

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）²⁴⁰ 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²⁴¹）。

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²⁴²）。

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を提起しなければならない（「解雇保護法（KSchG）」第4条²⁴³）。

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²⁴⁴）。

(b) 和解金の額²⁴⁵

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）。

報酬月額は、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(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（Auswahlrichtlinien）²⁴⁶

■240) 従業員代表委員会（Betriebsräten）については、5(3)aを参照のこと。なお、事業所委員会とも邦訳される。

■241) 「事業所組織法（BetrVG）」第102条（Mitbestimmung bei Kündigungen）（http://bundesrecht.juris.de/betrvg/_102.html）により、解雇に関する従業員代表委員会（Betriebsräten）の役割が規定されている。

■242) 「解雇保護法（KSchG）」第3条（http://bundesrecht.juris.de/kschg/_3.html）参照。

■243) 「解雇保護法（KSchG）」第4条（http://bundesrecht.juris.de/kschg/_4.html）参照。

■244) 「解雇保護法（KSchG）」第9条（http://bundesrecht.juris.de/kschg/_9.html）参照。

■245) 「解雇保護法（KSchG）」第10条（http://bundesrecht.juris.de/kschg/_10.html）参照。

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²⁴⁷⁾に、書面をもって異議申出がなされた場合も、当該解雇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²⁴⁸⁾。

イ 届出義務のある解雇

(Anzeigepflichtige Entlassungen)²⁴⁹⁾

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(「解雇保護法 (KSchG)」第18条第2項²⁵⁰⁾。

4 出産休暇及び育児休暇制度

(1) 出産休暇・母性手当²⁵¹⁾

「母性保護法 (Mutterschutzgesetz : MuSchG)」²⁵²⁾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²⁵³⁾。

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²⁵⁴⁾。

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

■246) 「事業所組織法 (BetrVG)」第95条により、採用、異動、グループ再編及び解雇に関する人選方針については、従業員代表委員会 (Betriebsräten) による承認が義務付けられている。

「事業所組織法 (BetrVG)」第95条 (http://bundesrecht.juris.de/betrvg/_95.html) 参照。

■247) 「事業所組織法 (BetrVG)」第102条第2項第1文には、従業員代表委員会 (Betriebsräten) が当該解雇に疑問を持つ場合は、事業主から1週間以内に書面をもって当該解雇の理由を送付されなければならない、と規定されている。

■248) 「解雇保護法 (KSchG)」第1条第2項第1文 (http://bundesrecht.juris.de/kschg/_1.html) 参照。

■249) 届出義務のある解雇 (Anzeigepflichtige Entlassungen) に関するドイツ連邦雇用庁 (BA) の参考資料 Anzeigepflichtige Entlassungen

(http://www.arbeitsagentur.de/nn_27728/Navigation/zentral/Unternehmen/Recht/Entlassungen/Entlassungen-Nav.html) 参照。

・ Merkblatt 5 Anzeigepflichtige Entlassungen für Arbeitgeber

(<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB-5-Anzeipfl-Entlassungen-fAG.pdf>) 参照。

・ 「解雇保護法 (KSchG)」第2章第17条 (http://bundesrecht.juris.de/kschg/_17.html),

第18条 (http://bundesrecht.juris.de/kschg/_18.html) に規定される。

■250) 公共職業安定所 (AA) が、当該解雇の当否を判断するものではない。

■251) 「母性手当 (Mutterschaftsgeld)」に関するドイツ連邦家族・高齢者・女性・若年者省 (BMFSFJ) の解説 (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung.did=33804.html>) 参照。

■252) 「母性保護法 (MuSchG)」に関するドイツ連邦家族・高齢者・女性・若年者省 (BMFSFJ) の解説 (<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/gesetze.did=3264.html>) 参照。

■253) 「母性保護法 (MuSchG)」第3条第2項 (http://bundesrecht.juris.de/muschg/_3.html) 及び第6条第1項 (http://bundesrecht.juris.de/muschg/_6.html) 参照。

■254) 「母性保護法 (MuSchG)」第11条 (http://bundesrecht.juris.de/muschg/_11.html) 参照。

できる(「母性保護法 (MuSchG)」第13条第1項)²⁵⁵⁾。

1日の支給額のうち最大13ユーロまでは疾病金庫²⁵⁶⁾が負担するが、事業主は付加手当として、労働者の従前賃金と母性手当との差額を負担する(事業主補助、「母性保護法 (MuSchG)」第14条第1項)。

なお、当該女性労働者が、民間医療保険に加入している場合は、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) により母性手当 (総額として210ユーロの一時金) が支給されるが、労働者の従前賃金と母性手当の差額は、公的医療保険に被保険者本人として加入している場合と同様に、事業主が付加手当として負担する(事業主補助) (「母性保護法 (MuSchG)」第13条第2項)²⁵⁷⁾。

(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)」²⁵⁸⁾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、子供の出生前の所得の67%²⁵⁹⁾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²⁶⁰⁾。

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供の親には、従前の定額支給の「育児手当 (Erziehungsgeld)」に替えて、所得に比例する「両親手当 (Elterngeld)」が支給されている。

支給対象者は、自分の子供と同一世帯で生活し、子供の世話・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)²⁶¹⁾。

「両親手当 (Elterngeld)」は、子供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²⁶²⁾は、子供の出生前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)。

最低保障額は月額300ユーロ²⁶³⁾となっており、これは子供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)²⁶⁴⁾。

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)²⁶⁵⁾。

2011年1月より、年間の課税所得が25万ユーロを超える者又は夫婦の年間の課税所得の合計が50万ユーロを

■ 255) 「母性保護法 (MuSchG)」第13条第1項 (http://bundesrecht.juris.de/muschg/_13.html) 参照。

■ 256) 疾病金庫は、医療保健制度を運営する保険者で、地区、企業などを単位として設置される公法人である。(なお、詳細は、「2010～2011年海外情勢報告」定例・社会保障(ドイツ)を参照のこと。)

■ 257) 「母性保護法 (MuSchG)」第13条第2項 (http://bundesrecht.juris.de/muschg/_13.html) 参照。

■ 258) 「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」に関するドイツ連邦家族・高齢者・女性・若年者省 (BMFSFJ) の解説 (<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/gesetze/did=93110.html>) 及び Q&A (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie/did=89168.html>) 参照。

■ 259) 2011年予算関連法 (Haushaltsbegleitgesetz 2011) に基づき、2011年1月より、両親手当の支給率は、所得が1200ユーロを超える場合は、当該を超える額2ユーロにつき0.1%ずつ、最低65%に達するまで引き下げられることとなった。

■ 260) ドイツの連邦親手当・親時間法—所得比例方式への育児手当制度への転換：国立国会図書館：外国の立法 No.232 (2007年6月) (<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/232/023203.pdf>) 参照。

■ 261) 「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」第1条第1項 (http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/_1.html) 参照。

■ 262) 支給額については、「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」第2条 (http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/_2.html) 参照。

■ 263) 2011年予算関連法 (Haushaltsbegleitgesetz 2011) に基づき、2011年1月より、失業給付Ⅱ、社会扶助、児童加算の受給者に対して支給される両親手当は、児童手当と同様、追加的な収入として、これらの給付額の算定において考慮されることとなった(これまで、両親手当はこれらの給付とは別に、支給額下限の300ユーロを受給することができた)。

■ 264) 「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」第4条 (http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/_4.html) 参照。

■ 265) 「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」第6条 (http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/_6.html) 参照。

超える高額所得者については、両親手当の請求権が廃止されている²⁶⁶⁾。

b 両親休暇 (Elternzeit)

子供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、子供が満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供が満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²⁶⁷⁾。

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年間のうちのど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²⁶⁸⁾。

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。

〈表3-3-11〉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 (Destats) "Key figures: German Labour Market": Population and employment ²⁶⁹⁾
- 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" ²⁷⁰⁾
- 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 (Deutsche Gewerkschaftsbund: ドイツ労働組合総同盟) は、1949年に設立された組合員数約616万人 (2011年)²⁷¹⁾ 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.

■ 266) 「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」に関するドイツ連邦家族・高齢者・女性・若年者省 (BMFSFJ) の解説 (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie.did=165698.html>) 参照。

■ 267) 「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」第15条 (請求権) (http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/_15.html) 参照。

■ 268) 「連邦両親手当及び両親休暇法 (BEEG)」第16条 (請求手続き) (http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/_16.html) 参照。

■ 269) ドイツ連邦統計局 (Destats) "Key figures: German Labour Market": Population and employment (<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/EN/Content/Statistics/TimeSeries/LongTermSeries/LabourMarket/Content100/lrwrw11a.templateId=renderPrint.psm>) 参照。

■ 270) 欧州労使関係観測オンライン (EIRO): European Industrial Relations Observatory (EIRO)
 ・ Table 1: Trade union membership figures, 1993-2003 (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/update/TN0403105U.htm>) 参照。
 ・ Table 1: Trade union membership figures, 2003-2008 (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904019s/tn0904019s.htm#hd5>) 参照。

■ 271) DGB (Der Deutsche Gewerkschaftsbund) の組合員数 (2010年) については、DGBのホームページ (<http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010>) 参照。

di(統一サービス産業労働組合)など8つ²⁷²⁾の産業別組合を抱えている。また、ITUC(国際労働組合総連合)²⁷³⁾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、54の連邦レベルの産業別の使用者団体と14の州レベルの使用者団体を擁している²⁷⁴⁾。

(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人日以上の労働争議)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(SGBⅢ)」第320条第5項)²⁷⁵⁾。

2010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132件、参加人員数は12,936人、労働損失日数は25,917人日となっている。

産業別の労働争議発生件数は、公務が46件(参加人員数2,599人)と最も多く、次いで保健サービスが30件(参加人員数1,653人)となっている²⁷⁶⁾。

〈表3-3-12〉ドイツにおける労働争議の発生件数等の動向

| 年 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|------------|---------|---------|---------|--------|--------|
| 発生件数(件) | 545 | 542 | 881 | 454 | 132 |
| 参加人員数(人) | 168,723 | 106,483 | 154,052 | 28,281 | 12,936 |
| 労働損失日数(人日) | 428,739 | 286,368 | 131,679 | 63,708 | 25,917 |

資料出所:ドイツ連邦雇用庁(BA)「Streikstatistik, Jahreszahlen 2010」
1. Streiks und Aussperrungen - Zeitreihe ab 1984

- 272) DGBの加盟組合については、DGBのホームページ(<http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/gewerkschaften-im-dgb>)を参照のこと。
- 273) ITUC(International Trade Union Confederation:国際労働組合総連合)は、2006年11月に代表的な国際労働組合の組織である国際自由労連(ICFTU)及び国際労連(WCL)が統合して発足した。2011年2月現在、組合員総数175,393,026人、組織数305、加盟国及び地域数151となっている。ITUCの加盟組合員数に関する資料(2011年2月現在)(http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/No_13_-_List_Affiliates_08GC-2.pdf)参照。
- 274) BDA(ドイツ経営者団体連合会)の加盟組織に関する資料(http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/id/EN_7VZC6B_Members)参照。
- 275) 「社会法典第3編(SGBⅢ)」第320条第5項(http://bundesrecht.juris.de/sgb_3/_320.html)参照。
- 276) 2010年の産業別の労働争議の発生件数等に関するデータについては、ドイツ連邦雇用庁(BA)の「Arbeitsmarkt in Zahlen - Streikstatistik 2010」(3. Streiks nach Wirtschaftsabteilungen der Wirtschaftsklassifikation WZ 2008)(<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaefigung/Streik/Streik-Nav.html>)参照。
- 277) ハンス・ベックラー財団(Hans-Böckler-Stiftung)のホームページ: Häufige Fragen zur Mitbestimmung(共同決定に関するFAQ)(<http://www.boeckler-boxen.de/1534.htm>)参照。
同財団は、1977年にDGB(ドイツ労働組合総同盟)の組織として設置され、共同決定の推進、労働条件等の調査・研究を行う。
- 278) 「事業所組織法(BetrVG)」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/betrvg.html>)参照。
- 279) 被選挙権のある労働者「事業所組織法(BetrVG)」第8条(1)(http://bundesrecht.juris.de/betrvg/_8.html)参照。
- 280) 選挙権のある労働者「事業所組織法(BetrVG)」第7条(http://bundesrecht.juris.de/betrvg/_7.html)参照。
- 281) 「事業所組織法(BetrVG)」第1条(http://bundesrecht.juris.de/betrvg/_1.html)参照。
- 282) 「事業所組織法(BetrVG)」第87条(http://bundesrecht.juris.de/betrvg/_87.html)参照。
- 283) 「共同決定法(MitbestG)」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/mitbestg.html>)参照。

(3) 共同決定(Mitbestimmung)

労働者が、企業的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²⁷⁷⁾。

a 事業所レベルの共同決定

「事業所組織法(BetrVG)」²⁷⁸⁾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歳以上で連続6カ月以上)²⁷⁹⁾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)²⁸⁰⁾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)²⁸¹⁾。

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)²⁸²⁾。

b 企業レベルの共同決定

「共同決定法(MitbestG)」²⁸³⁾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)²⁸⁴⁾。

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

a 管轄等

労働裁判所 (Gerichte für Arbeitssachen) は、「労働裁判所法 (Arbeitsgerichtsgesetz: ArbGG)」²⁸⁵⁾ 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²⁸⁶⁾ を扱う (「労働裁判所法 (ArbGG)」第2条第1項)²⁸⁷⁾。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)²⁸⁸⁾。

b 三審制²⁸⁹⁾

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)²⁹⁰⁾。

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)。

6 労働施策をめぐる最近の動向……………

(1) 職業資格認定法の成立

2011年11月4日に「職業資格の認定に関する法律案 (Anerkennungsgesetz)」が成立した。2012年4月1日より施行される。同法は、移民がドイツ国外で取得した各種の学位や職業資格について、ドイツ国内での認定手続きの簡略化及び適正な認定方法を規定するものである。

同法成立により、約30万人のドイツ国外で取得した高度の資格を有する移民²⁹¹⁾、特に高度の資格を有しながらドイツ国内で自ら有する資格以下の職業に就く者や、仕事に就けない失業者が、今般の法律規定を根拠として認定手続きを希望すると見込まれている。これらの者にとっては、就労の機会が広がり恩恵を受けることになる。また高度人材を求める企業にも役立つ。

a 認定対象資格

これまで、EU指令²⁹²⁾ に基づき、EU域内において取得した資格をEU域内において相互に認定するために、リスト化された資格についての教育プログラムの基準等を定め、それを満たすことにより、EU域内において相互に資格が認定されていた。また、EU域外において取得した資格の認定については、個別に行われており、地域ごとで評価基準が異なり、評価手続きが認可担当機関 (商工会議所) で統一されていなかった。今後は、国籍を問わずに資格が認定されることとなり、認定の基準や手続きも統一され、透明性が確保されることとなる²⁹³⁾。将来、EU非加盟国出身者にはドイツ国籍所有者と同等審査で

■284) 「共同決定法 (MitbestG)」第7条 (http://bundesrecht.juris.de/mitbestg/_7.html) 参照。

■285) 「労働裁判所法 (ArbGG)」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/arbogg.html>) 参照。

■286) 労組と使用者団体間 (集団的)、個々の労働者と使用者間 (個別的) の労働関係のトラブル (労使紛争) を扱う。なお、公務員については、この法律では労働者から除外され、別途「行政裁判所」の管轄となる。

■287) 「労働裁判所法 (ArbGG)」第2条第1項 (http://www.gesetze-im-internet.de/arbogg/_2.html) 参照。

■288) 「労働裁判所法 (ArbGG)」第6条第1項 (http://www.gesetze-im-internet.de/arbogg/_6.html) 参照。

■289) 「労働裁判所法 (ArbGG)」第8条 (三審制) (http://www.gesetze-im-internet.de/arbogg/_8.html) 参照。

■290) 「労働裁判所法 (ArbGG)」第64条第2項 (http://www.gesetze-im-internet.de/arbogg/_64.html) 参照。

■291) ドイツ連邦教育・研究省 (BMBF) の委託により行われた2008年の国勢調査 (センサス) の特別分析により、今回の法律が成立することにより、認定手続きを希望する者の数は約30万人に達すると見込まれている。

■292) 「職業資格の認定に関するEU指令 (2005/36/EC)」(2005年9月7日付け) は、EU加盟国相互の職業資格の認定に関する規則を策定し、EU加盟国に対して国内法に盛り込むことを求めた。

■293) 本法律の制定により、医療分野 (医師、看護師等)、介護分野、教育分野 (教師等) で特に外国人の参入が期待されている。

比較する法的請求権が、資格の部分的認可も含め、認められる。認可手続き期間は3カ月程度に短縮される。

認定の対象となる資格は、約500の職種が認定対象となる予定であるが、その中には職業訓練法(BBiG)に基づく約350の国家公認訓練職種も含まれている。これらの職業では等価試験(Gleichwertigkeitsprüfung)が行われる。また、従来ドイツの各州法により規定される資格(例:教師、建築士等)についても連邦政府と同様に資格の認定に向けた関連州法化が求められる。

なお、ドイツ国外で取得した職業訓練職種の資格取得のための教育訓練制度等が、ドイツ国内の資格と比較して異なり、資格の後付けが必要な場合、その職業訓練に関する情報を得られる。一部の資格認定以外に適合資格教育(Anpassungsqualifizierung)が必要となり、これにより同等な卒業資格が確保される。

将来移住を計画する高度人材は出身国で自らの職業資格や能力がドイツで認定されるか否かの情報を得られる。これは移民に移住計画への保証を付与し、ドイツでの就労を緩和する。将来的には東欧や南アフリカ等の国からの新たな移民の流入も予想される。

今後連邦レベルで規定された約60の職業法や法令における適合化が図られる。

また、連邦全域で移民に対する相談所が設置され、新しい認定手続きの情報が得られる上、連邦移民局による電話ホットラインも設けられる。

(2) 家族介護休暇法の施行

2011年10月20日、家族介護休暇法(Familienpflegezeit)が成立した。同法は、労働者が大きな所得の損失を受けることなく、仕事と介護の両立を可能とするものである。2012年1月1日に施行された。

a 背景

2008年7月1日から施行されている介護休業法(Pflegezeitgesetz)は介護のための休職期間を最大半年間としその間について使用者の報酬支払について定め

はない。そのため、多くの労働者にとって休職期間中の所得の損失が仕事と介護両立の障害となっていた。

b 家族介護休暇法の概要

- 労働者は使用者との契約に基づき最長2年間、介護のため労働時間を週15時間まで短縮することができる。
- 労働時間減少により生じる所得の損失を緩和するため、労働者は使用者から上乗せ賃金(Gehaltsvorschuss)として、労働時間短縮に伴う賃金の減額分の半分を受け取る。(例えば、労働時間をフルタイムの50%に減少させた場合、上乗せ分は $50\% \div 2 = 25\%$ となる。 $50\% + 上乗せ分25\% = 75\%$ となり、労働者は家族介護期間中従前の賃金水準の75%を得る。)
- この仕組みは、労働者が、介護期間終了後に前払いされていた上乗せ賃金を返済することを前提としている。そのため、介護期間中は上乗せ賃金を加算した賃金が支払われ、介護期間終了後は前払い賃金を返済するまで、原則として介護期間中と同額の減額された賃金が支給される。だが、労働者のやむを得ない事情により退職に至り負債を返済できない事態も想定される。そのため、家族介護休暇を請求する労働者は、家族介護取得期間中、保険(Familienpflegeversicherung)への加入が義務付けられている。保険料は月約10～15ユーロとなる。
- 国は、介護休暇取得期間の賃金上乗せ分について使用者の負担を軽減するため、使用者へ国有の復興銀行(KfW-Bankengruppe)²⁹⁴を通じて給与の上乗せのための無利子貸付を提供する。

(3) 労働市場編入機会改善法

2011年11月25日、求職者の早期再就職を目的とした「労働市場への編入機会の改善のための法律(Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt)」が成立した。同法では、労働市場政策

■294) 復興銀行は1948年ドイツ経済復興プロジェクトのために中・長期の金融を供給する公的機関として設立された。資本の80%は連邦政府によって、残りは数州によって所有されている。貸付のための原資は連邦政府、欧州復興計画特別資産及び資本市場から調達される。通常の銀行業務は行わない。

措置の数の削減などが盛り込まれた。起業助成金に関する措置は2011年12月28日から、その他の措置は2012年4月1日から施行される。労働市場政策措置には、2012年予算で約110億ユーロ（約1兆1,330億円）が措置されたが、本改正により2012年から2015年までの3年間で80億ユーロ（約8,240億円）の削減につながる。

a 労働市場編入機会改善法の主な内容

(a) 労働市場政策措置の削減

労働市場政策措置は類似の措置を整理・統合し、利用が少ない措置を廃止する。その結果、措置の数は現在の42から31へ削減される。例えば統合助成金（Eingliederungszuschuesse）²⁹⁵⁾は中高年労働者向け、若年労働者向けなど6種にわかれていたが、統合する²⁹⁶⁾。また、利用が少ない措置は廃止の対象となり、例えば雇用創出措置（ABM）²⁹⁷⁾は廃止される。

(b) 便乗効果の排除

本来の政策目的（早期再就職）を阻害する結果となる「便乗効果（Mitnahmeeffekt）」を排除する。

例えば、1ユーロジョブ（Arbeitsgelenheiten Mehraufwandsentschädigung）²⁹⁸⁾は現在まで頻繁に利用されており、昨年は30万人が利用し、年間10億ユー

ロ（約1,030億円）の予算が投入されてきたが、早期再就職という本来の政策目的と異なり、いつまでも1ユーロジョブにとどまり正規労働への移行が進まないとの批判があった。そのため、1ユーロジョブの対象となる失業者への措置として、今までは利用制限はなかったが、本改正により、5年間で24カ月間までの利用制限が課されることとなった。また、1ユーロジョブ対象者を提供する福祉団体等には、今までは措置費用として対象者一人当たり最大500ユーロが一括金として支給されていたが、本改正により150ユーロに削減される。

また、起業助成金（Gründungszuschuss：GZ）については、起業への真剣な意志や経営能力がないにもかかわらず、助成金が支給され、起業に結びつかないケースが多いという批判があった。そのため、本改正では、支給決定の審査の際、商工会議所の専門家等が起業コンセプトや負担能力を審査することとなった。また、支給期間に関しては、起業活動の準備開始時期の助成金については短縮する一方、本格稼働以後の助成金については長期化することにより、起業活動の迅速な実施等を推進することとした²⁹⁹⁾。起業助成金には2010年には18億6,900万ユーロ（約1,925億円）が支出されたが、本改正により、2012年は10億3千万ユーロ（約1,061億円）、2013年は13億3千万ユーロ（約1,370億円）の歳出削減につながる。

■ 295) 統合助成金（Eingliederungszuschuesse）とは、事業主が失業者を採用した場合に事業主に支給される助成金である。

■ 296) 例えば給付期間は中高年労働者に対する統合助成金は最長36ヶ月間、若年労働者に対する統合助成金は最長12カ月間だったが、本改正により原則最長12カ月間となる。また、給付額は中高年労働者に対する統合助成金は労働報酬の30～50%、若年労働者に対する統合助成金は労働報酬の25～50%が助成されたが、本改正により原則最大50%となる。

雇用創出措置（ABM）は、長期失業者、若年失業者を公共の利益に資する就労のために雇用する地方自治体や企業などに対して必要な助成をおこなうものである。

■ 297) 雇用創出措置（ABM）は、長期失業者、若年失業者を公共の利益に資する就労のために雇用する地方自治体や企業などに対して必要な助成をおこなうものである。

■ 298) 1ユーロジョブとは、長期失業者である失業給付Ⅱ受給者の早期再就職への第一歩として、就労する習慣を身につけさせることを目的とした施策である。失業給付Ⅱ受給者は、福祉団体、地方自治体等が提供する公共的な仕事に従事し、失業給付Ⅱに加え、1時間当たり1～2ユーロの賃金を受け取る。

■ 299) 第1段階の支給は9カ月から6カ月に短縮される。なお、集中的に起業活動を行っていること及び当該起業活動を本業として行っていると判断されて初めて給付される第2段階の支給は、6カ月から9カ月に延長された。