の労働者数の算定に際し、週20時間以下の所定労働時間の短時間労働者は0.5、同20時間超30時間以下は0.75として算定する。「解雇保護法 (KSchG)」第23条第1項<sup>(注91)</sup>

##### ② 原則<sup>(注92)</sup>

同一の事業所内又は企業内において6か月以上労働関係が継続している労働者の労働関係の解約は、社会的正当性がない場合は無効となる。「解雇保護法 (KSchG)」第1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当該事業所内で引き続き雇用することに支障のあるような緊急の経営上の必要性がある場合でない限り、当該労働関係の解約に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)

##### ③ 従業員代表委員会 (Betriebsräten)<sup>(注93)</sup> の役割

従業員代表委員会 (Betriebsräten) は、いかなる解雇についても事前に協議を受けなければならない。事業主は当該従業員代表委員会 (Betriebsräten) に対して解雇を行う理由を伝えなければならない。従業員代表委員会 (Betriebsräten) への協議がなされない解雇については無効となる。「事業所組織法 (BetrVG)」第102条第1項<sup>(注94)</sup>

#### イ 解雇の異議申出

##### ① 従業員代表委員会 (Betriebsräten) への異議申出

労働者は、解雇に社会的正当性がないと判断した場合は、解雇予告から1週間以内に、従業員代表委員会 (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）<sup>(注95)</sup>

## 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理してから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提起しなければならない。（「解雇保護法(KSchG)」第4条）<sup>(注96)</sup>

## 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）<sup>(注97)</sup>

### (b) 和解金の額<sup>(注98)</sup>

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)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<sup>(注99)</sup>(Auswahlrichtlinien)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<sup>(注100)</sup>に、書面をもって異議申出がなされた場合も、当該解雇に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）<sup>(注101)</sup>

## イ 届出義務のある解雇 (Anzeigepflichtige Entlassungen)<sup>(注102)</sup>

事業主は、30暦日以内に一定数以上の労働者の解雇を行う場合は、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。<sup>(注103)</sup> (「解雇保護法 (KSchG)」第18条第2項)

## 4 出産休暇及び育児休暇制度

### (1) 出産休暇・母性手当<sup>(注104)</sup>

「母性保護法 (Mutterschutzgesetz : MuSchG)」<sup>(注105)</sup>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)<sup>(注106)</sup>

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)<sup>(注107)</sup>

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)<sup>(注108)</sup>

1日の支給額のうち最大13ユーロまでは疾病金庫が負担するが、差額は事業主が負担する(事業主補助)。

なお、当該女性労働者が公的医療保険に加入していない場合は、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) によって支払われる母性手当(総額として210ユーロの一時金)を受給することができ、差額は事業主が負担する(事業主補助)。(「母性保護法 (MuSchG)」第13条第2項)<sup>(注109)</sup>

### (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)」<sup>(注110)</sup>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%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。<sup>(注111)</sup>

#### 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「育児手当 (Erziehungsgeld)」に替えて「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)<sup>(注112)</sup>

「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<sup>(注113)</sup>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300ユーロとなっており、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)<sup>(注114)</sup>

なお、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)

<sup>(注115)</sup>

#### 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)<sup>(注116)</sup>

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)」BEEG第16条(請求手続き)第1項)<sup>(注117)</sup>

## 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637万人となっている(2008年12月31日現在)。<sup>(注118)</sup>

(表2-31) 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(人)	33,916,000	33,969,000	34,560,000	35,786,000
② 労働組合員数(人)	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(DESTATIS) "Key figures: German Labour Market": Population and employment <sup>(注119)</sup>

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" <sup>(注120)</sup>

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637万人(2008年12月31日現在)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つの産業別組合を抱えている。また、ITUC(国際労働組合総連合)<sup>(注121)</sup>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、55の連邦レベルの使用者団体と14の州レベルの使用者団体を擁している。<sup>(注122)</sup>

### (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日以上)の労働争議、又は労働損失日数が100人日以上(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(SGB III)」第320条第5項)<sup>(注123)</sup>

2008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881件、参加人員数は154,052人、労働損失日数は131,647人日となっている。

産業別の労働争議発生件数は、郵便・荷物配達サービス業が222件(参加人員数16,193人)と最も多く、次いで小売業(自動車販売を除く)が162件(参加人員数

5,349人)となっている。<sup>(注124)</sup>

〈表2-32〉ドイツにおける労働争議の発生件数等の動向

年	2005	2006	2007	2008
発生件数(件)	270	545	542	881
参加人員数(人)	17,097	168,723	106,483	154,052
労働損失日数(人日)	18,633	428,739	286,368	131,679

資料出所 ドイツ連邦雇用庁(BA)「Streikstatistik, Jahreszahlen 2008」  
1. Zeitreihe Streiks und Aussperrungen

### (3) 共同決定(Mitbestimmung)

労働者が、企業経営に関してその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る。<sup>(注125)</sup>

#### a 事業所レベルの共同決定

「事業所組織法(BetrVG)」<sup>(注126)</sup>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カ月以上)<sup>(注127)</sup>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)<sup>(注128)</sup>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<sup>(注129)</sup>

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<sup>(注130)</sup>

#### b 企業レベルの共同決定

「共同決定法(MitbestG)」<sup>(注131)</sup>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<sup>(注132)</sup>

### (4) 労働裁判所(Gerichte für Arbeitssachen)

#### a 労働裁判所の管轄

##### (a) 管轄の対象

労働裁判所(Gerichte für Arbeitssachen)は、「労働裁判所法(Arbeitsgerichtsgesetz: ArbGG)」<sup>(注133)</sup>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<sup>(注134)</sup>を扱う。「労働裁判所法(ArbGG)」第2条第1項<sup>(注135)</sup>

##### (b) 三審制<sup>(注136)</sup>

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、訴訟物価格が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<sup>(注137)</sup>

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<sup>(注138)</sup>

## 6 労働施策をめぐる最近の動向

### (1) 新連立政権発足

2009年9月27日に行われたドイツ連邦議会選挙において、大連立政権を構成していたキリスト教民主社

会同盟 (CDU/CSU) と社会民主党 (SPD) が苦戦し、それ以外の野党各党が健闘・躍進した。その中で、メルケル首相率いるキリスト教民主社会同盟 (CDU/CSU) は、第1党の座を確保すると共に、自由民主党 (FDP) と共に議席の過半数を制した。これにより、4年間続いた大連立政権は終わり、10月28日、キリスト教民主社会同盟 (CDU/CSU) 及び自由民主党 (FDP) による中道右派の新たな連立政権が誕生した。<sup>(注139)</sup>

2009年9月27日のドイツ連邦議会選挙の結果は以下の通りとなっている。

〈表2-33〉ドイツ連邦議会選挙の結果(2009年9月27日)

政党名	改選後		議席 変動	改選前	
	与党	議席数(622)		野党	議席数(614)
キリスト教民主社会同盟 (CDU/CSU)	与党	239	+13	与党	226
社会民主党 (SPD)	野党	146	-76	与党	222
自由民主党 (FDP)	与党	93	+32	野党	61
左派党 (旧民主社会党)	野党	76	+22	野党	54
同盟90/緑の党	野党	68	+17	野党	51

資料出所 ドイツ連邦選挙管理委員会 (Bundeswahlleiter)<sup>(注140)</sup>

#### a 新政権の連立協定の概要(労働分野)

2009年10月26日に、キリスト教民主・社会同盟 (CDU/CSU) と自由民主党 (FDP) との間で合意されたメルケル新政権の連立協定 (Koalitionsvertrag)<sup>(注141)</sup> のうち、労働分野に関する主な概要は以下の通りとなっている。

##### (a) 賃金自主決定権／法定最低賃金 (Tarifautonomie / gesetzlicher Mindestlohn)

賃金自主決定権は、社会市場経済の枠組みにおいて必要不可欠であり、国による賃金決定に優先する。全国統一的な法定最低賃金は拒否する。

現行の最低賃金に関する規定は、労働者の職場を危うくするものか、新しい雇用関係の妨げになっているのかという観点から調査を行うとともに、被用者に対する必要な保護のみでなく、個々の産業の競争力も維持しているのかも検討した上で、2011年10月までに存廃について決定を行う。

##### (b) 外国人の労働市場参入規制の改善 (Arbeitsmarktzugang)

将来の専門的労働力の不足と濫用の克服に向けて、

外国人の労働市場参入規制を改善する。

##### (c) 連邦雇用庁 (BA) の任務批判 (Aufgabenkritik der Bundesagentur für Arbeit)

求職者に対して、より上手く社会保険加入義務のある職業を紹介できるように、効率的な労働行政が必要となる。連邦雇用庁 (BA) の任務及び構造は、国民に可能な限り効率的なサービスを遂行するための任務批判を受けなければならない。基本的には財政手段と各任務担当者が重要となる。

##### (d) 不法就労 (闇労働) (Schwarzarbeit)

不法就労 (闇労働) により、社会保障制度上の収入が奪われる。特に中産階級の負担と中小企業の事業主への不公平な競争をもたらす。このため、不法就労 (闇労働) の効果的な取締りを強化することにより不法就労と戦い、社会保険加入義務のある雇用への受入れを促進する。

##### (e) 有期雇用関係 (Befristete Beschäftigungsverhältnisse)

学校、職業教育機関又は大学の使用者の下で有期雇用されていた場合、合理的理由のない有期就業に対する一般的な事前雇用禁止は (同一使用者の下での) 再雇用 (Anschlussbeschäftigungsverhältnisse) を困難にする。

有期労働契約の可能性を再構築するために、同一使用者と既に以前労働関係が存在していた場合、1年間の待機期間後の合理的理由のない有期雇用は可能にする。この新规定により、被用者の雇用機会を増やし、使用者の官僚主義的支出を削減し、連鎖的な有期雇用を防止する。

##### (f) ミニ・ジョブ (Mini-Jobs)

僅少労働 (Geringfügige Beschäftigung) の雇用関係に対しても、労働のインセンティブを改善する。目的は、ミニ・ジョブ<sup>(注142)</sup> 及びミディ・ジョブ<sup>(注143)</sup> から社会保険加入義務のある雇用への橋渡し機能を強化することである。社会保険加入が免除されているミニ・ジョブの限度額の引き上げとスライド制を試行する。

**(g) 高度人材 (Fachkräfte)**

外国人の高度人材に対して、ドイツの魅力を高め、ドイツへの移住を促進する。外国人の高度人材に対する官僚主義的な障害を廃止する。外国人の高度人材のドイツの労働市場への参入は、組織的にドイツの労働市場の需要に応じ、例えば需要、資格及び統合能力のような関連する、明確、透明かつ重要な基準が設けられなければならない。更に自営業、ドイツの大学卒業資格を有する者の職場への受け入れ、芸術家、アスリート並びに季節労働者の雇用の受入要件の審査を簡素化する。季節労働者の受入要件は、特定の文化事業 (Sonderkulturbetriebe) における外国人労働者受入の利益にかなう。

**(h) 高齢者雇用 (Ältere Arbeitnehmer)**

高齢者と女性の就業参加の向上に努め、これらの人々へのより多くの職業訓練や再訓練への努力を促進する。「高齢者短時間労働法 (ATG)」に基づき、ドイツ連邦政府により助成されている高齢労働者の短時間労働への移行促進制度<sup>(注144)</sup>については、同制度は実質的には早期退職を促進する機能を果たしていることから、2009年12月31日以降の延長を認めない。

年金は、施しではなく、より働く者はそれにふさわしい年金資格を得るべきである。このことを将来的に確保するため、人口構成の変化を考慮し、高齢者が長期間にわたり就労に従事できる条件が求められている。

高齢者の知識、能力、創造性を社会のために活用できるように、高齢者が労働参加する準備を支援する。また、高齢者に対するあらゆる形態の差別を禁止し、職業上の年齢制限の廃止を検討する。

**(i) 「社会法典第2編 (SGBII)」の構造改革 (SGBII-Strukturreform)**

長期失業者に対する課題実現及び資金調達については、新たな提案の下で、合憲的に解決できるよう努力する。

不要な二重行政を避け、国民に親切的な行政機関を目指すために、ドイツ連邦労働・社会省 (BMAS) は、連邦雇用庁 (BA) が共同事業を管理し、地方自治体の自主的運営を尊重する「モデル契約 (Mustervertrag)」

を立案する。

**(2) 操業短縮労働者助成金 (Kurzarbeitergeld) の制度拡充策の実施<sup>(注145)</sup>**

ドイツ連邦政府は、2008年秋以降の世界経済危機に打ち勝ち、景気刺激策の実施及び労働市場政策の拡大による政策を実施するために、2009年1月より、既存の「操業短縮労働者助成金 (Kurzarbeitergeld: KUG)」<sup>(注146)</sup>の制度拡充策を実施している。

操業短縮労働者助成金 (KUG) は、景気後退を理由として、ドイツ連邦政府が、事業主に対して従業員を解雇することなく、一時的に操業短縮を行うことを容認し、事業主及び従業員の両者に財政支援を行う仕組みである。

制度の実施主体は、連邦雇用庁 (BA) であり、財源は、保険料 (労使折半) が大半であるが、欧州社会基金 (European Social Fund: ESF)<sup>(注147)</sup>からも拠出されている。

**a 制度拡充策の概要****(a) 事業主の申請要件の緩和**

事業主は、操業短縮の合意を従業員から得た後、地域の公共職業安定所 (AA) へ操業短縮の申請を行う際に、景気後退を理由として、従業員のいずれかが、10%以上の賃金削減を行われたことを証明すれば足りる。(2010年12月までの措置)

**(b) 操業短縮労働者助成金 (KUG) の支給期間の延長**

2009年12月までに事業主が操業短縮を開始した場合は、操業短縮労働者助成金 (KUG) として、操業短縮により削減された従業員の手取り賃金額 (net wages) の 60% (子どもがいる場合は67%) が、最大で24か月間支給される。(※基本の支給期間は最大で6か月間となっている。)

2010年1月から12月までに事業主が操業短縮を開始した場合は、支給期間は最大で18か月間となる。<sup>(注148)</sup>

事業主は、この操業短縮労働者助成金 (KUG) の額を計算し、従業員に支払う。その後、事業主は、公共職業安定所 (AA) によりこの額を返還してもらう。