

(d) 財源

社会保険料(労使折半)が財源である。

(e) 制度の対象者

失業する前の直近2年以内に、通算して12カ月間以上、少なくとも2つの社会保険加入義務のある雇用に従事したことがあり、これらの雇用のうち1つ以上の職を失ったものの、引き続き従事している職のある者が対象である。

(f) 受給要件

上記eに記載の要件を満たすことである。

(g) 給付内容

ア 給付額

パートタイム就労失業給付の額は、離職前に社会保険加入義務のある総労働報酬から得られる純報酬総額(Nettoarbeitsentgelts)に応じて支給される。子供がいる場合は純報酬総額の67%、それ以外の場合は60%を受け取ることができる。

イ 給付期間

支給期間は、保険加入期間にかかわらず一律で180日間となっている。

(7) 職業能力開発対策

ドイツの職業能力開発対策(職業訓練)については、基本法となる「職業訓練法(Berufsbildungsgesetz :

BBiG)」¹¹⁶⁾により職業教育訓練(Berufsausbildung)、職業向上訓練(berufliche Fortbildung)¹¹⁷⁾及び職業転換訓練(berufliche Umschulung)¹¹⁸⁾について規定されており、手工業マイスターの資格取得のための職業訓練については、別途「手工業規則法(Handwerksordnung : HwO)」により規定されている¹¹⁹⁾。

また、職業訓練の受講者に対する連邦雇用庁(BA)による助成制度¹²⁰⁾については、就労促進のための基本法となる「社会法典第3編(SGBⅢ)」¹²¹⁾により規定されている。

a 「職業訓練法(Berufsbildungsgesetz : BBiG)」

「職業訓練法(BBiG)」(1969年制定)は、2005年4月1日に改正法が施行され、労働市場及び社会全体の持続可能な発展に寄与するために、すべての者に職業訓練の機会を提供することを促進・保障し、特に若年者がその社会的又は地域的な背景に関係なく、高度技能の職業訓練を受けることを確保することが改正点として盛り込まれた。

b 職業教育訓練(Berufsausbildung)¹²²⁾

職業教育訓練は、若年者を対象に企業における職場実習と職業学校における理論教育を並行して行う、一定の職業資格の取得を目的とした初期訓練である。主な職業教育訓練にデュアルシステム¹²³⁾と全日制職業学校訓練¹²⁴⁾がある。

c 手工業マイスター(Handwerksmeister)

手工業マイスター(Handwerksmeister)は、手工業

■116) 「職業訓練法(BBiG)」(1969年制定)の所管はドイツ連邦教育・研究省(BMBF)・「Reform of Vocational Education and Training」(<http://www.bmbf.de/en/1644.php>)参照。
「職業訓練法(BBiG)」第1条に、職業訓練の目的及び概念が規定されている。
(http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_1.html)参照。

■117) 職業向上訓練(berufliche Fortbildung)は、職業的知識及び職業能力向上の拡大・促進を可能とするものと規定されている(「職業訓練法(BBiG)」第1条第4項)。具体的な内容は、「職業訓練法(BBiG)」第4条から第52条に規定される。

■118) 職業転換訓練(berufliche Umschulung)は、現在の職種では就労が困難なために、他の職種への転換を可能とするものと規定される(「職業訓練法(BBiG)」第1条第5項)。「職業訓練法(BBiG)」第58条～第63条に具体的に規定される。

■119) 職業訓練に関する法令については、ドイツ連邦雇用庁(BA)のホームページ(http://www.arbeitsagentur.de/nn_445318/Navigation/zentral/Unternehmen/Ausbildung/Gesetzliche-Vorgaben/Gesetzliche-Vorgaben-Nav.html)参照。

■120) 主なものは、訓練受講費用、移動費用、国外滞在の場合の宿泊費用、育児費用に対する助成となっている。

■121) 「社会法典第3編(SGBⅢ)」において、職業教育訓練(Berufsausbildung)の受講者に対する助成は第59条～第76条に、職業向上訓練(berufliche Fortbildung)の受講者に対する助成は同法第77条～第87条に規定されている。
「Berufsausbildungs beihilfe」
<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Ausbildung/Berufsausbildungsbeihilfe-Jugend.pdf>

■122) 具体的な内容は、「職業訓練法(BBiG)」第4条から第52条に規定される。

■123) デュアルシステムについて詳細は2(4)参照のこと。

■124) 大学よりも実務的な訓練が必要とされるものの、デュアルシステムの教育に組み込むのが難しい職業(保健衛生・医療福祉関連など)には全日制の職業学校が対応している。

者が職業教育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となっている。「手工業規則法 (HwO)」¹²⁵⁾ により、手工業の種類、手工業マイスターの資格、手工業マイスター試験等について規定されている。

手工業マイスター資格を取得した者は、①手工業の営業権、②職業教育訓練生を採用し教育する権利を得ることができる。

d 「向上訓練支援法 (AFGB)」による支援

職業向上訓練受講者に対する支援として、「向上訓練支援法 (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz: AFGB) = (所謂「マイスター訓練支援法 (Meister-BAföG)」によるものがある。

ドイツ連邦政府 (連邦教育・研究省 (BMBF)) 及び州政府からの資金拠出により、マイスターコース (手工業マイスター) や同等の職業継続訓練資格の取得、及び個人起業を促進することを目的としており、年齢制限は設けられていない。

助成内容は、訓練受講費用、起業のための費用、生活費、育児費に対する助成及び貸付となっている¹²⁶⁾。

e 在職者に対する職業訓練の促進 (「社会法典第3編 (SGB III)」に基づく助成制度¹²⁷⁾)

職業資格の不足している者の職業継続訓練 (beruflicher Weiterbildung)¹²⁸⁾ に係る助成職業資格は有するが4年以上その資格にふさわしい職についていない者¹²⁹⁾ 及び職業資格取得に必要な最低2年間の職業訓練を修了していない者¹³⁰⁾ が職業訓練を受講する際の

助成¹³¹⁾ について、具体的には以下の通りとなっている。

(a) 操業短縮時における職業継続訓練 (Weiterbildung) の受講者への助成

操業短縮期間中に職業継続訓練を受講する従業員は、当該職業継続訓練の受講費用を、公共職業安定所 (AA) に申請することにより助成される。

助成の範囲は、職業資格を有していない従業員に対する全面的支援 (交通費、育児費を含む費用を100%負担) から、既に職業資格を有する従業員に対する部分的支援 (費用の25～80%の範囲で負担) を行うものまでとなっている。

(b) 中小企業における低資格労働者・中高年齢労働者のための職業継続訓練 (WeGebAU: Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen)

この職業訓練プログラムを受講して、職業資格を取得しようとする従業員数250人未満の中小企業の低資格労働者及び中高年齢労働者 (45歳以上) は、その受講料を助成してもらうことが出来る。ただし、2011年12月31日までに職業訓練を開始する者が対象となり、2012年3月31日で廃止される (「社会法典第3編 (SGB III)」§417、欧州社会ファンド・連邦雇用庁プログラム)¹³²⁾。

f 職業教育訓練助成金

(Berufsausbildungsbeihilfe: BAB)¹³³⁾

(a) 制度の概要

職業教育訓練助成金 (BAB) は、認定職業訓練職種¹³⁴⁾

■125) 「手工業規則法 (Gesetz zur Ordnung des Handwerks: Handwerksordnung) (HwO)」については、(<http://www.gesetze-im-internet.de/hwo/BJNR014110953.html>) 参照。

■126) 2009年7月1日に「向上訓練支援法 (AFGB) = (所謂「マイスター訓練支援法 (Meister-BAföG)」) の改正法が施行された。この法律改正の目的は、ドイツに於ける高度技能人材不足に対処し、女性、高齢者、定住外国人を経済活動に参画させ、若年労働者の職業技能の拡大と開発を支援することであり、ひいては、世界金融危機後のドイツ経済の国際競争力を強固なものとするとしている。

■127) 職業教育訓練 (Berufsausbildung) 及び職業向上訓練 (berufliche Fortbildung) の受講者に対する助成は「社会法典第3編 (SGB III)」第59条から第76条に規定されている。

■128) 職業継続訓練 (beruflicher Weiterbildung) に関するドイツ連邦雇用庁 (BA) のホームページ (http://www.arbeitsagentur.de/nn_26028/zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Weiterbildung-allgemein.html) 参照。

■129) 「社会法典第3編 (SGB III)」第77条第2項第1号 (http://bundesrecht.juris.de/sgb_3/_77.html) 参照。

■130) 「社会法典第3編 (SGB III)」第77条第2項第2号

■131) 「社会法典第3編 (SGB III)」第77条から第87条に規定。

■132) 社会法典第3編 (SGB III)」第417 (Förderung beschäftigter Arbeitnehmer) (http://bundesrecht.juris.de/sgb_3/_417.html) 参照。

■133) 連邦雇用庁 (BA) の「職業教育訓練助成金 (BAB)」に関する資料: http://www.arbeitsagentur.de/nn_26036/zentraler-Content/A07-Geldleistung/A072-berufliche-Qualifizierung/Allgemein/Berufsausbildungsbeihilfe-BAB.html

における企業内あるいは企業外職業訓練（「高齢者保護法（Altenpflegegesetz）」¹³⁵⁾に基づき行われる職業教育訓練を含む）を受講する際に、経済的困難状況等にある場合に生計保障のための手当として受講者の申請により一定の要件の下で職業教育訓練期間中に支給される助成金である。

(b) 根拠法令

「社会法典第3編（SGB III）」§§59～76である¹³⁶⁾。

(c) 管理運営主体

連邦雇用庁（BA）が管理運営する。

(d) 財源

社会保険料（労使折半）が財源である。

(e) 制度の対象者

上記（a）に記載する職業教育訓練受講者が職業教育訓練助成金（BAB）を受給する。

対象者には、「失業給付Ⅱ（Alg II）」の請求権を有する者を含む。

(f) 受給要件

以下の①及び②を満たすことが受給要件となる。

- ① 居住地から適切な時間で職業教育訓練の受講場所に通うことができないことを理由として、両親と同一の世帯に居住していないこと。

なお、満18歳以上の者、結婚している者（又は結婚していたことがある者）、少なくとも1人の子供と同居している者、重大な社会的理由により両親と同居しない者については、①の要件は不要となる。

- ② 基幹学校（Hauptschule）¹³⁷⁾ あるいは同等の学校の修

了資格を後で取得するための準備を行う職業準備教育措置（berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme: BvB）へ参加していること。

(g) 給付内容

職業教育訓練を受講する者の適切な需要（生計費、交通費、子供の養育費・教育費、作業着代など）から算出される要求額から受講者本人の所得を差し引いた額が給付額となる。配偶者、生活パートナーおよび両親と同居している場合はそれらの者の所得が一定の額を上回る場合において当該額が要求額から差し引かれる。

なお、職業準備教育措置（BvB）¹³⁸⁾に参加する者に対しては、当該者の所得額に関係なく（配偶者、生活パートナー、両親と同居の場合はそれらの者の所得額に関係なく）助成金が支給される。

【参考】「失業給付Ⅰ」又は「失業給付Ⅱ」との併給について

「失業給付Ⅰ」の受給者が、職業教育訓練助成金（BAB）を受給することとなった場合には、「失業給付Ⅰ」の支給は停止されるが、職業教育訓練助成金（BAB）の額が「失業給付Ⅰ」の給付額に満たない場合には職業教育訓練助成金（BAB）の給付給額に加えて差額分が支給される（「社会法典第2編（SGB II）」§22-(7)¹³⁹⁾）。

「失業給付Ⅱ」の受給者が職業教育訓練助成金（BAB）を受給することとなった場合には、当該受給者は、「失業給付Ⅱ」のうち生計費の確保のための給付請求権を有しない（「社会法典第2編（SGB II）」§7-(5)¹⁴⁰⁾）。しかしながら、職業教育訓練助成金（BAB）ではカバーされない、相応の宿舍費及び光熱費のための給付については、受給することができる（「社会法典第2編（SGB II）」§22-(7)）。

■134) 認定職業訓練職種は、ドイツ連邦政府（連邦教育・研究大臣）が認定する職業訓練の職種で、当該職種の職業訓練を修了した後に職業訓練資格を取得することができる。

■135) 「高齢者保護法（Altenpflegegesetz）」は、中高年齢者に対する職業訓練規則を規定する連邦法である。
（<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/altplflprv/gesamt.pdf>）参照。

■136) 「社会法典第3編（SGB III）」§§59～76
（http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/BJNR059500997.html#BJNR059500997BJNG001700000）参照。

■137) 「基幹学校（Hauptschule）」は、中等教育機関で、卒業後に企業内職業訓練を受ける者が主として進む5年制の学校。

■138) 職業準備教育措置（BvB）は、基幹学校（Hauptschule）あるいは同等の学校の修了資格を後で取得するための準備を行う。

■139) 「社会法典第2編（SGB II）」§22-(7)（http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/_22.html）参照。

■140) 「社会法典第2編（SGB II）」§7-(5)（http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/_7.html）参照。

なお、職業教育訓練助成金（BAB）は、社会保険料が財源であるが、職業教育訓練助成金（BAB）でカバーされない費用に対する助成の支払いは税財源（地方自治体）により行われる。

(h) 給付実績（及び対象者数）

2010年の助成者数は、117,604人であった。

資料出所：連邦雇用庁（BA）¹⁴¹⁾

g 職業教育訓練クーポン(Bildungsgutschein)¹⁴²⁾

(a) 制度の概要

職業教育訓練クーポン(Bildungsgutschein)は、公共職業安定所(AA)が、職業継続教育が必要な失業者又は被用者に対して、職業継続教育措置(beruflichen Weiterbildungsmaßnahme)¹⁴³⁾へ参加する際の費用負担を保障するために支給するものであり、指定地域で使用することができ有効期限は3カ月間となっている。

職業教育訓練クーポンを発行する場合には、公共職業安定所(AA)の専門相談員との個別相談において、必要となる訓練の内容が確定されることが要件となる。

当該クーポンにより、職業継続教育措置に参加するために必要な費用(受講費、教材費、交通費、居住地以外での宿舍費・食事代、子供の保育費)が助成¹⁴⁴⁾される。

ただし、「失業給付I」を受給中の者については、職業継続教育の費用のみが支払われ、その他の生活保障のための費用は「失業給付I」を継続して受給する。

職業教育訓練クーポンには、特に訓練の目標及び重点事項、予定される最長の継続教育期間および有効期間(通常は3カ月)が記載されている。参加者は有効期間内に、職業教育訓練クーポンに適合した職業教育訓練の目的を有する認可された職業継続教育措置に参加するために、自分が選択した公共職業安定所(AA)に認可された担当機関において、職業教育訓練クーポンを現金化

することができる。

失業者又は被用者が職業継続教育の助成の要件を満たし、措置への参加が成果をもたらすと期待される場合には、職業継続教育の費用が負担されることによって、失業者又は被用者は基幹学校(Hauptschule)や同等の学校の修了資格を後から取得するための助成を受けることができる。

なお、操業短縮時に被用者が職業継続教育を受ける際にも、一定の要件の下で職業教育訓練クーポンが支給される。

(b) 根拠法令

「社会法典第3編(SGBⅢ)」§§77～87、§124a、§417である。

(c) 制度の対象者

以下の全ての要件を満たす者が対象となる。

- ① 失業時の職業統合を行うため、又は失業の恐れを回避するため、又は雇用契約を終了させないために、職業継続教育が必要であること。
- ② 職業継続教育措置へ参加する前に公共職業安定所(AA)によって助言を受け、当該職業教育訓練クーポンによる助成を受けるための①の要件が存在することが証明されること。
- ③ 職業継続教育措置および当該措置の実施者が、当該助成に関して公共職業安定所(AA)によって専門機関としての認可を受けていること。

(d) 管理運営主体

連邦雇用庁(BA)が管理運営する。

(e) 財源

社会保険料(労使折半)が財源である。

■141) 連邦雇用庁(BA)のホームページ:「Arbeitsmarkt 2010」、(<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Jahresbericht-Arbeitsmarkt-Deutschland/Generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-2010.pdf>) P.147参照。

■142) 連邦雇用庁(BA)の職業教育訓練クーポン(Bildungsgutschein)に関するホームページ(http://www.arbeitsagentur.de/nm_26260/zentraler-Content/A05-Berufi-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Bildungsgutschein.html、http://www.arbeitsagentur.de/nm_431528/EN/zentraler-Content/Leistungen/Bildungsgutschein-EN-55440.html)参照。

■143) 職業継続教育措置(beruflichen Weiterbildungsmaßnahme)とは、職業に付随する継続教育によって従業員の解雇を防ぐための措置である。

■144) 職業継続教育措置への参加に係る費用は、一部又は全額が助成される。

(f) 失業者に対する支援

職業継続教育措置に参加する際の費用の助成を受け
ることができる。

有していない職業教育訓練受講者。

- 社会的配慮の必要な職業教育訓練受講者（例として
障害者、移民等）。

(g) 企業に対する支援

特になし。

(d) 管理運営主体

連邦雇用庁（BA）が管理運営する。

(h) 給付実績（及び対象者数）

公表データなし。

(e) 財源

社会保険料（労使折半）が財源である。

h 初期職業資格付与 (Einstiegsqualifizierung : EQ)¹⁴⁵⁾

(a) 制度の概要

「初期職業資格付与（EQ）」は、若年者が「職業教育訓練法（BBiG）」に基づく認定職業教育訓練ポスト¹⁴⁶⁾に就くための準備を行うことを目的として、企業での基礎的な実習を行う場合に、当該若年者を受け入れる事業主に対して、訓練生1人当たりの平均的な社会保険料総額を含む月額216ユーロを上限とする賃金助成を訓練期間中（6～12ヶ月間）に行うものである。

(f) 失業者に対する支援

特になし。

(g) 企業に対する支援

職業紹介の見通しが困難な若年者等に対して初期職業訓練を行う場合に、賃金の助成を受けることができる。

(b) 根拠法令

「社会法典第2編（SGB II）」§16-(1)及び「社会法典第3編（SGB III）」§235bである。

(h) 給付実績（及び対象者数）

2010年の月当たりの「初期職業資格付与（EQ）」による助成者数は、19,803人であった。うち、「失業給付Ⅰ」の受給者は、14,307人、「失業給付Ⅱ」の受給者は、5,496人であった。

資料出所：連邦雇用庁（BA）¹⁴⁷⁾

(c) 制度の対象者

以下のいずれかの者に対して初期職業訓練を行う、民間および公営企業の事業主が対象である。

- 職業紹介の見通しが困難な若年者（15歳～24歳）で、前年に「職業教育訓練法（BBiG）」に基づく認定職業教育訓練のポストを見つけることができず、本人又は親が「失業給付Ⅱ」を受給している者。
- 必要とされる職業教育訓練の資格を、まだ完全には

i 職業教育訓練ボーナス (Ausbildungsbonus)¹⁴⁸⁾

(a) 制度の概要

職業教育訓練ボーナス (Ausbildungsbonus) は、一定の要件（詳細については下記cを参照のこと。）を満たす若年者を雇用し、「職業教育訓練法（BBiG）」、「手工業規則法（HwO）」、「船員法」、「高齢者介護法」に規定される認定職業訓練職種¹⁴⁹⁾に関し、職業訓練を行った事業主に支給されるものである。

■145) 連邦雇用庁（BA）の「初期職業資格付与（Einstiegsqualifizierung : EQ）」に関するホームページ：(http://www.arbeitsagentur.de/nn_408856/zentraler-Content/A05-Berufi-Qualifizierung/A051-Jugendliche/Allgemein/Einstiegsqualifizierung.html) 参照。

■146) 職業教育訓練法（BBiG）に基づく職業教育訓練ポストは、デュアル・システム（Duales System）において企業により提供される若年者の職業訓練ポストである。企業は、若年者と職業訓練契約を締結し、事業所において実践的な職業訓練と職業訓練校における理論教育を並行して行う。なお、デュアル・システムの詳細については、「2009～2010年海外情勢報告」定例報告第2章ドイツ2(3)若年者雇用対策を参照のこと。

■147) 連邦雇用庁（BA）のホームページ：「Arbeitsmarkt 2010」(<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Jahresbericht-Arbeitsmarkt-Deutschland/Generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-2010.pdf>) P.116参照。

■148) 職業教育訓練ボーナス (Ausbildungsbonus) に関する連邦労働・社会省（BMAS）のホームページ (<http://www.ausbildungsbonus.bmas.de/sites/generator/27680/>) 参照。

■149) 認定職業訓練職種は、ドイツ連邦政府（連邦教育・研究大臣）が認定する職業訓練の職種で、当該職種の職業訓練を修了した後に職業訓練資格を取得することができる。

職業教育訓練ボーナスの額は、職業教育訓練受講生が1年目に受け取る賃金に応じて、年額4,000ユーロ、5,000ユーロ、6,000ユーロとなる。障害又は重度障害のある若年者に対しては30%増額される。職業教育訓練ボーナスは2回に分けて支給される、すなわち50%は試用期間終了後に、残りの50%は職業教育訓練受講者が修了試験に登録した後に支給される。

なお、職業教育訓練ボーナスは、2008年7月1日～2010年12月31日に開始された職業教育訓練が対象であるが、職業教育訓練を行う企業が倒産したために新たな職業教育訓練ポストを探すのが困難な若年者(15歳～24歳)に対して、職業教育訓練ポストを追加的に提供する事業主に対しては2013年12月31日までに開始された職業教育訓練が対象となる¹⁵⁰⁾。

(b) 根拠法令

「社会法典第3編 (SGB III)」 §421rである¹⁵¹⁾。

(c) 制度の対象者

以下のいずれかに該当する若年者(15歳～24歳)に対し、通常の職業教育訓練ポストの枠に追加して職業教育訓練ポストを提供する事業主が対象となる。

- 少なくとも1年前から職業教育訓練ポストを探している若年者
- 一般学校の卒業資格がない若年者又は特殊学校や基幹学校 (Hauptschule)¹⁵²⁾ の卒業資格がある若年者
- 知的障害がある若年者又は社会的配慮の必要な若年者
- 中等教育の卒業資格 (mittlerer Schulabschluss) を有する若年者
- 高等教育の卒業資格のある若年者で2年以上職業

教育訓練ポストを探している者

- 職業教育訓練を行う企業が倒産したために新たな職業教育訓練ポストを探すのが困難な若年者

(d) 管理運営主体

連邦雇用庁 (BA) が管理運営する。

(e) 財源

社会保険料 (労使折半) が財源である。

(f) 失業者に対する支援

特になし。

(g) 企業に対する支援

一定の要件 (詳細については上記cを参照のこと。) を満たす若年者を雇用し、「職業教育訓練法 (BBiG)」、「手工業規則法 (HwO)」、「船員法」、「高齢者介護法」に規定される認定職業訓練職種に関し、職業訓練を行う場合に賃金の助成を受けることができる。

(h) 給付実績 (及び対象者数)¹⁵³⁾

2010年の月当たりの受給者数は、29,796人であった。

資料出所: 連邦雇用庁 (BA)

j 若年労働者に対する職業訓練助成金

(Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer)

制度の詳細については2(4)cを参照のこと。

(8) 外国人労働者対策¹⁵⁴⁾

a 外国人労働者受入制度の現行の概要

EU加盟国以外¹⁵⁵⁾ からの外国人がドイツに滞在するに

■150) 連邦労働・社会省 (BAMS) の解説記事 (<http://www.ausbildungsbonus.bmas.de/sites/generator/27680/>) 参照。

■151) 「社会法典第3編 (SGB III)」 §421r (Ausbildungsbonus) (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_421r.html) 参照。

■152) 「基幹学校 (Hauptschule)」とは、中等教育機関で、卒業後に企業内職業訓練を受ける者が主として進む5年制の学校のことを言う。

■153) 連邦雇用庁 (BA) のホームページ「Arbeitsmarkt 2010」

(<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Jahresbericht-Arbeitsmarkt-Deutschland/Generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-2010.pdf>) P.116参照。

■154) 詳細については、厚生労働省大臣官房国際課 (2009) 「2008～2009年海外情勢報告」特集ドイツを参照のこと。

■155) EU加盟国内であれば、労働者は自由に移動できるのが原則であるが、2004・2007年のEU拡大時においては、新規加盟国から旧加盟国への労働者の移動について経過措置が採られていた。ドイツは2004年に加盟した中東欧8カ国 (チェコ、エストニア、ラトビア、リトアニア、ハンガリー、ポーランド、スロヴェニア、スロヴァキア) に対し、旧加盟国として認められる最長7年の「移動の自由の適用猶予」を用いて移動を制限してきたが、2011年4月末で期限切れとなり、5月1日から当該国の労働者は自由にドイツへ移住して働くことが可能になった。なお、2007年に加盟したブルガリアとルーマニアについては、2004年加盟国と同様に、2014年までの7年間移動が制限される。

当たっては、「滞在法 (AufenthG)」に基づき、「滞在資格 (Aufenthaltstitel)」が付与される必要がある。「滞在資格」には「滞在許可 (Aufenthalterlaubnis)」(滞在期間の定めあり)及び「定住許可 (Niederlassungserlaubnis)」(滞在期間の定めなし)があり、「滞在許可」は滞在する目的に応じて付与される。外国人が就労を目的として滞在する場合は、「滞在法」第18条から第31条に基づき「滞在許可」を取得することが求められる。「滞在許可」は、原則として、連邦雇用庁 (BA) がその就労に同意した場合に、滞在資格とともにドイツ連邦各州の外国人局 (Ausländerbehörde : ドイツ連邦内務省 (BMI) の下部機関) から付与される(「滞在法 (AufenthG)」第39条 : 外国人が就労することへの同意)。連邦雇用庁 (BA)¹⁵⁶⁾ は、この「滞在許可」の付与にかかる同意に当たって、優先権審査 (Vorrangprüfung)¹⁵⁷⁾ の結果等を考慮するとされている¹⁵⁸⁾。

b 根拠法令

外国人に対する就労が承認された「滞在資格」の付与に関する決定に関する根拠法令は、以下のとおりである。

- (a) 「移民法 (Zuwanderungsgesetz)」
- (b) 「滞在法 (Aufenthaltsgesetz : AufenthG)」
- (c) 「就労令 (Beschäftigungsverordnung : BeschV)」
- (d) 「就労手続令 (Beschäftigungsverfahrensverordnung : BeschVerfV)」

c 受入分野

(a) 専門的・技術的分野

ア 高度専門技術保有者(「滞在法 (AufenthG)」第19条)

特別な専門知識のある学者、卓越した地位にある教育者又は科学者、一般年金保険 (allgemeine Rentenversicherung)

の拠出保険料算定上限額相当 (年額66,000ユーロ : 2011年1月1日改定)¹⁵⁹⁾ の所得がある専門家や上級幹部については、滞在期間に定めのない「定住許可 (Niederlassungserlaubnis)」が発給される(「滞在法 (AufenthG)」第19条(2))。

イ 研究者(「滞在法 (AufenthG)」第20条)

外国人研究者には、研究を目的とする「滞在許可」(滞在期間は少なくとも1年間)が発付与される。なお、研究期間が短縮される場合は研究計画の実施期間相当の期間まで短縮される(「滞在法 (AufenthG)」第20条第4項)。

ウ 自営業者(「滞在法 (AufenthG)」第21条)

25万ユーロ以上の投資かつ最低5人の雇用を創出する自営業者には、「滞在許可 (Aufenthalterlaubnis)」(最長3年間までの期限付きの滞在期間)が付与される。3年経過後には、滞在期間に定めのない「定住許可 (Niederlassungserlaubnis)」が付与される。

(b) 熟練分野

連邦雇用庁 (BA) は、熟練分野 (職業資格を得るのに2年以上の専門的職業訓練 (qualifizierte Berufsausbildung) を必要とするもの) の以下の就労へ同意することができる(「就労令 (BeschV)」第3章第25条)。

ア 外国料理のレストランの専門料理人

外国料理のレストランで専門料理人として就労する外国人には、4年間の「滞在許可」が付与される(「就労令 (BeschV)」第26条第2項)。

イ 大学卒業資格を有する外国人

大学卒業資格を有する外国人にはその資格に見合っ

■ 156) 連邦雇用庁 (BA) の下部組織である外国人局が、外国人が滞在及び就労に関する問い合わせを行う際の第一拠点となっている。
 ■ 157) 優先権審査 (Vorrangprüfung) とは、具体的な求人の応募者の中に、ドイツ人、EU加盟国市民、欧州経済領域の市民、スイス市民及び「ドイツにおいてあらゆる職種の就労が可能な外国人」がいないことを確認するものである。
 ■ 158) 2011年6月に閣議決定された「高度専門技術・専門技能人材確保のための計画 (Konzept zur Fachkräftesicherung)」に基づき、2012年4月より、ドイツで特に人材が不足している医師及びエンジニア (機械・自動車製造及び電子工学) の不足に対処するために、EU域外国からドイツに来るこれらの資格を有する高度人材の受入要件が緩和され、優先権審査 (Vorrangprüfung) を受けることなく、ドイツで就労することが許可される。これにより、受入要件は、労働条件 (特に賃金) が、ドイツ国内の比較可能な同職種のドイツ人労働者と同であることのみとなる。
 ■ 159) 一般年金保険 (allgemeine Rentenversicherung) の拠出保険料算定上限額は、毎年1月1日に改定される。2011年1月1日より西部ドイツ地区は年間66,000ユーロ、東部ドイツ地区は年間57,600ユーロとなっている。ドイツ連邦労働・社会省 (BMAS) のプレスリリース (2010年12月20日付け) (http://www.bmas.de/portal/50178/2010_12_21_neues_2011.html) 参照。
http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/138218/publicationFile/22183/rv_in_zahlen_2011_pdf.pdf

た就労を目的とする「滞在許可」が付与される（「就労令 (BeschV)」第27条）。

ウ 企業の幹部職員及び専門技術労働者

以下の者には就労を目的とする「滞在許可」が付与される。

- ① 所在地がドイツにある企業における幹部職員及び専門技術労働者（「就労令 (BeschV)」第28条第1項）
- ② ドイツと外国の合併企業の幹部職員（「就労令 (BeschV)」第28条第2項）

エ 外国人留学生

外国人留学生の就労については、年間合計90日間（全日就労）又は180日間（半日就労）まで認められている。大学機関の学生助手として就労する場合には年間合計90日間を超えて就労することができる（「滞在法 (AufenthG)」第16条(3)）。

オ 外国人大学卒業生 (Akademiker)

ドイツの大学及び高等専門学校での学業を修了した外国人大学卒業生 (Akademiker) に対しては、その取得資格に見合う職に就くための求職活動を行うために、卒業後最長1年間の「滞在許可」の有効期間が延長される（「滞在法 (AufenthG)」第16条(4)）。

カ 外国人職業訓練生

ドイツにおいて企業内職業教育訓練 (Ausbildung) 及び継続職業訓練 (Weiterbildung) を受ける外国人に対しては、「滞在許可」が付与される。なお、職業分野には特段の制限はない（「滞在法 (AufenthG)」第17条）。

(c) 非熟練分野

連邦雇用庁 (BA) は、非熟練分野（職業資格を得るのに2年以上の専門的職業訓練 (qualifizierte Berufsbildung) を必要としない）の以下の就労へ同意することができる

（「就労令 (BeschV)」第2章第17条）。

ア 季節労働者 (Saisonbeschäftigungen)

1日平均6時間以上、1週間当たり最低30時間以上で、暦年中に合計6か月以内の季節労働を行う外国人労働者が対象となる（「就労令 (BeschV)」第18条）。

イ 興行師のアシスタント (Schaustellergehilfen)

暦年中に合計9か月以内、興行師のアシスタントとして就労する外国人労働者が対象となる（「就労令 (BeschV)」第19条）。

ウ オペア (Au-pair-Beschäftigung)¹⁶⁰⁾

18歳以上25歳未満のドイツ語の基礎知識を備えたオペア (Au-pair) が、ドイツ語を母国語として話すホストファミリーにおいて1年以内の期間で家事手伝い（主に子供の世話）の就労を行う場合（「就労令 (BeschV)」第20条）。

エ 要介護者のいる世帯での家事労働者 (Haushaltshilfen)

要介護者 (pflegebedürftigen Personen : 「社会法典第11編 (SGB XI)」に規定) のいる世帯で、3年以内の期間で社会保険加入義務のあるフルタイム労働者として家事労働を行う場合（「就労令 (BeschV)」第21条）。

(d) 難民等

国際法上または人道上の理由、あるいは政治的理由に基づいて発給された「滞在許可」の場合は、受入分野の制限をせずに、就労が認められている（「滞在法 (AufenthG)」第22条）。

(9) 雇用における平等の確保

ドイツにおいては、「ドイツ憲法(基本法) Grundgesetz : GG」(1949年制定) 第3条(法の前の平等) 第3項に、「何人も、その性、門地、人種、言語、出身地および血統、信仰または宗教のもしくは政治的意見のために、差別され、または優遇されてはならない。」と差別の禁止に関する規定が盛り込まれている。しかしながら、「ドイツ憲法(基本法) : GG」は、私人間の関係を直接適用するものではない。

■ 160) 「オペア (Au-pair)」とは、主に語学取得を目的として、ホストファミリーに滞在し、子供の世話を中心とした家事手伝いを行う者をいう。Association for International Youth Workのホームページ (<http://au-pair-vij.org/incoming/index.php.en>) 参照。

いことから、従来、「民法典 (BGB)」の一般条項 (良俗違反の法律行為の無効、債務給付の際の信義誠実の原則等) をよりどころとして差別事案に対する救済が図られるとともに¹⁶¹⁾、「事業所組織法 (BetrVG)」第74条第1項の規定により、ドイツの事業所における差別に関して、事業主と従業員代表委員会 (Betriebsräten)¹⁶²⁾との交渉により解決が図られてきた。また、差別により解雇された場合には、「解雇保護法 (KSchG)」により社会的正当性がないとして無効とされる。

ドイツにおいては、EUの「一般雇用均等指令 (The Employment Equality Directive 2000/78/EC)」¹⁶³⁾に基づき、2006年8月に制定された「一般均等待遇法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:AGG)」¹⁶⁴⁾により、原則として雇用及び職業訓練等における人種又は民族的出身 (Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft)、性、宗教又は信条、障害、年齢、性的アイデンティティを理由とする差別が禁止された。同法により、解雇を除く職場における差別については、連邦非差別局 (ADS) への相談等が可能となるとともに、差別を行った事業主に対する損害賠償義務が課せられることとなった。

a 根拠法令

(a) 「事業所組織法 (BetrVG)」

事業所内の問題について、事業主と従業員代表委員会 (Betriebsräten) は、少なくとも月1回の協議のために会談を行い、両者は未解決の問題について真摯に解決のために交渉し、意見の相違の解決を図ることが規定されている(「事業所組織法 (BetrVG)」第74条第1項)。

(b) 「解雇保護法 (KSchG)」

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 (KSchG)」が規定されている。労働者が10人を超える事業所において、6か月以上雇用関係が継続する労働者に対して同法が適用される。

(c) 「一般平等待遇法 (AGG)」(2006年制定)¹⁶⁵⁾

ア 禁止される差別の理由

人種又は民族的出身 (Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft)、性、宗教又は信条、障害、年齢、性的アイデンティティ(「一般平等待遇法 (AGG)」第1条)

イ 適用分野

「一般平等待遇法 (AGG)」第2条第1項により保護される雇用に関する分野は、以下のとおりである。

① 雇用

- ・採用条件
- ・労働条件 (賃金、解雇理由、昇進)

② 職業訓練

なお、解雇については、「一般平等待遇法 (AGG)」の適用はなく、「解雇保護法 (KSchG)」の規定のみが適用される(「一般平等待遇法 (AGG)」第2条第4項)。

b 関係機関 (制度の実施体制)

(a) 連邦非差別局 (Antidiskriminierungsstelle des Bundes: ADS)¹⁶⁶⁾

「一般平等待遇法 (AGG)」を設置根拠法として、ドイツ連邦家庭・高齢者・女性・青少年省 (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:BMFSFJ) に

■ 161) 国立国会図書館「外国の立法 230 (2006.11): ドイツにおけるEU平等待遇指令の国内法化と一般平等待遇法の制定」齋藤純子 P95 Ⅲ 1.2 (<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/230/023004.pdf>) 参照。

■ 162) 「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の規定がない場合に限り、作業時間短縮や解雇などの重要事案について、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)。

■ 163) 「一般雇用均等指令2000/78/EC」(The Employment Equality Directive 2000/78/EC)、(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:EN:PDF>) 参照。

■ 164) 「一般均等待遇法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:AGG)」(<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf>) 参照。

■ 165) 「一般平等待遇法 (AGG)」(2006年8月14日制定) については以下のホームページ参照のこと(後ろ2つは英語版)。
(<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>、<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf>、http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/EN/publikationen/agg_in_englischer_Sprache.pdf?__blob=publicationFile、http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/EN/publikationen/agg_wegweiser_engl_guide_to_the_general_equal_treatment_act.pdf?__blob=publicationFile)

■ 166) ドイツ連邦非差別局 (ADS) のホームページ(<http://www.antidiskriminierungsstelle.de/bmfsfj/generator/ADS-en/root.html>) 参照。
英語版ホームページ(http://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/Home/home_node.html) 参照。

設置され相談を実施している（「一般平等待遇法（AGG）」第25条）。

(b) 労働裁判所

労働裁判所は、「労働裁判所法（ArbGG）」に基づき、労働関係から生じる労働者と事業主との間の民事的権利争議を扱う（「労働裁判所法（ArbGG）」第2条第1項）¹⁶⁷⁾。

c 救済の仕組み

ドイツでは、「事業所組織法（BetrvG）」に基づき、事業所における差別について、事業主と従業員代表委員会（Betriebsräten）との交渉により解決が図られることが原則となっているが、労働者は、労働裁判所（Gerichte für Arbeitsachen）への提訴により救済を受けることもできる。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間の動向

a 賃金

2010年のフルタイムの被用者¹⁶⁸⁾ (vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer) の平均年収（特別手当を含む総額）は、対前年比2.5%増の42,515ユーロとなり、消費者物価上昇率の1.1%を1.4ポイント上回った。

ドイツの特徴として、東西の賃金格差があり、その年収の上昇率を見ると、旧東ドイツ地区が旧西ドイツ地区（ベルリンを含む）よりも0.5ポイント高いものの、約12,000ユーロの差がある。

〈表3-3-7〉ドイツの賃金及び消費者物価の動向

(ユーロ、%)

賃金額 ①	2007		2008		2009		2010	
	月額	年収	月額	年収	月額	年収	月額	年収
全 国	3,023 (-)	40,134 (-)	3,103 (2.6)	41,260 (2.8)	3,141 (1.2)	41,468 (0.5)	3,227 (2.7)	42,515 (2.5)
旧西ドイツ地域 及びベルリン	3,134 (-)	41,767 (-)	3,213 (2.5)	42,905 (2.7)	3,248 (1.1)	43,036 (0.3)	3,338 (2.8)	44,149 (2.6)
旧東ドイツ地域	2,344 (-)	30,082 (-)	2,431 (3.7)	31,210 (3.7)	2,486 (2.3)	31,853 (2.1)	2,547 (2.5)	32,533 (2.1)
消費者物価上昇率 (対前年比) ②	2.3		2.6		0.4		1.1	

資料出所：連邦統計局

① "Arbeitnehmerverdienste und Indizes der Arbeitnehmerverdienste - Lange Reihen - Fachserie 16 Reihe 2.4-2. Vj. 2011" ¹⁶⁹⁾

② "Consumer price index for Germany % changes on the previous year" ¹⁷⁰⁾

注1：賃金額は製造業及びサービス業の平均であり、月収は、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。

注3：2007年1月より「所得統計法（VerdStatG）」が新規に施行され、従来の賃金統計調査方法が変更されたことにより、2006年以前の統計とは接続していない。

b 労働時間

2010年のフルタイムの被用者の週当たりの平均労働時間（Bezhalte Wochenarbeitszeit）は、38.8時間と前年に比べ0.4時間増加した。

〈表3-3-8〉ドイツの被用者（フルタイム）の週当たりの平均労働時間の動向

(時間)

年	2007	2008	2009	2010
全国	39.0	39.0	38.4	38.8
旧西ドイツ地区 及びベルリン	38.9	38.9	38.3	38.8
旧東ドイツ地区	39.5	39.6	39.0	39.3

資料出所：ドイツ連邦統計局（DESTATIS）

「Wirtschaft und Statistik, September 2011」, Verdienste und Arbeitskosten, Bezahlte Wochenarbeitszeit ¹⁷¹⁾

注1：2007年1月より「所得統計法（VerdStatG）」が新規に施行され、従来の賃金統計調査方法が変更されたことにより、2006年以前の統計とは接続していない。

■ 167) 「労働裁判所法（ArbGG）」第2条 (http://bundesrecht.juris.de/arbogg/_2.html) 参照。

■ 168) 職業訓練生（Auszubildende）を除く。

■ 169) ドイツ連邦統計局（Destatis）

・「Arbeitnehmerverdienste und Indizes der Arbeitnehmerverdienste - Lange Reihen - Fachserie 16 Reihe 2.4 - 2. Vj. 2011」製造業の数値利用
(<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/VerdiensteArbeitskosten/Arbeitnehmerverdienste/ArbeitnehmerverdiensteLangeReihe,templateId=renderPrint.psm1>) 参照。

■ 170) 消費者物価上昇率については、ドイツ連邦統計局（Destatis）のホームページ

(<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/EN/Content/Statistics/TimeSeries/EconomicIndicators/BasicData/Content100/vpi101j.psm1>) 参照。

■ 171) 連邦統計局（DESTATIS）の「Wirtschaft und Statistik, September 2011」, Verdienste und Arbeitskosten, Bezahlte Wochenarbeitszeit (<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Monatsausgaben/WistaSeptember11,property=file.pdf>) 参照。

(2) 最低賃金制度¹⁷²⁾

ドイツには、産業横断的な法定の最低賃金制度は存在しない。最低賃金等の労働条件¹⁷³⁾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(Tarifvertrag)によって規定される。当該労働協約は、締結した労使に対して効力を発するのが原則であるが、「労働協約法(Tarifvertragsgesetz:TVG)」第5条に基づく「一般的拘束力宣言(Allgemeinverbindlicherklärung)」¹⁷⁴⁾により、労働者の50%以上に適用される労働協約が存在する産業における未組織労働者への拡張適用が可能となっている。なお、労働者派遣法(Arbeitnehmerüberlassungsgesetz:AÜG)第3a条の改正により、2012年1月1日より労働者派遣業も最低賃金設定業種となっている。

外国に所在する派遣事業者から1年未満の期間派遣されてくる労働者に対しては、一般的拘束力宣言による拡張適用の効力が及ばなかったことから、産業別の最低

賃金に関し、2009年に以下の2つの法律の改正が行われた。

a 「労働者送り出し法**(Arbeitnehmer-Entsendegesetz: AEntG)」¹⁷⁵⁾**

2009年4月24日に施行された本法の改正¹⁷⁶⁾により、労働協約の一般的拘束力が宣言された業種のうち、法定のものに関しては、ドイツ国外の事業主にも労働協約上の最低賃金等の労働条件が強制適用される(「労働者送り出し法(AEntG)」第3条)¹⁷⁷⁾。

具体的には、建設業(第一次元請、屋根葺き、電気工事、壁紙張り・塗装)、建物清掃業、郵便サービス¹⁷⁸⁾、警備、炭鉱特殊掘削業務、業務用繊維製品クリーニング、廃棄物収集(含む道路清掃)・除雪、継続教育訓練サービス¹⁷⁹⁾及び介護サービス¹⁸⁰⁾の業種¹⁸¹⁾について労働協約上の最低賃金の適用が可能となっている(「労働者送り出し法(AEntG)」第4条)¹⁸²⁾。

2012年1月現在、以下の職種¹⁸³⁾について労働協約上

- 172) ドイツにおける最低賃金(Mindestlöhne)に関する連邦労働・社会省(BMAS)のホームページ(<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohnsgesetze/mindestlohnsgesetze.html>)、(http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/mindestlohn-faq.pdf?__blob=publicationFile)参照。
・ドイツにおける最低賃金(Mindestlöhne)に関する連邦財務省(Bundesministerium der Finanzen:BMF)の税関(Zoll)の英語版ホームページ(http://www1.zoll.de/english_version/f0_minimum_conditions_of_employment/c0_summary_of_technical_information/a0_minimum_wage/index.html)参照。
- 173) 「労働者送り出し法(AEntG)」には、連邦政府の税関(Zoll)の財政管理局により労働条件が監視され(§16)、法律違反に対する罰金が科せられる(§23)ことが規定されている。
- 174) 「一般的拘束力宣言」に関する連邦労働・社会省(BMAS)のホームページ(<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/inhalt.html>)参照。
「一般的拘束力宣言」が発せられた職種のリストについては、連邦労働・社会省(BMAS)のホームページ(http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/arbeitsrecht-verzeichnis-allgemeinverbindlicher-tarifvertraege.pdf?__blob=publicationFile)参照。
当該労働協約の適用を受けている使用者が、当該労働協約を拡張した場合の労働者のうち過半数を雇用している場合、ドイツ連邦労働・社会大臣が一般的拘束力宣言を行い、締結された内容を未組織労働者に拡張して適用することができる。(「労働協約法(TVG)」第5条(http://bundesrecht.juris.de/tvg/_5.html)参照。)
- 175) 「労働者送り出し法(AEntG)」に基づく労働協約上の最低賃金に関する連邦労働・社会省(BMAS)の解説(<http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/aentg.html>)参照。
「労働者送り出し法(AEntG)」は、労働市場政策の観点から、ドイツ国外の企業からドイツ国内に派遣された労働者及び国内の労働者に対して、ドイツ国内で定められた労働協約による労働条件を適用することなどを規定している。
*正式名称は、「国境を越えて派遣される労働者及び国内の正規労働者に対する強制的労働条件(適用)に関する法律」(Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz: AEntG)。
なお、これらの労働条件は、連邦政府の税関(Zoll)の財政管理局により監視されている。
- 176) 「労働者送り出し法(AEntG)」の改正(2009年4月24日付け)に関する連邦労働・社会省(BMAS)の解説記事(2009年4月28日付)(http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/mindestlohn-daten-fakten.pdf?__blob=publicationFile)参照。
- 177) 「労働者送り出し法(AEntG)」第3条(http://bundesrecht.juris.de/aentg_2009/_3.html)参照。
- 178) 郵便サービスの最低賃金については、2010年1月に連邦行政裁判所が無効とする判決を下しており、未適用となっている。
- 179) 継続訓練教育サービスについては、「社会法典第2編(SGB II):求職者のための基礎保障」及び「社会法典第3編(SGB III):就労促進」に規定されるもの。
- 180) 介護サービスについては、その業務の特殊性を考慮するために、「労働者送り出し法(AEntG)」において他の業種から独立した規定となっている。(第10条から第13条)
- 181) 「労働者送り出し法(AEntG)」に基づき、労働協約上の最低賃金が適用される業種の詳細については、連邦労働・社会省(BMAS)のホームページ(Mindestlohnsgesetze)(<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohnsgesetze/mindestlohnsgesetze.html>)参照。
- 182) 「労働者送り出し法(AEntG)」第4条(http://bundesrecht.juris.de/aentg_2009/_4.html)参照。

の最低賃金が発効している。

- 建設業
- 屋根葺き
- 電気工事
- 建物清掃業
- 壁紙張り・塗装
- 介護サービス
- 警備
- 業務用繊維製品クリーニング
- 鉱山特殊業
- ゴミ収集・処理業

b 「最低労働条件法 (Mindestarbeitsbedingungengesetz : MiArbG)」 (1952年制定)

2009年4月28日施行の本法の改正により、労働者の50%以上に適用される労働協約が事実上ない業種における最低賃金の導入が制度上可能となった¹⁸⁴⁾。

(「最低労働条件法 (MiArbG)」第1条)¹⁸⁵⁾

(3) 労働時間制度¹⁸⁶⁾

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(「労働時間法 (Arbeitszeitgesetz : ArbZG)」第3条第1文)¹⁸⁷⁾。

b 管理的職員に係る適用除外

管理的職員 (leitende Angestellte) については、労働時間制度の適用 (最長労働時間、休憩・休息时间、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。(「労働時間法 (ArbZG)」第18条)¹⁸⁸⁾。なお、管理的職員とは、次の者をいう(「事業所組織法 (Betriebsverfassungsgesetzes : BetrVG)」第5条第3項)¹⁸⁹⁾。

- 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

時間外労働は、労働協約によって定められた場合に1年間に60日を限度として1日の労働時間を10時間まで延長することができる。このほか、非常時や監督官庁の許可を受けた場合 (建設業など) にも認められる。割増賃金について、法令上の規定はないが、労働協約により所定労働時間を定め、これを超過して労働した場合の賃金の割増制度を定めている。

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¹⁹⁰⁾、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

■ 183) 「労働者送り出し法 (AEntG)」に基づき、労働協約上の最低賃金が発効している業種については、連邦労働・社会省のホームページ (Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG)) : 2011年11月8日現在 (http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile) 参照。

■ 184) 「最低労働条件法 (MiArbG)」については、ドイツ連邦労働・社会省 (BMAS) の「Sozial Bericht 2009」、P.37 「3.2.1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz und Mindestarbeitsbedingungengesetz」 (http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a101-09-sozialbericht-2009.pdf?__blob=publicationFile) 参照。

ドイツ連邦政府は、「最低労働条件法 (MiArbG)」に基づいて最低賃金本委員会の構成委員を招聘する。最低賃金本委員会は特定産業部門で社会的に非難すべき事実がないかどうかをチェックし、当該産業部門で最低賃金を定める必要があるか否かを審査する。ドイツ連邦政府、事業主団体と労働組合の全国組織ならびに州政府は、本委員会に対して提言をすることができる。本委員会がある産業部門において最低賃金を定めるべきと考えた場合、専門委員会が設置され、具体的な最低賃金を決定する。この最低賃金はドイツ連邦政府による公布によって当該経済部門において拘束力を有する。

■ 185) 「最低労働条件法 (MiArbG)」第1条 (http://bundesrecht.juris.de/miarbg/_1.html) 参照。

■ 186) 「労働時間法 (ArbZG)」に関するドイツ連邦労働・社会省 (BMAS) の解説 (<http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/arbzb.html>) 参照。

■ 187) 「労働時間法 (ArbZG)」第3条第1文 (http://bundesrecht.juris.de/arbzb/_3.html) 参照。

■ 188) 「労働時間法 (ArbZG)」第18条 (http://bundesrecht.juris.de/arbzb/_18.html) 参照。

■ 189) 「事業所組織法 (BetrVG)」第5条第3項 (http://bundesrecht.juris.de/betrvg/_5.html) 参照。

■ 190) 深夜労働に従事する者は、1ヵ月以内又は4週以内の期間を平均して週日の労働時間が1日8時間を超えない場合に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6条第2項)。

(ArbZG) 第3条第2文)¹⁹¹⁾。

e 休息・休日

(a) 休息時間 (Ruhezeit)

労働者は、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をとらなければならない(「労働時間法 (ArbZG) 第5条第1項)¹⁹²⁾。

(b) 日曜・祝日の休息

労働者は、日曜日及び法定祝日は、0時から24時まで就業してはならない(「労働時間法 (ArbZG) 第9条)¹⁹³⁾。

ただし、平日に労働をすることが可能でない業種について¹⁹⁴⁾、例外が認められている(「労働時間法 (ArbZG) 第10条第1項)¹⁹⁵⁾。

f 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日以上の年次有給休暇を取得することができる(「連邦休暇法 (Bundesurlaubsgesetz : BUrlG) 第3条第1項、第4条)¹⁹⁶⁾。

g 病気休暇

労働者が、有給休暇期間中に病気になった場合、労働不能の医師による診断書のある日については、有給休暇に算定されない(「連邦休暇法 (BUrlG) 第9条)¹⁹⁷⁾。

この場合、「賃金継続支払法 (Entgeltfortzahlungsgesetz:

EntgFG)¹⁹⁸⁾により有給の病気休暇となる。すなわち、労働者が、その責めによることなく病気により就労できない場合は、事業主に対して、6週間までの就労できない期間中における賃金継続支払請求権を有する(「賃金継続支払法 (EntgFG) 第3条第1項第1文)¹⁹⁹⁾。

賃金継続支払いの対象となる期間に関して、当該労働者に対して、基準となる通常の労働時間において支払われるべき賃金が、継続して支払われる(「賃金継続支払法 (EntgFG) 第4条第1項)²⁰⁰⁾。

継続賃金支払請求権は、労働関係が中断することなく4週間継続した後に生じる(「賃金継続支払法 (EntgFG) 第3条第3項)²⁰¹⁾。

h 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時までには制限されており、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)²⁰²⁾。

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²⁰³⁾。

■191) 「労働時間法 (ArbZG) 第3条第2文 (http://bundesrecht.juris.de/arbzbz/_3.html) 参照。

■192) 「労働時間法 (ArbZG) 第5条第1項 (http://bundesrecht.juris.de/arbzbz/_5.html) 参照。

■193) 「労働時間法 (ArbZG) 第9条 (http://bundesrecht.juris.de/arbzbz/_9.html) 参照。

■194) 「平日に労働をすることが可能でない業種」については16業種が定められており、例えば救急、消防、病院、製パン店、為替業務等が含まれる。

■195) 「労働時間法 (ArbZG) 第10条第1項 (http://bundesrecht.juris.de/arbzbz/_10.html) 参照。

■196) 「連邦休暇法 (BUrlG)」に関するドイツ連邦労働・社会省 (BMAS) の解説 (<http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/burlg.html>) 参照。

「連邦休暇法 (BUrlG) 第3条第1項 (http://bundesrecht.juris.de/burlg/_3.html)、第4条 (http://bundesrecht.juris.de/burlg/_4.html) 参照。

■197) 「連邦休暇法 (BUrlG) 第9条 (http://bundesrecht.juris.de/burlg/_9.html) 参照。

■198) 「賃金継続支払法 (EntgFG)」に関するドイツ連邦労働・社会省 (BMAS) の解説 (<http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/entgfg.html>) 参照。

■199) 「賃金継続支払法 (EntgFG) 第3条第1項第1文 (http://bundesrecht.juris.de/entgfg/_3.html) 参照。

■200) 「賃金継続支払法 (EntgFG) 第4条第1項 (http://bundesrecht.juris.de/entgfg/_4.html) 参照。

■201) 「賃金継続支払法 (EntgFG) 第3条第3項 (http://bundesrecht.juris.de/entgfg/_3.html) 参照。

■202) 「閉店法 (LadSchlG) 第3条第2項 (http://bundesrecht.juris.de/ladschl/_3.html)、

第5条 (http://bundesrecht.juris.de/ladschl/_5.html) 参照。

■203) 2006年9月1日に、ドイツ連邦政府と州政府との権限を明確に分離し、立法手続を迅速化することを目的とした「基本法 (GG) (日本の憲法に相当) の改正が施行され、その対象となるドイツ連邦法に「閉店法 (LadSchlG)」が含まれた。

各州は、それぞれ「閉店法」を定め、営業時間を州単位で決定することができる。州が「閉店法」を定めない場合は、ドイツ連邦政府の「閉店法」が有効となる。現在、バイエルン州のみでドイツ連邦政府の「閉店法」が有効となっている。なお、詳細は「閉店法 (LadSchlG)」に関するドイツ連邦労働・社会省 (BMAS) の解説 (<http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/ladschl.html>) 参照。

(4) 労災保険制度 (gesetzlichen Unfallversicherung)

a 概要

ドイツの労災保険制度 (gesetzlichen Unfallversicherung) は、1884年に、当時のドイツ帝国の宰相ビスマルクによって創設された社会保険制度²⁰⁴⁾ の一つである。

労災保険制度 (gesetzlichen Unfallversicherung) は、直訳すると事故保険制度となり、労働者の業務災害・通勤災害・職業病のほか、農業従事者、保育所・幼稚園に預けられる子ども、学生、介護労働者、ボランティア労働者、公共職業安定所の登録失業者などを対象として、幅広い活動中の事故等が補償の対象となる。

労災保険全体の2010年の被保険者数は7,550万人（うち生徒・学生等労働者以外の者は1,710万人）で、前年より0.7%増加した。

2010年の労災保険全体の業務災害の届け出件数は、954,459件で対前年比7.71%の増加となった。また、同年の労災保険全体の通勤災害の届け出件数は、223,973件で対前年比25.41%の増加となった。

労働者1,000人当たりの労災発生件数は25.84件で、対前年比6.32%の増加となった。

〈表3-3-9〉ドイツの業務災害・通勤災害の届け出件数の動向

	2006	2007	2008	2009	2010
業務災害	948,546	959,714	971,620	886,122	954,459
通勤災害	191,186	167,067	176,608	178,590	223,973
合計	1,139,732	1,126,781	1,148,228	1,064,712	1,178,432

資料出所：全ドイツ労災保険組合

(Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung : DGUV)²⁰⁵⁾

注：「社会法典 (SGB) 第7編」第193条により、事業主に対して、労働者が暦日で3日を超えて就労不能であった又は死亡した場合、災害発生後3日以内に当該地区の労災保険担当部署へ届けを行うことが義務付けられている。

b 根拠法令

根拠法令は、「社会法典第7編 (SGBVII)」²⁰⁶⁾ である。

c 管理運営主体²⁰⁷⁾

労災保険制度の保険者は、以下の3つに分かれている。

(a) 同業者保険組合 (Berufsgenossenschaften : BG)

民間企業の同一業種の事業主が業種別に組織した同業者保険組合 (BG) が保険者となって管理運営を行っている。現在、9箇の同業者保険組合 (BG)²⁰⁸⁾ がある。同業者保険組合 (BG) の運営委員会は、労働者と事業主の同数の代表により組織されており、6年ごとに選挙で委員が選ばれる。

(b) 農業社会保険組合

(Landwirtschaftliche Sozialversicherung : LSV)²⁰⁹⁾

農業従事者（自営農業者、労働者、家族農業従事者）に対しては、独自に組織された農業社会保険組合 (LSV) が保険者となって管理運営を行っている。

(c) 公的部門の労災保険金庫 (Unfallkasse)²¹⁰⁾

公的部門においては、連邦政府、鉄道事業者、郵便・通信事業者、州政府、市町村及び消防団などの公的機関が保険者となって管理運営を行っている。

なお、上記(1)同業者保険組合 (BG) 及び(3)公的部門の労災保険金庫 (Unfallkasse) を傘下に擁する労災保険組合連合として、全ドイツ労災保険組合 (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung : DGUV)²¹¹⁾ が設置されている。

■204) ドイツの社会保険制度には、失業保険、年金保険、医療保険、労災保険、介護保険の5つがある。

■205) 全ドイツ労災保険組合 (DGUV) によるデータ。(http://www.dguv.de/content/facts_figures/au_wu/index.jsp) 参照。

■206) 「社会法典第7編 (SGBVII)」は、1884年以来継続していた「法定保険法典第3編」から労災保険制度を抜き出した法律として、1997年1月に施行された。

■207) 労災保険制度の保険者については、「社会法典第7編 (SGBVII)」第114条～第120条に規定されている。

■208) 9つの同業者保険組合 (BG) は、①化学、②木材・金属加工、③エネルギー・テキスタイル・電機・通信機器、④食品・ケータリング、⑤建築、⑥貿易・流通、⑦管理業務、⑧運輸、⑨保健・福祉サービスとなっている(全ドイツ労災保険組合 (DGUV) のホームページ (http://www.dguv.de/content/adresses/bgs/index.jsp) を参照)。

■209) 農業社会保険組合 (LSV) は、現在10箇設置されている。これらを傘下に擁する農業社会保険組合連合会として、中央農業社会保険組合 (Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung : LSV-SpV) が設置されている。中央農業社会保険組合のホームページ (http://www.lsv.de/) を参照。

■210) 公的部門の労災保険金庫 (Unfallkasse) は、現在20箇設置されている。代表的なものは、連邦労災金庫 (Unfallkasse des Bundes)、鉄道労災金庫 (Eisenbahn-Unfallkasse)、郵便・通信労災金庫 (Unfallkasse Post und Telekom) である。

■211) 全ドイツ労災保険組合 (DGUV) は、ドイツ国内を6つの地域に分けて業務を行っている。全ドイツ労災保険組合 (DGUV) は、加盟する労災保険組合の共通の利益を代弁し、保険者及び被保険者双方の果たすべき役割を推進することを目的とする。

d 財源

財源は、事業を行うものが全額負担する社会保険料となっている。

同業者保険組合 (BG) 及び農業社会保険組合 (LSV) の労災保険料率は、前年の支出の実績に従い1年ごとに決定される。同業者保険組合 (BG) に加盟する事業主の平均保険料は賃金総額の1.3% (2010年) となっている²¹²⁾。また、同業者保険組合 (BG) の加盟事業主が、労災の予防や安全な職場環境作りに尽力した場合は、保険料が引き下げられる。一方、労災件数が増加した場合は、保険料が引き上げられる。

公的部門 (市町村) の労災保険料は、人口、被保険者数、賃金に基づき決定される。

e 制度の対象者²¹³⁾

労災保険制度の対象者は、保険者別に以下のとおりとなっている。

自営業者は殆どの場合が適用除外であるが、自営農業者、沿岸漁業の漁師、保健・福祉分野の自営業者 (例：ホームヘルパー、介護労働者) は、例外として適用される。また、自営の医師、歯科医師、獣医師、薬剤師は、任意で加入することが出来る。

公務員は、労災保険の適用除外となっており他制度が適用される。

(a) 同業者保険組合 (Berufsgenossenschaften: BG)

- 労働者
- 職業教育訓練生
- リハビリテーションを行う者 (例：入院中の者)

(b) 農業社会保険組合

(Landwirtschaftliche Sozialversicherung: LSV)

農業従事者 (自営農業者、労働者、家族農業従事者)

(c) 公的部門の労災保険金庫 (Unfallkasse)

対象となる者には、主に以下の者が挙げられる。

- 連邦政府、州政府及び市町村で就労する者 (公務員を除く)
- 鉄道事業及び郵便・通信事業の労働者
- 保育所・幼稚園に預けられる子ども
- 学校の生徒及び大学の学生
- 要介護者の居る世帯で就労する介護労働者
- ホームヘルパー
- 災害・緊急時の人命救助支援者
- 献血者、臓器提供者
- 災害・緊急援助機関 (例：赤十字社) のボランティア労働者
- ボランティアで社会活動を行う者 (例：スポーツチームのコーチ、消防団)
- 証人、陪審員
- 公共職業安定所 (AA) に失業登録を行った失業者
- 刑務所で就労する受刑者
- 政府開発援助のプロジェクトで就労する者

f 補償対象

補償対象 (Versicherungsfalles) は、活動の種類によって様々異なるものであり、ここでは、民間企業の労働者のケースについて記載する。

(a) 業務災害 (Arbeitsunfall)²¹⁴⁾

「業務災害 (Arbeitsunfall)」とは、同業者保険組合 (BG) 加盟企業の労働者が就労中や出張中に遭遇する事故である。ここには次例のような事故も含まれる：

- 作業機器の修理時または運搬時
- 会社所有車両の運転時 (通勤・出張中の事故)
- 企業内でのスポーツ行事
- 企業主催の旅行および式典時

(b) 通勤災害 (Wegeunfall)²¹⁵⁾

「通勤災害 (Wegeunfall)」とは、労働者が職場へ往復する直接的なルート上で遭遇する事故である。

なお、労働者は、迂回ルートを取る必要がある場合に、

■212) 資料出所: 全ドイツ労災保険組合 (DGUV) のホームページ (http://www.dguv.de/content/organization_structure/financing/index.jsp) を参照。

■213) 制度の対象者は、「社会法典第7編 (SGBVII)」第2条に規定されている。

■214) 業務災害 (Arbeitsunfall) については、「社会法典第7編 (SGBVII)」第8条に規定されている。

■215) 通勤災害 (Wegeunfall) については、「社会法典第7編 (SGBVII)」第8条に規定されている。

迂回ルート上で遭遇した事故も通勤災害と認められる。
(例：勤務時間中に子どもの対応を行う場合。)

(c) 職業病 (Berufskrankheit)²¹⁶⁾

「職業病 (Berufskrankheit)」とは、労働者が職業上の活動を行うことによって、健康を損なうことが高いレベルで発生すると科学的知見で裏付けられた影響を、他の全住民に比べ、より強く被っている場合に発症する疾病を言う。職業病は、ドイツ連邦政府が議会の承認を得て制定するリストに掲載されている。

g 申告の義務²¹⁷⁾

事業主は、業務災害、通勤災害、職業病により労働者が3日を超えて就労不能であった場合又は死亡した場合は、当該災害の発生後3日以内に、同業者保険組合(BG)に報告を行うことを義務付けられている。

h 給付内容

給付内容は、労働者を可能な限り職場や社会に復帰させるための包括的なケアを行うための医療給付に重点が置かれている。

(a) 一時的な労働不能給付

① 休業補償手当 (Verletztengeld)²¹⁸⁾

労働者が、業務災害、通勤災害、職業病により就労不能となった場合は、最初の6週間は事業主によって継続賃金(Lohnfortzahlung)²¹⁹⁾が支払われる。その後も就労不能な場合は、休業補償手当 (Verletztengeld) が支給される。休業補償手当は、当該災害により就労不能となった日から回復するまでの治療期間中の所得保障として、賃金の80%が支給される。仮に、回復が見込まれない場合は、休業補償手当は最長78週間で支給が打ち切られる。

② 移行期手当 (Übergangsgeld)²²⁰⁾

移行期手当は、労働者が職場復帰を行うまでの職業リハビリテーションを行う期間に、賃金の68%～75%が支給されるものである。

(b) 永久的な労働不能給付

① 障害年金 (Versichertenrente)²²¹⁾

労働者が、業務災害、通勤災害、職業病により、被災又は発症後、26週間経過した後に、稼得能力が20%以上減少している場合は、障害年金の支給対象となり得る。

障害年金は、稼得能力の減少 (Minderung der Erwerbsfähigkeit : MdE) の程度及び年間賃金 (Jahresarbeitsverdienst: JAV)²²²⁾ に応じて支給される。

労働者が、100%稼得能力が失われたとされた場合は、その1年前の年間賃金の3分の2が満額の障害年金として支給される。例えば、稼得能力が30%減少した場合は、年間賃金の3分の2 (満額の障害年金) の30%が障害年金として支給される。

障害年金は、休業補償手当 (Verletztengeld) が支給停止となる日から支給が開始され、労働者の稼得能力の減少が継続する限り支給される。

また、稼得能力が50%を超えて減少した場合は、障害年金額は上記計算値の10%割増される。

なお、障害年金が支給される際には、他の法定年金との併給調整が行われる。

② 介護手当 (Pflegegeld)

労働者が、日常的に介護が必要となった場合は、介護手当が支給される。支給額は、2011年7月1日より、月額310ユーロ～1,240ユーロ (西部ドイツ) 及び月額272ユーロ～1,086ユーロ (東部ドイツ) となっている。

■216) 職業病 (Berufskrankheit) については、「社会法典第7編 (SGBVII)」第9条に規定されている。

■217) 事業主の申告の義務については、「社会法典第7編 (SGBVII)」第193条に規定されている。

■218) 休業補償手当 (Verletztengeld) については、「社会法典第7編 (SGBVII)」第45条～第47条に規定されている。

■219) 労働者は、その責めによることなく疾病により就労できない場合は、事業主に対して、6週間までの就労できない期間中における賃金継続支払請求権を有する(「賃金継続支払法 (EntgFG)」第3条)。賃金継続支払いの対象期間は、当該労働者に対して、法定労働時間において支払われるべき賃金が継続して支払われる(「賃金継続支払法 (EntgFG)」第4条)。

■220) 移行期手当 (Übergangsgeld) については、「社会法典第7編 (SGBVII)」第49条～第50条に規定されている。

■221) 障害年金 (Versichertenrente) については、「社会法典第7編 (SGBVII)」第56条～第62条に規定されている。

■222) 年間賃金 (JAV) の下限は、18歳の労働者の平均年間賃金の60%で、2011年は、18,396ユーロ(西部ドイツ)、16,128ユーロ(東部ドイツ)となっている。

(c) 医療給付 (Heilbehandlung)²²³⁾

医療給付は、制限無く、労働者の被災状況に応じて以下のように適切に提供される。

- 救急治療
- 医師による治療
- 歯科治療 (義歯を含む)
- 投薬、応急手当に使用する物品 (包帯等) の提供
- 自宅看護
- 入院による治療又はリハビリテーション施設での治療
- 医療リハビリテーション

(d) 職場復帰・社会復帰のための支援²²⁴⁾

労働者が、退院後に、職場復帰や社会復帰を果たすための以下の支援が行われる。

- 従前の職場への復帰又は新たな仕事探しのための支援
- 職業訓練の受講費用の負担
- 求職活動のための旅費
- 自動車等の移動のための手段
- 住居のバリアフリー化
- 家事・育児の支援

(e) 遺族給付 (Hinterbliebenenleistungen)²²⁵⁾

労働者が、死亡した場合に、遺族に対して、以下が支給される。

① 死亡手当 (Sterbegeld)²²⁶⁾

労働者が、業務災害、通勤災害、職業病により死亡した場合は、死亡手当として、遺族に対して労働者の死亡時の年間賃金²²⁷⁾の7分の1が一時金として均等割で支

給される。2011年の支給限度額は、4,380ユーロ(西部ドイツ)及び3,840ユーロ(東部ドイツ)となっている。

② 遺体搬送料等 (Überführungskosten)²²⁸⁾

労働者が、業務災害、通勤災害、職業病により居住地から離れた場所で死亡した場合に、埋葬場所まで遺体を搬送した費用及び埋葬料が負担される。

③ 寡婦・寡夫年金 (Hinterbliebenenrenten)²²⁹⁾

労働者が、業務災害、通勤災害、職業病により死亡した場合に、寡婦・寡夫に対して、再婚するまで寡婦・寡夫年金が支給される。但し、寡婦・寡夫に収入²³⁰⁾がある場合は、寡婦・寡夫年金から減額される。

支給期間及び支給額は、以下のとおりとなっている：

- 労働者が死亡した日の属する月から3カ月以内
- に、労働者の生前の年間賃金の3分の2が支給される。
- 労働者が死亡した日の属する月から3カ月が過ぎると、1年当たり労働者の生前の年間賃金の30%が、最長で労働者が死亡した日の属する月から24カ月目まで支給される。

遺族が以下の場合には、労働者が死亡した日の属する月から3カ月が過ぎると、1年当たり労働者の生前の年間賃金の40%が支給される。

- 寡婦・寡夫の年齢が47歳²³¹⁾以上の場合
- 遺児年金の受給資格のある子ども又は障害のある子ども養育する場合
- 寡婦・寡夫に障害がある場合

■223) 医療給付については、「社会法典第7編 (SGBVII)」第27条～第34条に規定されている。

■224) 職場・社会復帰のための支援については、「社会法典第7編 (SGBVII)」第35条～第44条に規定されている。

■225) 遺族給付 (Hinterbliebenenleistungen) については、「社会法典第7編 (SGBVII)」第63条～第71条に規定されている。

■226) 死亡手当 (Sterbegeld) については、「社会法典第7編 (SGBVII)」第64条に規定されている。死亡手当 (Sterbegeld) の対象者には、寡婦・寡夫、実子、継子、養子、孫、兄弟姉妹の他に、前妻・前夫も含まれる。

■227) 死亡手当 (Sterbegeld) の支給額は、年金保険の全ての被保険者の平均賃金を算定対象 (Bezugsgröße) とする。算定対象 (Bezugsgröße) については、「社会法典第4編 (SGBIV)」第18条(1)に規定されている。

■228) 遺体搬送料等 (Überführungskosten) については、「社会法典第7編 (SGBVII)」第64条に規定されている。

■229) 寡婦・寡夫年金 (Rentenanspruchs) については、「社会法典第7編 (SGBVII)」第65条～第66条及び第69条～第70条に規定されている。

■230) 寡婦・寡夫の収入について、控除額は、2011年7月1日より、725.21ユーロ/月 (西部ドイツ)、643.37ユーロ/月 (東部ドイツ) となっている。遺児年金の受給資格のある子どもを養育する場合は、さらに子ども1人について153.83ユーロ/月 (西部ドイツ)、136.47ユーロ/月 (東部ドイツ) が控除される。

■231) 年金保険制度における遺族年金の規定に伴い、2012年から2029年までに、現行の45歳から段階的に47歳に引き上げられることとなっている。

④ 遺児年金 (Waisenrente)²³²⁾

労働者が、業務災害、通勤災害、職業病により死亡した場合に、18歳未満（学生・職業訓練生の場合は27歳未満）の遺児に対して、以下の年金が支給される。但し、18歳以上の遺児に収入²³³⁾がある場合は、遺児年金から減額される。

- ・両親の一方が生存する遺児 (Halbwaisen) の場合は、労働者の生前の年間賃金の20%。
- ・両親がいない遺児 (Vollwaisen) の場合は、労働者の生前の年間賃金の30%。

⑤ 支援金 (Hilfe)²³⁴⁾

労働者の死亡が、業務災害、通勤災害、職業病に起因しないために遺族年金の対象とならない場合は、寡婦・寡夫に対して、労働者の生前の年間賃金の40%が一時金で支給される。

(5) 解雇規制

ドイツにおける労働者の解雇規制については、「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²³⁵⁾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)²³⁶⁾ 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3-3-10〉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)²³⁷⁾ 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 (職業訓練生を除く) 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)²³⁸⁾。

② 原則²³⁹⁾

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

■ 232) 遺児年金 (Waisenrente) については、「社会法典第7編 (SGBVII)」第67条～第68条に規定されている。対象となる遺児には、実子の他に、継子、養子も含まれる。

■ 233) 遺児の収入について、控除額は、2011年7月1日より、483.47ユーロ/月 (西部ドイツ)、428.91ユーロ/月 (東部ドイツ) となっている。

■ 234) 支援金 (Hilfe) については、「社会法典第7編 (SGBVII)」第71条に規定されている。労働者の死亡が労災によるものでない場合にも、ドイツ憲法の理念である他者との平等の観点から、遺族に対して一時金が支給される。

■ 235) 社会的弱者に対する個別規定に関する連邦社会・労働省のホームページ (http://www.bmas.de/portal/1774/property=pdf/a163_kuendigungsschutz.pdf) 参照。
・妊婦及び母親 (出産後4か月まで) 「母性保護法 (MuSchG)」第9条、両親休暇の取得者 「連邦両親手当・両親休暇法 (BEEG)」第18条、重度障害者 「社会法典第9編 (SGBIX)」第85条

■ 236) 「民法典 (BGB)」 (<http://bundesrecht.juris.de/bgb/index.html>) 参照。

■ 237) 「解雇保護法 (KSchG)」に関する連邦労働・社会省 (BMS) の解説 (<http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/kschg.html>) 参照。

■ 238) 「解雇保護法 (KSchG)」第23条第1項 (http://bundesrecht.juris.de/kschg/_23.html) 参照。

■ 239) 「解雇保護法 (KSchG)」第1条 (http://bundesrecht.juris.de/kschg/_1.html) 参照。