

第3章 欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向

第1節 ドイツ連邦共和国 (Federal Republic of Germany)

労働施策

(参考) 1ユーロ= 102.57円 (2012年期中平均)

1 経済情勢

実質GDP成長率は、世界金融危機により、2008年には前年の3.4%から0.8%に低下し、2009年にはマイナス5.1%となったが、2010年には4.2%に回復し、2011年には3.0%となった。2011年に発生した欧州債務危機の影響を受けながらも、2012年第2四半期において0.3%とプラス成長を維持しており、欧州内では比較的堅調である。

2 雇用・失業対策²⁾

(1) 雇用・失業情勢

登録失業者数は、世界金融危機を受けて、2009年には341.5万人まで増加したが、その後は減少し、2010年には323.8万人、2011年には297.6万人となっている。登録失業率は2009年に8.2%に上昇したが、その後は低下傾向にあり、2010年は7.7%、2011年には7.1%、2012年9月には6.8%となっている。

表 3-1-1 実質 GDP 成長率¹⁾

年	2007	2008	2009	2010	2011	2011				2012	
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
実質 GDP 成長率	3.4	1.1	-5.1	4.2	3.0	1.2	0.5	0.4	-0.1	0.5	0.3

資料出所：ドイツ連邦統計局 (DESTATIS)

表 3-1-2 雇用・失業の動向³⁾

年月	2007	2008	2009	2010	2011	2011				2012		
						3月	6月	9月	12月	3月	6月	9月
労働力人口	43,392	43,433	43,551	43,512	43,618	-	-	-	-	-	-	-
就業者数	39,857	40,348	40,370	40,603	41,164	40,538	41,006	41,276	41,579	41,528	41,563	41,593
登録失業者数	3,760	3,258	3,415	3,238	2,976	3,210	2,893	2,796	2,780	2,857	2,883	2,917
登録失業率	9.0	7.8	8.1	7.7	7.1	7.6	6.9	6.6	6.6	6.8	6.8	6.8

資料出所：ドイツ連邦統計局 (DESTATIS)：労働力人口、就業者数
ドイツ連邦雇用庁 (BA)：登録失業者数、登録失業率

(2) 雇用・失業対策の実施機関

ドイツ連邦労働・社会省 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales: BMAS) が施策を立案し、公法上の法人 (Körperschaft des Öffentlichen Rechts) である連邦雇用庁 (Bundesagentur für Arbeit: BA) が、

求職者への職業紹介、失業保険制度の運営及びその他の雇用・失業対策を実施している。

連邦雇用庁 (BA) の本部はニュールンベルグにあり、州レベルでは10の地域総局 (Regionaldirektion)、地方レベルでは176の公共職業安定所 (Agentur für Arbeit)

■ 1) 実質GDP成長率は対前年比又は対前期比 (季節調整値)。
 ■ 2) 詳細は「2009～2010年海外情勢報告」特集第3章ドイツを参照のこと。
 ■ 3) ①労働力人口は居住地ベースで算出。②就業者数(Erwerbstätige)には、職業訓練生を含む。③登録失業者数(Arbeitslosen)は、「社会法典第3編(SGB III)」第16条(失業)の定義に基づき、連邦雇用庁(BA)に失業登録をした者で、登録失業率(Arbeitslosenquoten)はこれを基に算出される。

国際機関による経済動向と今後の見通し

米 国

(労働施策) ドイツ

フ ラ ン ス

英 国

ス ウ ェー デ ン

E U

中 国

it: AA) と約610の支所 (Geschäftsstelle) を運営している。

(3) 一般向け雇用維持・促進施策

イ 操業短縮労働者助成金 (Kurzarbeitergeld : KUG)

経済的要因又は不可抗力の出来事に起因して、事業主が従業員を解雇することなく一時的に操業短縮を行ったことにより、賃金の支払が減少した場合に、賃金の補てんのための費用を事業主に支給する制度である。

フルタイムで働く通常の労働者を対象とし、景気変動を理由とした操業短縮労働者助成金 (Konjunkturelles Kurzarbeitergeld)、建設業等における季節雇用者を対象とした季節的操業短縮労働者助成金 (Saison-Kurzarbeitergeld)⁴⁾及び移行期操短手当 (Transferkurzarbeitergeld) (2 (3) へ (ロ) 参照) がある。

(イ) 景気変動を理由とした操業短縮労働者助成金 (Konjunkturelle Kurzarbeitergeld : KUG)

a 制度の概要

事業主が従業員を解雇することなく、一時的に操業短縮を行う場合に、事業主及び従業員の両者に助成されるものである。2009年以降、金融危機後の景気対策として一時的に制度を拡充し、支給期間の延長、支給要件の緩和等を行ったが、2011年末にすべての時限措置は終了している。

b 根拠法令

「社会法典第3編 (SGB III)」§§95～109である。

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) が主な財源である。

e 制度の対象者

事業主及び被用者。

f 受給要件

事業主は、景気変動を理由として、労働報酬支払を伴う顕著な労働停止 (労働停止1暦月ごとに事業所従業員3分の1以上の労働者について、月当たりの総労働報酬の10%以上を削減) が生じ、かつ操業短縮の合意を従業員から得ている場合、公共職業安定所 (AA) へ操業短縮の申請を行う。

g 給付内容

事業主は、操業短縮により削減された分の従業員の手取り賃金額 (Nettoarbeitsentgelts) の60% (扶養義務のある子供がいる場合は67%) である「操業短縮労働者助成金 (KUG)」の額を従業員に支払う。その後、事業主は、公共職業安定所 (AA) に申請することにより支払賃金と同額の支給を受けることができる。支給期間は最長6か月である。

h 給付実績等

2011年における景気変動を理由⁵⁾とする「操業短縮労働者助成金 (KUG)」の月当たり平均の申請者数は、147,607人となっている。

ロ ミニ・ジョブ (Mini-Jobs) / ミディ・ジョブ (Midi-Jobs) 従事者に対する所得税・社会保険料の減免

(イ) 制度の概要

ミニ・ジョブ (Mini-Jobs) / ミディ・ジョブ (Midi-Jobs) に従事する労働者の所得税の免除、社会保険料の免除・段階的な軽減措置が行われる制度である。

①ミニ・ジョブ (Mini-Jobs)⁶⁾ の従事者に対しては、所得税と社会保険料 (年金保険、健康保険) の労働者負担分は免除され、事業主によって全額負担され

■ 4) 季節的操業短縮労働者助成金 (Saison-KUG) は、建設業等における被用者の通年雇用を促進するために、季節的条件による作業中止のために、賃金が減少するのを補填するために、悪天候の期間 (12月1日から3月31日まで) に支給される。
 ■ 5) 「社会法典3編 (SGB III)」§170に基づく。
 ■ 6) ミニ・ジョブ (Mini-Jobs) は、1年間の賃金平均月額が450ユーロ以下の雇用僅少の状態 (geringfügig) のことである。2013年1月より制度改正が行われ、これまでの月額400ユーロから引き上げられた。

る⁷⁾。

②ミディ・ジョブ (Midi-Jobs)⁸⁾ の従事者に対しては、社会保険料の労働者負担分について所得に応じて減額される。なお、事業主は通常の保険料を負担する。

(ロ) 根拠法令

「社会法典第4編 (SGB IV)」 §8及び §20である。

(ハ) 管理運営主体

連邦雇用庁 (BA) が管理運営する。

(ニ) 財源

社会保険料が財源である。

(ホ) 給付実績等

2012年3月においてミニ・ジョブのみに従事する者は、4,763,130人であった。

ハ 倒産手当 (Insolvenzgeld : InsG)

(イ) 制度の概要

雇用関係のあった事業主の倒産等により企業活動が停止され、労働報酬の一部又は全部が未払いになった元被用者に対して支給される。

(ロ) 根拠法令

「社会法典第3編 (SGB III)」 §§165 ~ 172、175である。

(ハ) 管理運営主体

連邦雇用庁 (BA) が管理運営する。

(ニ) 財源

事業主が支払う割当金 (「社会法典第3編 (SGB III)」 §358 ~ 361) が財源である。

(ホ) 制度の対象者

事業主の倒産等により労働報酬の一部又は全部が未払いとなっている元被用者が対象となる。

(ハ) 受給要件

事業主の倒産等により労働報酬の一部又は全部が未払いとなっていること。元被用者は、原則として倒産等により事業主との雇用関係が終了した後、2カ月以内に公共職業安定所 (AA) に申請を行わなければならない。

(ト) 給付内容

「倒産手当 (InsG)」は、未払いの純労働報酬額 (Nettoarbeitsentgelts) が、「失業給付 I」 (2 (6) a参照) の毎月の社会保険料を算定する標準報酬額を超えない限りにおいて、雇用関係があった最後の3ヶ月分が公共職業安定所 (AA) によって支払われる。また、公共職業安定所 (AA) により、最後の3ヶ月間の未払いの総合社会保険料 (Gesamtsozialversicherungsbeiträge) (健康保険、介護保険、年金保険) 及び「失業給付 I」の社会保険料も、同時に支払われる。

(フ) 給付実績等

2011年の受給者数 (元被用者) の総数は、243,000人となっている。

ニ 職業紹介支援 (Vermittlungsbudget : VB)

(イ) 制度の概要

連邦雇用庁 (BA) が、失業者、失業の恐れのある者、職業教育訓練ポストを探している者に対して、社会保険加入義務のある仕事に就くための職業相談や助成金の支給等を行う制度である。失業者と所轄の公共職業安定所の担当者又は失業者の基礎保障担当者が話し合い、失業者個人の需要や様態に応じて柔軟に行われるものであり、任意給付であって法的請求権は存在しない。

■ 7) 事業主が、月額450ユーロまでのミニ・ジョブの賃金の一定割合の税・社会保険料を一括納付することにより、労働者は税・社会保険料の負担なしに額面通りの賃金を受け取ることができる。事業主の一括負担割合は、賃金の30.88%で、内訳は、年金保険料15%、医療保険料13%、税金2%、傷病・出産手当金の相殺額0.84%、倒産手当の割当金0.04%となっている。なお、ミニ・ジョブ従事者の年金保険加入について、従来は「原則は年金加入を免除、希望に応じて加入可能」とされていたところ、2013年1月より「原則年金加入、希望に応じて免除可能」と変更された。

■ 8) ミディ・ジョブ (Midi-Jobs) は、1年間の賃金平均月額が450.01ユーロ以上850.00ユーロ以下の就労である。2013年1月より制度改正が行われ、これまでの月額400.1ユーロ以上800.00ユーロ以下から引き上げられた。

国際機関による経済動向と今後の見通し

米 国

(労働施策) ドイツ

フ ラ ン ス

英 国

ス ウ ェー デ ン

E U

中 国

(D) 根拠法令

「社会法典第3編 (SGB III)」 §44である。

(ハ) 管理運営主体

連邦雇用庁 (BA) が管理運営する。

(二) 財源

社会保険料 (労使折半) が財源である。

(ホ) 制度の対象者

失業者、失業の恐れのある者、又は職業教育訓練ポストを探している者。

(ハ) 失業者に対する支援

所轄の公共職業安定所の担当者との相談の結果、支援が必要だと判断された場合に、職業相談に加え、交通費を含めた仕事への応募や就業に必要な諸費用、職業訓練入学費用等が失業者個人の需要や様態に応じて支給される。

(ト) 企業に対する支援

特になし。

(フ) 給付実績等

2011年の助成者数 (Forderungen aus dem Vermittlungsbudget) 合計は、2,234,525人であった。そのうち、「失業給付Ⅰ」の受給者は910,189人、「失業給付Ⅱ」の受給者は1,324,336人であった。

ホ 起業助成金 (Gründungszuschuss : GZ)

(イ) 制度の概要

失業者が起業活動に着手し、それにより失業状態を終了させる場合に、起業開始直後の数カ月間の生活費及び社会保険料をカバーするための助成金である。

2段階に分けて支給される。最初の6カ月間は、生活保

障のために最後に受給した「失業給付Ⅰ」相当額に社会保険料の月額300ユーロを足した額となる。第2段階では、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ことが説明されるならば、さらに9カ月間、社会保険料の月額300ユーロが支給される。⁹⁾

なお、受給期間終了後24か月間は、再度受給することができない。

(D) 根拠法令

「社会法典第3編 (SGB III)」 §§93である。

(ハ) 管理運営主体

連邦雇用庁 (BA) が管理運営する。

(二) 財源

社会保険料 (労使折半) が財源である。

(ホ) 制度の対象者

失業状態を終了させるために起業する者が対象である。起業活動に着手する際に、少なくとも150日間の「失業給付Ⅰ」受給期間を残している必要がある。

起業者は起業活動を行うために必要な知識と技能を有することを説明する必要がある。また、起業者は公共職業安定所 (AA) に対して、専門機関による起業能力についての肯定的見解を提示しなければならない。専門機関とは、産業会議所、商工会議所、手工業会議所、職能身分団体、業界団体、及び金融機関を指す。

(ハ) 給付実績等

2011年の月当たりの受給者数は、136,020人であった。

へ 移行期給付 (Transferleistungen)

(イ) 移行期措置 (Transfermaßnahmen) への参加助成
a 制度の概要

■ 9) 2011年11月25日に可決された「労働市場への編入機会のための法律 (Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt)」により、2011年12月28日から、第1段階の支給は9カ月から6カ月に短縮され、第2段階の支給は6カ月から9カ月に延長された。また、起業活動に着手する際に有している必要のある「失業給付Ⅰ」の残余受給期間も90日間から150日間に延長された。

事業主による企業経営の変更¹⁰⁾ 又は職業教育訓練終了により失業の恐れのある被用者が移行期措置へ参加する際に、当該事業主は公共職業安定所（AA）に申請することにより助成金を受け取ることができる。

移行期措置は、被用者に対する解雇通知後、退職までの期間に行われる、被用者の労働市場への統合を目的とするあらゆる措置を指す¹¹⁾。事業主が移行期措置の導入を決定するにあたっては、公共職業安定所（AA）が助言を行う。

b 根拠法令

「社会法典第3編（SGB III）」§110である。

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

企業経営の変更等により失業の恐れのある被用者を、移行期措置へ参加させる事業主が対象となる。当該事業主は公共職業安定所（AA）に申請することにより助成金を受け取ることができる。

f 受給要件

- ① 移行期措置が、認定局（Zertifizierungsstelle）¹²⁾ の許可を得た第三者によって実施されること。
- ② 移行期措置の目的が被用者の労働市場への統合に寄与するものであること。
- ③ 移行期措置が品質保障基準（System zur Sicherung

der Qualität）¹³⁾ を採用すること。

- ④ 計画終了時までの移行期措置の実施が確実であること。
- ⑤ 事業主が、措置費用の50%を負担すること。

g 給付内容

公共職業安定所（AA）は、移行期措置の費用の50%を助成する。最高額は助成を受ける被用者1人につき2,500ユーロとなる。

(D) 移行期操業短縮労働者助成金（Transferkurzarbeitergeld : Transfer-Kug）¹⁴⁾

a 制度の概要

企業経営の変更等に伴い、労働時間短縮による賃金削減を余儀なくされる被用者の解雇を防止し、企業経営変更時の被用者への職業紹介を改善することを目的とし、事業主は「移行期操業短縮労働者助成金（Transfer-Kug）」の請求権を有する。

事業主は、「移行期操業短縮労働者助成金（Transfer-Kug）」を受給している間に、対象の被用者に対して他の就労機会を提供し、職業能力が不足している場合は、適正な職業訓練を受講させ、労働市場への統合の機会を提供しなければならない。

連邦雇用庁（BA）は、移行期操業短縮労働者助成金受給者に対するESF資金から協調融資される制限付き職業訓練指令（Richtlinie für aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds mitfinanzierte ergänzende Qualifizierungsangebote für Bezieher von Transfer-Kug）¹⁵⁾ により、職業訓練の費用を欧州社会基金（European Social Fund）¹⁶⁾ を利用して、特に中小企業を対象とした追加助成を行うことも可能である。

■10) 企業経営の変更（Betriebsänderungen）には、「事業所組織法（BetrVG）」§111に規定するものを含む。（例：企業閉鎖、他の企業との吸収合併、全く新しい労働方法・製造工程の導入。）
 ■11) 具体的には、失業に対処するための心理的カウンセリング、短期間の職業訓練、職業訓練の必要性の決定、労働市場の機会、求職活動や応募書類の準備へのアドバイス、職業訓練を行う事業所を探すための支援、起業のためのカウンセリング、インターンシップ等である。
 ■12) 連邦雇用庁（BA）、ドイツ認定機関（Deutschen Akkreditierungsstelle）、専門機関が密接に協力をし、最終的には認定局（Zertifizierungsstelle）が認定する。2013年以降は毎年ドイツ認定機関（Deutschen Akkreditierungsstelle）の審査を受ける。
 ■13) Qualitätskriterien für erfolgreiche Transfermaßnahmen (http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Geldleistungen/Infobroschuere-Transferleistungen-12-2007.pdf) 参照。
 ■14) 正式名称は Kurzarbeitergeld zur Förderung der Eingliederung bei betrieblichen Restrukturierungen である。
 ■15) 2008年～2013年の時限措置。
 ■16) 欧州社会基金（European Social Fund）は、1957年にEU加盟国における雇用の促進、失業の防止、職業能力開発、労働市場における差別禁止を目的とする政策を支援するために創設された。

b 根拠法令

「社会法典第3編 (SGB III)」§111である。

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

企業経営の変更等に起因して労働時間短縮による賃金削減を余儀なくされる被用者に対して独立企業体 (betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit : beE)¹⁷⁾ において社会保険加入義務のある就労を継続させる事業主が対象である。

f 受給要件

- ① 「事業所組織法 (BetrVG)」に規定する企業経営の変更¹⁸⁾により労働力が調整され、被用に失業の恐れがあること。
- ② 操業短縮による影響を受ける被用者を、企業の製造工程から分離して独立企業体 (beE) において継続雇用させ、労働市場への統合成果が期待できること又は、被用者が職業教育訓練を受講していること。
- ③ 事業主による労働時間短縮の届出が公共職業安定所 (AA) になされていること。
- ④ 品質保証基準 (System zur Sicherung der Qualität) を採用すること。

g 給付内容

「操業短縮労働者助成金 (KUG)」の額と同額 (削減された分の従業員の手取り賃金額の60%、子供がいる場合は67%)となっている。支給期間は最長で12カ月間となっている。

h 給付実績等

2011年に対象となった被用者の総数は15,608人となっている。

ト 積極的職業統合措置 (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung) への参加助成措置

(イ) 制度の概要

職業訓練を希望する者、失業のおそれのある被用者及び失業中の者は、公共職業安定所 (AA) 又は公共職業安定所 (AA) の委託を受けた実施機関による、職業統合を支援するための措置に参加することができる。特に、失業期間が長く、職業紹介に困難がある失業者に対しては要支援度を考慮した措置が行われる。

参加者は、事業主が実施する下記の措置の一部又は全部に参加する場合は、最長6週間まで、受講費用や受講に必要な旅費について助成を受けることができる。また、参加者が、第三者機関や民間職業紹介所において職業に必要とされる専門知識に関する情報交換を行う場合は、最長で8週間まで助成を受けることができる。

積極的職業統合措置には以下の項目がある。

- ① 職業教育訓練市場や就職先の紹介。
- ② 職業紹介を行うに当たり、当該失業者にとって障害 (Vermittlungshemmnissen) となるものの確定・削減・除去。
- ③ 社会保険加入義務のある雇用の紹介。
- ④ 起業活動への誘導。
- ⑤ 就労の安定化。

公共職業安定所 (AA) は、措置の対象者に支援の条件を提示した上で、措置の目的と内容を決定し、積極的職業紹介クーポン (Aktivierungs- und Vermittlungs-

■17) 独立企業体とは、使用者により創設された、企業内又は企業外での事業組織上独立したユニット (移行会社 Transfergesellschaft 等がある) で、労働市場の需要に即して能力訓練を受ける、失業の見込みのある被用者組織をいう。独立企業体 (BeE) は連邦雇用庁 (BA) から助成金を受けることができる。(http://www.arbeitsratgeber.com/betriebsorganisatorisch-eigenstaendige-einheit-0346.html) 参照。

■18) 「事業所組織法 (BetrVG)」§111に規定する企業経営の変更とは、企業閉鎖、他の企業との吸収合併、全く新しい労働方法・製造行程の導入等をいう。

gutschein-AVG) ¹⁹⁾を発行することができる。このクーポンは、措置の対象者に対して民間の職業紹介機関を無料で利用することや、6週間の事業主による支援を受けることを可能とするもので、使用期間と使用地域に制限がある。

支援を提供する機関や事業主については措置の対象者が選択することができ、選択された機関や事業主は、措置の開始前に公共職業安定所（AA）にクーポンを提示する必要がある。

積極的職業紹介クーポン（AVGS）においては、労働時間又は職業訓練受講時間が少なくとも週15時間以上の、国内又はEU加盟国／欧州経済領域（EWR）²⁰⁾に属する国における社会保険加入義務のある職業紹介が紹介される。

社会保険加入義務のある職業紹介が成立した際の報酬は原則²¹⁾として2,000ユーロであるが、長期失業者や障害者に対しては2,500ユーロとなっている。報酬請求は、雇用開始後6週間目に1,000ユーロ、その後6か月間雇用が継続された場合に1,000ユーロが支払われる。

(ロ) 根拠法令

「社会法典第3編（SGB III）」§45である。

(ハ) 管理運営主体

連邦雇用庁（BA）が管理運営する。

(ニ) 財源

社会保険料（労使折半）が財源である。

(ホ) 制度の対象者

公共職業安定所（AA）から職業紹介を受けている失業者及び失業の恐れのある者、職業教育訓練ポストを探している者ならびに「失業給付Ⅰ」の受給者。

(ハ) 給付実績等

2012年9月時点での、積極的職業統合措置への参加者数は145,852人、積極的職業紹介クーポンの発券数は189件。

チ 統合助成金（Eingliederungszuschuesse : EGZ）

(イ) 制度の概要

長期失業、障害、能力の不足や高齢等により職業紹介が困難である労働者を雇用する事業主に対して支給される。「労働市場の編入機会の改善のための法律（Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt）」により、中高年齢者、若年者向けなど6種に分かれていた統合助成金が統合されることとなり、2012年4月1日より新制度が施行された。

統合助成金には法的請求権はなく、支給金額や期間は公共職業安定所（AA）若しくはジョブセンター（Job Center）により必要性に応じて個別に決定される。賃金及び事業主が負担する総合社会保険料の50%を上限に、支給期間は最長で12ヶ月であるが、障害者の場合は賃金の70%を上限として、最長24ヶ月にわたる支給が可能である。

また、特に職業紹介が困難である者について以下のとおり特例が定められている。

- ① 障害の程度、種類により特に職業に就くことが困難である者については、賃金の70%を上限に最大60ヶ月支給される。加えて55歳以上の者については、最大96ヶ月支給される。
- ② 50歳以上の者については、2014年12月31日までに措置を開始した場合に限り、最長36ヶ月まで支給される。

支給開始から12ヶ月経過すると、1年につき10%ずつ支給額が減額されるが、支給額が賃金の30%を下回ることはない。深刻な障害を持つ者を雇用した場合、減額の開始は支給が始まってから24ヶ月経過した後となる。

■19) 2011年11月25日に可決された「労働市場への編入機会のための法律（Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt）」により、従来の職業紹介クーポンの無期延期と修正が決定された。これにより、2012年4月1日から「社会法典第3編（SGB III）」§421gに規定されていた職業紹介クーポン（Vermittlungsgutschein:VGS）に修正が加えられるとともに、「社会法典第3編（SGB III）」§45に規定される積極的職業統合措置に統合された。

■20) 欧州経済領域（EWR）は、EU加盟国、アイスランド、ノルウェー及びリヒテンシュタインを含む。

■21) 措置の種類と規模、費用対効果により決定される。一括支給も可能であり、その場合は「社会法典第3編（SGB III）」§83の継続教育費用が適用される。

国際機関による経済動向と今後の見通し

米 国

ドイツ (労働施策)

フ ラ ン ス

英 国

ス ウ ェー デ ン

E U

中 国

(0) 根拠法令

「社会法典第3編 (SGB III)」 §§88～92である。

(ハ) 管理運営主体

連邦雇用庁 (BA) が管理運営する。

(二) 財源

社会保険料 (労使折半) が財源である。

(ホ) 制度の対象者

長期失業、障害、能力の不足や高齢であること等を理由に職業紹介が困難である者を雇用した事業主が対象である。

(4) 若年者雇用対策

ドイツにおける若年者雇用対策は、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教育訓練のデュアルシステム (Dualen System der Berufsausbildung) が主要なものとなっている。

イ デュアルシステム (Duales System)

職業訓練法 (Berufsbildungsgesetz : BBiG)²²⁾ に基づき、若年者に対する職業教育訓練を、事業所における実践的な職業訓練 (週に3日から4日) と職業訓練校における理論教育 (週に1日から2日) を並行して行うものである。

職種²³⁾ 及び訓練課程については、ドイツ連邦教育・研

究大臣がこれを定め、各地の職能団体 (手工業会議所、商工会議所等) が詳細を定めている。これに従い、企業が各職能団体から訓練機関としての認定を受け、訓練生と訓練契約を締結し²⁴⁾、訓練生は通常2年から3.5年間の訓練を受ける。訓練修了後は、所轄の職能団体で試験を受け、合格した場合に職業資格を取得する²⁵⁾。

ドイツ連邦政府²⁶⁾ は、2004年6月16日に、職業教育訓練生のためのポストを増大するために、ドイツ経営者団体連合会 (BDA) などのドイツの主要経営者団体²⁷⁾ と「職業教育訓練協定 (Ausbildungspakts)」を結び、3年間で、毎年3万人分の職業教育訓練の場を新たに創出することを決定した。その後2007年には同協定を3年間延長し、2010年10月26日には、「職業教育訓練協定 (Ausbildungspakts)」を2014年までの4年間延長し、毎年6万人分の職業教育訓練ポストを新たに創出することで合意がなされた²⁸⁾。

2011年10月1日から2012年9月30日までの間に新規に締結された職業教育訓練の契約件数は517,100件で、前年比0.5%の減少となった²⁹⁾。

(5) 高齢者雇用対策

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、老齢年金の標準支給開始年齢の65歳から67歳への段階的な引き上げ (2012年から2029年まで) 等が決定³⁰⁾されたことや、高齢者の就業促進を掲げるEU雇用戦略等により、近年は高齢者の就業を促進する方向に政策転

■22) 「職業訓練法 (BBiG)」の第4条から第52条に職業教育訓練のデュアルシステムについて規定されている。
 ■23) ドイツ連邦政府の認定する職種は、現在約350職種。経済及び技術の変化に伴い定期的にアップデートされる。
 ■24) 職業教育訓練契約を締結したことに伴う訓練生及び訓練提供者 (企業等) の権利と義務が規定されている。
 (ドイツ連邦雇用庁 (BA) の職業教育訓練の権利・義務に関するホームページ: Rechte und Pflichten (http://www.arbeitsagentur.de/nn_453820/Navigation/zentral/Unternehmen/Ausbildung/Gesetzliche-Vorgaben/Rechte-und-Pflichten/Rechte-und-Pflichten-Nav.html) 参照。
 ■25) 教育訓練修了後、事業主はその訓練生を採用すべき義務はなく、また訓練生も教育訓練を実施した事業主に雇われる義務はない。「職業訓練法 (BBiG)」第27条)
 ■26) 経済・技術省 (BMWi)、教育・研究省 (BMBF) 及び労働・社会省 (BMAS)。
 ■27) BDA (ドイツ経営者団体連合会)、BDI (ドイツ経営者連盟)、DIHK (ドイツ商工会議所)、ZDH (ドイツ手工業中央連盟)、BFB (ドイツ自由業連盟) の各経営者団体。
 ■28) 連邦雇用庁 (BA) (http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A041-Erschliessung/Publikation/pdf/Nationaler-Pakt-Ausbildung-2010-2014.pdf) 参照。
 ■29) ドイツ連邦労働・社会省 (BMAS) のプレスリリース (2012年11月5日付け) (http://www.arbeitsagentur.de/nn_27030/zentraler-Content/Pressemeldungen/2012/Presse-12-049.html) 参照。
 ■30) 2007年3月に「年金保険支給開始年齢調整法 (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz)」が成立した。その主な内容は以下のとおりとなっている。
 ・老齢年金の標準支給開始年齢を、2012年から2029年までの間に段階的に65歳から67歳へ引き上げる。
 ・「特別長期被保険者に対する老齢年金」を新規に導入し、45年以上の被保険者期間を満了した者が65歳で満額の年金の受給を開始することを可能にする。連邦労働・社会省 (BMAS) のホームページ (http://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/was-ist-Rente.html) 参照。

換している。

イ 中高年労働者に対する所得保障(Entgeltssicherung für Ältere Arbeitnehmer)

(イ) 制度の概要

中高年労働者が、低賃金の社会保険加入義務のある雇用を受け入れることにより失業状態を終了させるか又は回避する場合に、労働報酬の助成金及び法的年金保険の追加的保険料が最長2年間支給される制度である³¹⁾。

なお、2012年1月1日からは、2011年12月末までに行われた申請にのみ適用され、かつ最長で、2013年12月31日までの期間に限定して支給されることとなっている。

(ロ) 根拠法令

「社会法典第3編（SGB III）」§417である。

(ハ) 管理運営主体

連邦雇用庁（BA）が管理運営する。

(ニ) 財源

社会保険料（労使折半）が財源である。

(ホ) 制度の対象者

以下のすべての要件を満たす者である。

- ① 満50歳を超えていること。
- ② 失業中又は失業の恐れがあること。
- ③ 現職又は従前の職よりも低賃金の社会保険加入義務がある雇用を受け入れることにより、その失業状態を終了させるか回避しようとする者。
- ④ 少なくとも「失業給付Ⅰ」の受給期間が120日間以上残っている又は120日間の受給期間を有すること。
- ⑤ 新たな雇いで協約賃金請求権を持つこと。労使が協約を締結していない場合は、地域慣例にならった賃金が支

払われること。

- ⑥ 失業保険の算定基準となった賃金と、新たな雇用における賃金との差額が最低50ユーロあること。

(ハ) 受給要件

上記(ホ)に記載の要件を満たすことである。

(ト) 給付内容

a 給付額

労働報酬の助成金の給付額は、就労1年目は、前職の手取り賃金とそれよりも低い現職の手取り賃金の差額（下限は50ユーロ）の50%で、2年目には30%になる。

年金保険の追加的保険料相当額は、「失業給付Ⅰ」の算定基準となる名目賃金（Bemessungsentgelts）の90%と新たな雇用の総賃金との差額から、追加的な保険料支払義務がある収入が算定され、その収入に見合う保険料が支給される。被用者が法的年金保険加入義務を免除されている場合、その者が民間老齢年金³²⁾に加入する場合の保険料は、連邦雇用庁（BA）によって、法的年金保険における事業主負担分相当額が支給される。

被用者が、失業の恐れのある状況を就労することによって回避するならば、労働報酬の助成金の給付額は、「失業給付Ⅰ」の給付額と同様に算定される。

b 給付期間

2年間である。中断（例えば雇用期間）の後、一定の要件の下で新たに、2年間うち未消化の助成期間について給付が認められる。

(フ) 給付実績等

2011年の月当たりの受給者数は、22,809人であった。

ロ 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）

■31) 「ハartz改革」により、ミニ・ジョブ/ミディ・ジョブ従事者に対する所得税・社会保険料の減免、「失業給付Ⅱ」を受給しながらの就労（追加的稼得）における所得控除、中高年齢労働者に対する所得保障、若年労働者に対する職業訓練助成金等の制度などの就労と公的給付を組み合わせる「コンビ賃金（Kombilohn）」の仕組みが導入された。

■32) 民間老齢年金である「リースター年金（Riester-Rente）」とは、2002年にリースター労働相（当時）の下で導入された確定拠出型の任意の個人年金のことをいう。政府の認定を受けている民間年金保険及び積立預金、ファンド積立プランから商品を選び、加入する。リスクの高いファンド系の商品であっても元金は保証される。原則サラリーマンをはじめとする公的年金加入義務のある者と、その配偶者が対象となる。加入者は国から助成を受けられる。

動及
向と
今後
の見
通し
の
経
済

米
国

(労
働
施
策)
ド
イ
ツ

フ
ラ
ン
ス

英
国

ス
ウ
エ
ー
デン

E
U

中
国

dung Geringqualifizierter und beschäftigter
Älterer in Unternehmen)

制度の詳細については2(7) 木参照。

(6) 失業保険制度等

失業等の場合における生活保障制度の大枠としては、社会保険料を財源とする「失業給付Ⅰ」（「社会法典第3編（SGB III）：就労促進」）及び税を財源とする「失業給付Ⅱ」（「社会法典第2編（SGB II）：求職者に対する基礎保障」）とがある。

イ 失業給付Ⅰ（Arbeitslosengeld I：Alg I）

(イ) 制度の概要

社会保険料を財源とする失業給付であり、失業給付の受給者に対しては、現金給付が支給される失業給付に加え、職業紹介、職業相談、起業支援策などの支援が実施される。

(ロ) 根拠法令

「社会法典第3編（SGB III）」である。

(ハ) 管理運営主体

連邦雇用庁（BA）が管理運営する。給付業務は公共職業安定所（AA）が行う。

(ニ) 財源

原則として社会保険料負担（労使折半）が財源であるが、不足分は政府が負担する。

なお、保険料率は3.0%である。

(ホ) 制度の対象者

労働報酬を得て働く被用者及び職業訓練受給中の者は強制加入である。非正規雇用者（ミニ・ジョブ従事者）は適用除外となっており、65歳以上の者については適用

が免除される。

(ハ) 受給要件

受給に当たっては、下記①～③の要件をすべて満たしていることが必要である。

- ① 失業していること。
- ② 公共職業安定所（AA）に失業登録していること。
- ③ 失業給付の権利取得期間（Anwartschaftszeit）を満たしていること。

なお、権利取得期間（Anwartschaftszeit）は、通常離職前2年間に於いて通算12か月以上保険料を納付していることが必要である。ただし、2014年12月31日年までの間は、以下の要件を満たす場合には、年齢に関わらず、権利取得期間の要件が6か月に緩和される³³⁾。

- ① 離職前の社会保険加入義務期間が10週間を超えないこと。
- ② 離職前1年間の収入について、西部ドイツにおいては平均月収2,625ユーロ（又は年収31,500ユーロ）、東部ドイツにおいては平均月収2,240ユーロ（又は年収22,880ユーロ）（2012年1月1日時点）。

これらの権利取得期間を満たす場合給付期間については、年齢に関係なく離職前2年間の保険料納付期間に応じて下記の表のとおりとなっている³⁴⁾。

表 3-1-3 2014年12月31日までの暫定措置

離職前2年間の保険料納付期間	給付期間
6か月	3か月
8か月	4か月
10か月	5か月

(ト) 給付内容

a 給付額

離職前の平均的な総労働報酬から得られる純報酬額（Nettoentgelt）³⁵⁾ に応じ、子供がいる場合は純報酬額の67%、それ以外の場合は60%を受け取ることができる。

■33) 「失業給付Ⅰ」の権利取得期間の要件緩和についての詳細は、ドイツ連邦労働・社会省（BMAS）のホームページ（<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitslosengeld/arbeitslosengeld-1.html>）及びドイツ連邦雇用庁（BA）のホームページ（http://www.arbeitsagentur.de/nn_25694/zentraler-Content/A07-Geldleistung/A071-Arbeitslosigkeit/Allgemein/Anwartschaftszeit.html#d1.1）参照。
 ■34) 「社会法典第3編（SGB III）」§123、§127。
 ■35) 給与総額より一括控除額（社会保険料、所得税及び連帯税）を差し引いたもの。

[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（ドイツ）]

b 給付期間 離職前3年間における被保険者期間と申請時の満年齢 に応じて、下記表に記載のとおり、6か月間から24か月間³⁶⁾ となっている³⁷⁾。

表 3-1-4 失業給付 I の給付期間（2008 年 1 月 1 日以降）

年齢	被保険者期間（離職前 5 年間の月数）						
	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	6 か月	8 か月	10 か月	12 か月	15 か月	18 か月	24 か月
50 歳以上 55 歳未満							
55 歳以上 58 歳未満							
58 歳以上							

c 失業給付の停止期間（Sperrzeit）
 失業者が、以下のような行為に該当した場合³⁸⁾には「失業給付 I」の給付が原則として12週間停止される。
 ① 自ら積極的に求職活動を行わない。
 ② 公共職業安定所（AA）の職業紹介に応じない。
 ③ 統合措置（例えば、職業継続教育措置）への参加を拒否する。

の受給者から就労可能な層を抜き出して「失業扶助（Arbeitslosenhilfe）」⁴⁰⁾と統合し、「社会法典第2編（SGB II）」において就労可能な要扶助者（eHb）を対象として新たに制定した求職者のための基礎保障である。

この新法典により失業者本人（就労可能な要扶助者（eHb））には「失業給付 II」が支給される。就労可能な要扶助者（eHb）が、就労可能でない要扶助者と「需要共同体（Bedarfsgemeinschaft：BG）」において生活している場合には、就労可能でない要扶助者に対し、「社会手当（Sozialgeld：SG）」⁴¹⁾が支給される。給付のレベルは、社会扶助と同一基準に設定されている。

(f) 給付実績等

2011年における月当たりの「失業給付 I」の受給者数は、829,193人であった。

□ 失業給付 II（Arbeitslosengeld II：Alg II）

(イ) 制度の概要

自身の資金をわずかしか、あるいは全く持たない者であって就労が可能な者（「就労可能な要扶助者（erwerbsfähige hilfebedürftige Personen：eHb）」と呼ばれる。）に対して、生計を維持するために不可欠な最低生活水準を保障するために必要な給付を行う制度である。

本制度は、2005年1月1日から施行された「ハルツ第四法（Hartz IV）」により、「社会扶助（Sozialhilfe）」³⁹⁾

就労可能な要扶助者（eHb）である本人と需要共同体（BG）において生活する者とは以下の者をいう⁴²⁾。

- ① 就労可能な要扶助者（eHb）のパートナー（以下のような場合も含む）。
 - ・一時的に離れて生活している配偶者。
 - ・一時的に離れて生活している生活パートナー。
 - ・就労可能な要扶助者（eHb）と共通世帯で暮らし、互いの意思を合理的に評価し、相互に責任を負い保証しあう者（責任共同体・保証共同体にお

■36) 2004年のハルツ労働市場改革により給付期間が短縮された（被保険者期間が36か月以上の場合、55歳未満は12か月、55歳以上は32か月から18か月に短縮）が、高齢者の貧困防止の観点から、2008年1月1日より55歳以上は18か月、58歳以上は24か月に給付期間が延長された。
 ■37) 「社会法典第3編（SGB III）」§127第2項。
 ■38) 「社会法典第3編（SGB III）」§159。
 ■39) 「社会扶助（Sozialhilfe）」は、日本の生活保護に相当する困窮者保護制度である。
 ■40) 「失業扶助（Arbeitslosenhilfe）」は、失業保険と生活保護の間に位置する制度で、1918年に法制化され2004年まで継続した。主に失業保険の給付期間が満了した者を対象とし、離職前の賃金に対応する給付を無期限に行うものであったため、失業の長期化とともに財政負担が増大した。
 ■41) 「社会手当（Sozialgeld）」には、「失業給付 II」における基準給付（RL）、追加需要、住居と暖房に関する給付が含まれる。なお、就労可能でない要扶助者が、単身の場合には、「社会扶助（Sozialhilfe）」の対象となる。
 ■42) 「社会法典第2編（SGB III）」§7。

国際機関による経済動向と今後の見通し

米 国

（ドイツ）
労働施策

フ ラ ン ス

英 国

ス ウ ェーデン

E U

中 国

けるパートナー)⁴³⁾。

- ② 25歳未満の就労可能な未婚の子供の父・母・パートナー。
- ③ ①と②を満たす者の25歳未満の未婚の子で、自らの収入、資産では生活できない者。

(D) 根拠法令

「社会法典第2編 (SGB II) – 求職者のための基礎保障 (Grundsicherung für Arbeitsuchende) –」である。

(ハ) 管理運営主体

連邦雇用庁 (BA) と地方自治体が共同で設置する「ジョブ・センター (Job Center)」が管理運営する。

(二) 財源

ドイツ連邦政府の一般財源 (税金) 及び地方自治体の一般財源 (税金) である⁴⁴⁾。

(ホ) 制度の対象者

15歳以上65歳未満⁴⁵⁾ の就労可能な要扶助者 (eHb)⁴⁶⁾ 及び需要共同体 (BG) において生活する者で、日常的にドイツに居住する者⁴⁷⁾ である。

就労可能 (erwerbsfähige) とは、1日当たり3時間以上就労可能であることである。要扶助 (hilfebedürftige) であるとは、本人及び本人と需要共同体 (BG) において生活する者が生活するために必要となる額を本人の能力と資金では十分に満たすことができないことを意味する。

(ハ) 受給要件

就労可能であること及び要扶助性が存在することが必要である。

なお、失業状態は要件ではなく、自営業者でも要扶助である場合や、僅少労働者 (ミニ・ジョブの従事者) も支給対象者となる⁴⁸⁾。失業給付 II 受給者の早期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1ユーロジョブ (Arbeitsgelegenheiten Mehraufwandsentschädigung)⁴⁹⁾も頻繁に利用されている。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 に加え一時間当たり1～2ユーロの賃金を得ることができる⁵⁰⁾。

要扶助性を判断するにあたっては、原則として、財政的支援を受けようとする前に、まず自身の保有する資金を生活費に充当しなければならない。したがって、就労可能な要扶助者 (eHb) に所得や資産があるならば、その所得や資産から生活費に算入することにより、要扶助性が一時的に、部分的又は完全に認められない場合がある。

(ト) 給付内容

離職前の賃金に関わりなく、生活に最低限必要な金額を保障するものである。なお、給付期間の制限はない。

就労可能な要扶助者 (eHb) は、「失業給付 II (Alg II)」として以下①～⑤を受給する。

① 基準給付額 (Regelbedarf)

継続的・一時的需要を総括的に満たすものとして、基準給付額 (Regelbedarf : RL) がある。

■43) 互いに関して責任を負い、保証しあうお互いの意思は、例えば、パートナーが1年以上一緒に暮らしている、共通の子供と暮らしている、子供や構成員を世帯内で扶養している、若しくは他者の所得や資産を自由に使う権限を与えられている場合に存在すると推定される。これらの基準を満たした場合には、需要共同体 (BG) として受理される。ただし関係者が逆のことを証明した場合には、需要共同体 (BG) とは認められない。

■44) 「社会法典第2編 (SGB II)」第46条。

■45) 上限年齢は、老齢年金の受給開始年齢に対応している。老齢年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、2012年から2029年までに段階的に65歳から67歳へ引き上げられることが法律で定められている。

■46) 老齢年金受給者、施設入居者、職業教育訓練の受講生、学生は給付の適用対象とはならない。

■47) 外国人の場合は、ドイツにおいて就労を目的とする滞在許可を有しているか又は滞在許可の取得が可能な場合に給付を受けることができる。ただし滞在期間のうち最初の3ヶ月間には、原則として「失業給付 II」を受給することはできない。

■48) 「社会法典第2編 (SGB II)」§§7～9。

■49) 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。

■50) 1ユーロジョブによる就労は、5年間で24ヶ月までと制限されている。

才未満の場合は6週間に短縮。

(リ) 給付実績等

2011年における「失業給付 II (Alg II)」の月当たりの受給者数は4,615,057人、「社会手当 (SG)」の月当たりの受給者数は1,738,425人であった。

ハ パートタイム就労失業給付 (Teilarbeitslosengeld)

(イ) 制度の概要

社会保険加入義務のある雇用に複数従事している者がそのうちの1つ以上の職を失った場合に、所得保障のための給付として支給されるものである。

(ロ) 根拠法令

「社会法典第3編 (SGB III)」 §162である。

(ハ) 管理運営主体

連邦雇用庁 (BA) が管理運営する。

(ニ) 財源

社会保険料 (労使折半) が財源である。

(ホ) 制度の対象者

失業する前の直近2年以内に、少なくとも12カ月間以上、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り、社会保険加入義務のある職を求めている者。

(ハ) 受給要件

上記(ホ)に記載の要件を満たすことである。

(ト) 給付内容

a 給付額
離職前に社会保険加入義務のある総労働報酬から算定される準報酬額 (Nettoentgelt) に応じ、子供がいる場合は純報酬額の67%、それ以外の場合は60%である。

b 給付期間

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

基本法となる「職業訓練法 (Berufsbildungsgesetz : BBiG)」⁵⁷⁾ により職業教育訓練 (Berufsausbildung)、職業向上訓練 (berufliche Fortbildung)⁵⁸⁾ 及び職業転換訓練 (berufliche Umschulung)⁵⁹⁾ 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⁶⁰⁾。

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⁶¹⁾ 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 (SGB III)」⁶²⁾ により規定されている。

イ 「職業訓練法 (Berufsbildungsgesetz : BBiG) (1969年制定)

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

■57) 「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。また「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。
■58) 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。
■59) 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。
■60) 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。
■61) 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。
■62) 「社会法典第3編 (SGB III)」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>) 参照。

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。

□ 職業教育訓練 (Berufsausbildung) ⁶³⁾

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 (2(4) イ参照) と全日制職業学校訓練⁶⁴⁾がある。

ハ 手工業マイスター (Handwerksmeister)

手工業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)」⁶⁵⁾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。

ニ 「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)」=いわゆる「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⁶⁶⁾。

ホ 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⁶⁷⁾)

職業資格の不足している者の職業継続訓練 (beruflicher Weiterbildung)⁶⁸⁾に係る助成職業資格は有するが4年以上⁶⁹⁾その資格にふさわしい職に就いていない者⁷⁰⁾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⁷¹⁾が職業訓練を受講する際助成⁷²⁾される。

雇用関係を維持しながら被用者に継続教育訓練を受講させる事業主は、以下の助成を受けることができる。

(イ) 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。

(ロ) 中小企業における低資格労働者・中高年齢労働者の

■63) 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。
 ■64) 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。
 ■65) 「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。
 ■66) 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事としてしている。
 ■67) 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81条から第87条に規定されている。
 ■68) 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-Berufli-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Weiterbildung-allgemein.html) 参照。
 ■69) 失業期間の他に、子育て、親族の介護により職に就かなかった期間も含まれる。
 ■70) 「社会法典第3編 (SGB III)」第77条第2項第1号。
 ■71) 「社会法典第3編 (SGB III)」第77条第2項第2号。
 ■72) 「社会法典第3編 (SGB III)」第77条~第87条。

国際機関による経済動向と今後の見通し

米 国

ドイツ (労働施策)

フ ラ ン ス

英 国

ス ウ ェー デ ン

E U

中 国

ための職業継続訓練（WeGebAU：Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen）⁷³⁾

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働者又は中高年齢労働者（45歳以上）は、その受講料の一部又は全額について助成を受けることができる。訓練には職業教育訓練クーポン（Bildungsgutschein）が用いられる（2（7）ト参照）。

自らの雇用する者が訓練を受給する場合、使用者は一定の条件の下に、公共職業安定所（AA）からの賃金助成を受けすることができる。

へ 職業教育訓練助成金（Berufsausbildungsbeihilfe：BAB）

(イ) 制度の概要

職業教育を受給する者は、認定職業訓練職種⁷⁴⁾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）」⁷⁵⁾に基づき行われる職業教育訓練を含む）を受講する際に、生活費、交通費やその他の費用の需要を満たすために必要な資金が他で用意できない場合、職業教育訓練助成金（BAB）の法的請求権を有する。

(ロ) 根拠法令

「社会法典第3編（SGB III）」§56～72である。

(ハ) 管理運営主体

連邦雇用庁（BA）が管理運営する。

(ニ) 財源

社会保険料（労使折半）が財源である。

(ホ) 制度の対象者

上記(イ)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。

(ハ) 受給要件

両親と同一の世帯に居住していないことかつ、訓練期間が両親又は片親の住居から適切な時間⁷⁶⁾内に到達できないこと。

(ト) 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控除額及び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、生活パートナー及び両親と同居している場合はそれらの者の所得が控除額を上回る場合において一定割合⁷⁷⁾が要求額から差し引かれる。

【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）」§70）。

「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)）。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

■73) 「社会法典第3編（SGB III）」§82。

■74) 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。

■75) 「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/altplaprv/gesamt.pdf>）参照。

■76) 社会法典第3編（SGB III）」§63により2時間とされる。また、職業訓練生が満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である場合、この要件は免除される。

■77) 両親の場合50%、兄弟の場合3%。

ことができる（「社会法典第2編（SGB II）」§22-(7)）。

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は税財源（地方自治体）により行われる。

(f) 給付実績等

2011年の助成者数は、110,642人であった。

ト 職業教育訓練クーポン（Bildungsgutschein）

(イ) 制度の概要

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、職業継続教育促進措置（beruflichen Weiterbildungsförderungsmaßnahme）⁷⁸⁾へ参加する際の費用負担（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）を保障するために支給するものであり、使用地域及び使用期間（3か月）が指定されている。

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。

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及び有効期間（通常は3か月）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を有すると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、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。

(D) 根拠法令

「社会法典第3編（SGB III）」§81、82、183である。

(H) 管理運営主体

連邦雇用庁（BA）が管理運営する。

(C) 財源

社会保険料（労使折半）が財源である。

(M) 制度の対象者

以下のすべ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 職業継続教育措置及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（fachkundige Stelle）としての認可を受けていること。

(V) 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。

(T) 企業に対する支援

特になし。

(f) 給付実績等

公表データなし。

チ 初期職業資格付与（Einstiegsqualifizierung：EQ）⁷⁹⁾

■78) 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。

国際機関による経済動向と今後の見通し

米
国

ドイツ
(労働施策)

フ
ラ
ン
ス

英
国

ス
ウ
エ
ー
デン

E
U

中
国

(イ) 制度の概要

若年者が「職業教育訓練法 (BBiG)」§68～70に基づく認定職業教育訓練ポスト⁸⁰⁾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。

(ロ) 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)」54aである。

(ハ) 管理運営主体

連邦雇用庁 (BA) が管理運営する。

(ニ) 財源

社会保険料 (労使折半) が財源である。

(ホ) 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、民間及び公営企業の事業主が対象である。

- ① 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なかった者。
- ② 必要とされる職業教育訓練の資格を、まだ完全には有していない職業教育訓練受講者。
- ③ 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)。

(ハ) 失業者に対する支援

特になし。

(ト) 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。

(フ) 給付実績等

2011年の月当たりの「初期職業資格付与 (EQ)」による助成者数は、17,408人であった。うち、「失業給付Ⅰ」の受給者は、12,403人、「失業給付Ⅱ」の受給者は、55,005人であった。

リ 職業教育訓練ボーナス (Ausbildungsbonus)

(イ) 制度の概要

一定の要件 (詳細については下記 (ハ) を参照。) 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⁸¹⁾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。

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 (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) に分けて支給される。

なお、職業教育訓練ボーナスは、2012年4月1日付で廃止されたため、廃止以前に開始された訓練についてのみ有効である。

(ロ) 根拠法令

「社会法典第3編 (SGB III)」§421rである⁸²⁾。

(ハ) 管理運営主体

連邦雇用庁 (BA) が管理運営する。

■79) 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/nr_408856/zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A051-Jugendliche/Allgemein/Einstiegsqualifizierung.html) 参照。
 ■80) 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。
 ■81) 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。
 ■82) 「社会法典第3編 (SGB III)」§421r (Ausbildungsbonus)(http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_421r.html) 参照。

(二) 財源

社会保険料（労使折半）が財源である。

(ホ) 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。

- ① 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。
- ② 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) ⁸³⁾ の卒業資格がある若年者。
- ③ 知的障害がある若年者又は社会的配慮の必要な若年者。
- ④ 中等教育の卒業資格 (mittlerer Schulabschluss) を有する若年者。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。

(ハ) 失業者に対する支援

特になし。

(ト) 企業に対する支援

一定の要件（詳細については上記(ホ)参照。）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。

(8) 外国人労働者対策 ⁸⁴⁾

イ 外国人労働者受入制度の概要

EU加盟国以外 ⁸⁵⁾ からの外国人がドイツに滞在するに当たっては、「滞在法 (AufenthG)」に基づき、「滞在資格 (Aufenthaltsstiel)」が付与される必要がある。「滞在資格」には「滞在許可 (Aufenthaltslaubnis)」(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21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) ⁸⁶⁾ は、この「滞在許可」の付与に係る同意に当たって、優先権審査 (Vorrangprüfung) ⁸⁷⁾ の結果等を考慮することとされている ⁸⁸⁾。

2012年8月1日以降、「EU高度資格者指令の実施のための法律 (Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union)」 ⁸⁹⁾ により「滞在法 (AufenthG)」第19条が改正され、EU域外からの高度技能外国人受入要件が緩和された。これは「EUブルーカード」という在留・終了許可証の発行を可能とする迅速な一括手続きを導入し、域外の高度技能労働者に対しEU加盟国へのアクセスを容易にすることにより、域外国からの高度技能労働者の誘致を目的としている。高度な技術を用いる労働で、EU域内

■83) 「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いう。
 ■84) 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。
 ■85) EU加盟国内であれば、労働者は自由に移動できることが原則であるが、2004・2007年のEU拡大時には、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。
 ■86) 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。
 ■87) 優先権審査 (Vorrangprüfung) とは、具体的な求人応募者の中に、ドイツ人、EU加盟国国民、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。
 ■88) 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、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一であることのみとなる。
 ■89) 2009年5月にEU理事会で採択された「高雇用のための、域外国出身者の入国、滞在条件を定める理事会指令 (2009/50/EC)」を国内法化するための法律。

国際機関による経済動向と今後の見通し

米 国

(労働施策) ドイツ

フ ラ ン ス

英 国

ス ウ ェー デ ン

E U

中 国

で有効かつ1年以上の労働契約を締結しているEU域外国民が対象である。

□ 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。

- ① 「移民法 (Zuwanderungsgesetz)」
- ② 「滞在法 (Aufenthaltsgesetz : AufenthG)」
- ③ 「就労令 (Beschäftigungsverordnung : BeschV)」
- ④ 「就労手続令 (Beschäftigungsverfahrensverordnung: BeschVerfV)」

ハ 受入分野

(イ) 専門的・技術的分野

a 高度専門技術保有者(「滞在法(AufenthG)」第19条)

大学卒業資格に加えて税込年収44,800ユーロ以上で就労する者については「EUブルーカード」の取得が可能とされる。就労にあたって優先権審査、比較性審査は必要とされない。また、科学者、エンジニア、IT技術者、医師を含む特に人材が不足している職種については年収34,944ユーロ以上でEUブルーカードの取得が可能である⁹⁰⁾。EUブルーカードの有効期間は最大4年であり、雇用契約期間が4年に満たない場合は契約期間に3ヶ月を加えた期間の滞在が認められる。雇用期間が3年継続した後「定住許可 (Niederlassungserlaubnis)」の申請が可能である。ただし、一定以上のドイツ語能力を有する場合、定住許可申請までの期間は2年に短縮される。

なお、特別な専門知識のある外国人(学者、卓越した地位にある教育者又は科学者)については、連邦雇用庁(BA)の同意は不要で、「定住許可 (Niederlassungserlaubnis)」が発給される(「滞在法(AufenthG)」第19条(2))。

b 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)。

c 自営業者(「滞在法 (AufenthG)」第21条)

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、「定住許可 (Niederlassungserlaubnis)」が付与される。

(ロ) 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 Berufsbildung)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(「滞在法 (AufenthG)」第18条第4項、「就労令 (BeschV)」第3章第25条)。

a 語学教師及び外国料理人への有期認可

母国語の語学授業を学校で行う教師には5年までの滞在許可、外国料理レストランでフルタイム就労する専門の料理人には4年間の「滞在許可」が付与される(「就労令 (BeschV)」第26条)。

b 大学卒業資格を有する外国人

大学卒業資格及び国内で国の認可を受けた職業訓練修了を有する外国人にはその資格に見合った就労を目的とする「滞在許可」が付与される。また、大学卒業資格若しくは5年以上の専門的な実務経験を持ち、独立して生計を維持できる外国人は、ドイツ企業と雇用契約のない状態であっても求職のため6ヶ月間の滞在許可を得ることができる。

c 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で企業特有の特別知識を所有する、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)。

■90) これらの職種での就労については、優先権審査は除外されるが比較性審査が必要である。

動向と今後の見通し
国際機関による経済
及び雇用・失業等
の状況
米
国
ド
イ
ツ
フ
ラ
ン
ス
英
国
ス
ウ
エ
ー
デ
ン
E
U
中
国

d 外国人留学生

外国人留学生の就労については、年間合計120日間（全日就労）又は240日間（半日就労）まで認められている。（「滞在法（AufenthG）」第16条(3)）。

e 外国人大学卒業生（Akademiker）及び職業教育訓練修了生

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18ヶ月間の「滞在許可」の有効期間が延長される（「滞在法（AufenthG）」第16条(4)）。また、職業訓練を修了し、専門資格を取得した外国人はその資格に見合う求職活動のために最大1年間の滞在許可が与えられる（「滞在法（AufenthG）」第5b条）。

f 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。また、訓練修了後に適切な職場を見つけるために12ヶ月の滞在許可延長が可能である。（「滞在法（AufenthG）」第17条）。

(ハ) 非熟練分野

連邦雇用庁（BA）は、連邦雇用庁の承認(39条)があれば非熟練分野（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）の以下の就労に同意することができる（「就労令（BeschV）」第2章第17条）。

a 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）。

b 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）。

c オペア（Au-pair-Beschäftigung）⁹¹⁾

125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）。

d 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及び必要な介護支援を行う場合（「就労令（BeschV）」第21条）。

(ニ) 難民等

国際法上又は人道上の理由、あるいは政治的理由に基づいて発給された「滞在許可」の場合は就労が認められている（「滞在法（AufenthG）」第22条）。

二 職業資格の認定

2012年4月1日より施行された「職業資格の認定に関する法律（Anerkennungsgesetz）⁹²⁾」により、移民がドイツ国外で取得した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認定方法の規定が行われた。

約500の職種が認定対象となり、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、訓練の内容、期間や職業経験について等価試験（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。

■91) 「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。
 ■92) 正式名称は「Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikation」である。

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。

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ることができ、他、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。

(9) 雇用における平等の確保

「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、出身地及び血統、信仰又は宗教的若しくは政治的意見のために、差別され、又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⁹³⁾、「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)⁹⁴⁾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)」第1条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)」等⁹⁵⁾に基づき、2006年8月に制定された「一般均等待遇法 (All-

gemeines Gleichbehandlungsgesetz:AGG)⁹⁶⁾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。

イ 根拠法令

(イ) 「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)。

(ロ) 「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 (第23条)。

(ハ) 「一般平等待遇法 (AGG)」⁹⁷⁾

a 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)。

b 適用分野

「一般平等待遇法 (AGG)」第2条第1項により保護さ

■93) 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。

■94) 「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)。

■95) 「一般雇用均等指令 (The Employment Equality Directive 2000/78/EC)」、「人種あるいは民族に拠らない均等待遇の原則の設定に関する指令 (The Racial Equality Directive 2000/43/EC)」、「男女均等待遇指令 (The Implementing Equal Treatment Amendment Directive 2002/73/EC)」及び「男女均等待遇の実施に関する指令 (The Gender Directive 2004/113/EC)」。

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

■97) 「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。(<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)

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)。

□ 関係機関 (制度の実施体制)

(イ) 連邦非差別局 (Antidiskriminierungsstelle des Bundes: ADS)⁹⁸⁾

「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) に設置され相談を実施している (「一般平等待遇法 (AGG)」第25条)。

(ロ) 労働裁判所

「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)。

ハ 救済の仕組み

「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 Arbeitssachen) 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

イ 賃金

2010年のフルタイムの被用者⁹⁹⁾(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。

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。

ロ 労働時間

2011年のフルタイムの被用者の週当たりの平均労働時間 (Bezahlte Wochenarbeitszeit) は、39.1時間と前年に比べ0.3時間増加した。

表 3-1-7 賃金及び消費者物価の動向

年	2008		2009		2010		2011	
	月額	年収	月額	年収	月額	年収	月額	年収
全国	3,103 (-2.6)	41,260 (-2.8)	3,141 (-1.2)	41,468 (-0.5)	3,227 (-2.7)	42,515 (-2.5)	3,311 (-2.6)	43,929 (-3.3)
旧西ドイツ地域及びベルリン	3,213 (-2.5)	42,905 (-2.7)	3,248 (-1.1)	43,036 (-0.3)	3,338 (-2.8)	44,149 (-2.6)	3,426 (-2.6)	45,647 (-3.4)
旧東ドイツ地域	2,431 (-3.7)	31,210 (-3.7)	2,486 (-2.3)	31,853 (-2.1)	2,547 (-2.5)	32,533 (-2.1)	2,609 (-2.4)	33,427 (-2.7)
消費者物価上昇率 (対前年比)	2.6		0.4		1.1		2.3	

資料出所: 連邦統計局

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。

■98) 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。

■99) 職業訓練生 (Auszubildende) を除く。

国際機関による経済動向と今後の見通し

米 国

ドイツ (労働施策)

フ ラ ン ス

英 国

ス ウ ェー デ ン

E U

中 国

表 3-1-8 被用者（フルタイム）の週当たりの平均労働時間の動向

年	(時間)				
	2007	2008	2009	2010	2011
全国	39.0	39.0	38.4	38.8	39.1
旧西ドイツ地区及びベルリン	38.9	38.9	38.3	38.8	39.0
旧東ドイツ地区	39.5	39.6	39.0	39.3	39.6

資料出所：ドイツ連邦統計局（DESTATIS）¹⁰⁰⁾

注：データは製造業及びサービス業における平均労働時間。

(2) 最低賃金制度¹⁰¹⁾

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¹⁰²⁾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、当事者の申請に基づき労使の最上級組織を代表する各3名により構成される賃金委員会の了承の下、締結当事者である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）」¹⁰³⁾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。

イ 「労働者送り出し法（Arbeitnehmer-Entsendegesetz：AEntG）」¹⁰⁴⁾

2009年4月24日に施行された本法の改正¹⁰⁵⁾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）。

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¹⁰⁶⁾、警備、鉱山特殊業、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¹⁰⁷⁾及び介護サービス¹⁰⁸⁾の業種¹⁰⁹⁾について労働協約上の最低賃金の

- 100) 「Wirtschaft und Statistik, September 2012」, Verdienste und Arbeitskosten, Bezahlte Wochenarbeitszeit (https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Monatsausgaben/WistaSeptember11.pdf?__blob=publicationFile) 参照。
- 101) 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) 及び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）ホームページ（英語版）(http://www1.zoll.de/english_version/f0_minimum_conditions_of_employment/c0_summary_of_technical_information/a0_minimum_wage/index.html) 参照。
- 102) 「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。
- 103) 「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条参照。）
- 104) 「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。
- 105) 「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。
- 106) 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。
- 107) 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。
- 108) 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）
- 109) 「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。

適用が可能となっている（「労働者送り出し法（AEntG）」第4条）。

2012年7月現在、以下の職種¹¹⁰⁾ について労働協約上の最低賃金が発効している。

- ① 建設業
- ② 屋根葺き
- ③ 電気手工業
- ④ 建物清掃業
- ⑤ 壁紙張り・塗装
- ⑥ 介護サービス
- ⑦ 警備
- ⑧ 業務用繊維製品クリーニング
- ⑨ 鉱山特殊業
- ⑩ ゴミ収集・処理業
- ⑪ 継続教育訓練サービス

□ 「最低労働条件法（Mindestarbeitsbedingungen-gesetz : MiArbG）」

2009年4月28日に施行された本法の改正により、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いても最低賃金の導入が制度上可能となった¹¹¹⁾（「最低労働条件法（MiArbG）」第1条）。

(3) 労働時間制度¹¹²⁾

イ 法定労働時間の原則

1日の労働時間は原則として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）。

□ 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。（「労働時間法（ArbZG）」第18条）。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）。

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。）。

ハ 時間外労働

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。この他、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。

ニ 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¹¹³⁾、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（ArbZG）」第3条第2文）。

ホ 休息・休日

(イ) 休息時間（Ruhezeit）

■110) 「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)）：2012年7月20日現在（http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile）参照。

■111) 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。

■112) 「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/arbzig.html>）参照。

■113) 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）。

動及
向と
今後
の見
通し
の経
済

米
国

(労
働
施
策)
ド
イ
ッ
ツ

フ
ラ
ン
ス

英
国

ス
ウ
エ
ー
デン

E
U

中
国

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取得しなければならない（「労働時間法（ArbZG）」第5条第1項）。

(D) 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）。

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¹¹⁴⁾、例外が認められている（「労働時間法（ArbZG）」第10条第1項）。

ヘ 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：BUrlG）」第3条第1項、第4条）。

ト 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）。この場合、「賃金継続支払法（Entgeltfortzahlungsgesetz：EntgFG）」¹¹⁵⁾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）。

賃金継続支払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）。

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）。

チ 家族の介護のための休暇

2012年1月1日より「家族介護休暇法（Familienpflegezeit）」が施行され、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を両立することが可能となった。

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。また、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分を返済するまで、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ため、家族介護休暇を請求する労働者は、家族休暇取得期間中、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ユーロである。

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）¹¹⁶⁾を通じて給与の上乗せのための無利子貸付を提供する。

リ 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1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）。

■114) 「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。
 ■115) 「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。
 ■116) 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、残余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。

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¹¹⁷⁾。

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

イ 概要

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¹¹⁸⁾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・職業病の他、農業従事者、保育所・幼稚園に預けられる子供、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2011年の被保険者数は7,590万人（うち生徒・学生等労働者以外の者は1,707万人）で、前年より1.0%増加した。

2011年の労災保険全体の業務災害の届け出件数は、919,025件で対前年比0.04%の減少となった。また、同年の労災保険全体の通勤災害の届け出件数は、188,452件で対前年比0.16%の減少となった。

労働者1,000人当たりの労災発生件数は24.52件で、対前年比0.05%の減少となった。

表 3-1-9 業務災害・通勤災害の届け出件数の動向

	(件)				
	2007	2008	2009	2010	2011
業務災害	959,714	971,620	886,122	954,459	919,025
通勤災害	167,067	176,608	178,590	223,973	188,452
合計	1,126,781	1,148,228	1,064,712	1,178,432	1,107,477

資料出所：全ドイツ労災保険組合 (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung : DGUV)¹¹⁹⁾

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。

ロ 根拠法令

根拠法令は、「社会法典第7編 (SGB VII)」¹²⁰⁾である。

ハ 管理運営主体¹²¹⁾

以下の3つに分かれている。

(イ) 同業者組合 (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箇の同業者組合 (BG)¹²²⁾がある。

(ロ) 農業災害保険組合 (Landwirtschaftliche Sozialversicherung : LSV)¹²³⁾

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。8つの地域ごとの農業同業者組合と連邦全体の造園同業者組合がある。

(ハ) 公的部門の労災保険金庫 (Unfallkasse)¹²⁴⁾

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

■117) 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。

■118) 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。

■119) 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。

■120) 「社会法典第7編 (SGB VII)」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。

■121) 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。

■122) 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)。

■123) 農業社会保険組合 (LSV) 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。

■124) 公的部門の労災保険金庫 (Unfallkasse) のうち代表的なものは、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。

が保険者となって管理運営を行っている。

なお、上記(イ)同業者保険組合(BG)及び(ハ)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)¹²⁵⁾が設置されている。

二 財源

事業主が全額負担する社会保険料となっている。

労災保険料率は、各同業組合や労災保険組合の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平均して賃金総額の1.3%程度で推移している¹²⁶⁾。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、労災件数が増加した場合は保険料が引き上げられる。

ホ 制度の対象者¹²⁷⁾

保険者別に以下のとおりとなっている。

(イ) 同業者組合(Berufsgenossenschaften : BG)

労働者¹²⁸⁾及びリハビリテーションを行う者(例：入院中の者)。

(ロ) 農業災害保険組合(Landwirtschaftliche Sozialversicherung : LSV)

農業従事者(自営農業者、農業労働者、家族農業従事者)。

(ハ) 公的部門の労災保険金庫(Unfallkasse)

主として以下の者が対象となる。

- ① 連邦政府、州政府及び市町村で就労する者(公務員を除く)。

例)

- ・ヘルスサービス(病院、介護施設、健康局、社会ステーション、救済業務や救護活動等)に従事する者

- ・ゴミ処理、清掃やサービス施設(廃棄物処理、汚水処理、道路清掃、遠隔暖房供給等)
- ・教育活動(幼稚園、一般の学校及び職業学校、大学等)
- ・建築業務(駅、道路建設及び維持、水路建設及び維持等)
- ・土地、庭園及び森林に関する就労(国立農林業、造園、動物園、開墾及び耕地整理等)
- ・集合施設、文化施設(劇場、オーケストラ、プール、市役所、博物館、遊園地等)
- ・交通及び情報関係(空港、ドイツ鉄道、郵便、通信事業等)
- ・その他の事業(測量、審査及び監視施設、研究施設、警察、刑務所、食肉加工等)

- ② 子供、生徒及び学生。
- ③ 職業教育訓練受講者。
- ④ 災害、緊急時の人命救助支援者。
- ⑤ 公共職業安定所(AA)に登録を行った失業者及び求職者。
- ⑥ ミニ・ジョブ就労者、等。

自営業者は一般的に適用除外であるが、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、適用除外である自営業者についても、ほとんどの場合は自らの業種を管轄する同業者保険組合において任意加入することが可能である。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。

ヘ 補償対象(Versicherungsfalles)

活動の種類によって異なる。

(イ) 業務災害(Arbeitsunfall)¹²⁹⁾

同業者保険組合(BG)加盟企業の労働者が負う就労中や出張中に遭遇する事故であり、以下のような例も含まれる。

- ・作業機器の修理時又は運搬時
- ・会社所有車両の運転時(通勤・出張中の事故)

■125) 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。

■126) 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)参照。

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

■128) 年齢、性別、家族構成、国籍や収入に関係なく。有期雇用か否かも関係ない。

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

- ・企業内でのスポーツ行事
- ・企業主催の旅行及び式典時
- ・生徒の遠足や、学校の責任範囲で行われる祭への参加

(D) 通勤災害 (Wegeunfall) ¹³⁰⁾

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、迂回する必要がある場合に、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：勤務時間中に子供の対応を行う場合。）。

(H) 職業病 (Berufskrankheit) ¹³¹⁾

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いう。職業病は、ドイツ連邦政府が連邦参議院の承認を得て制定するリスト (Berufskrankheiten-Verordnung) に掲載されている。

ト 申告の義務 ¹³²⁾

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) や疾病金庫に報告を行うことを義務付けられている。

チ 給付内容

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。

(イ) 一時的な労働不能給付

a 休業補償手当 (Verletztengeld) ¹³³⁾

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 (Entgeltfortzahlung) ¹³⁴⁾ 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% ¹³⁵⁾ 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。

b 移行期手当 (Übergangsgeld) ¹³⁶⁾

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。

(D) 永久的な労働不能給付

a 障害年金 (Versichertenrente) ¹³⁷⁾

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) ¹³⁸⁾ 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（「社会法典第7編 (SGB VII)」第72条）。

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（「社会法典第7編

■130) 通勤災害 (Wegeunfall) については、「社会法典第7編 (SGB VII)」第8条に規定されている。
 ■131) 職業病 (Berufskrankheit) については、「社会法典第7編 (SGB VII)」第9条に規定されている。
 ■132) 事業主の申告の義務については、「社会法典第7編 (SGB VII)」第193条に規定されている。
 ■133) 休業補償手当 (Verletztengeld) については、「社会法典第7編 (SGB VII)」第45条～第47条に規定されている。
 ■134) 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）。
 ■135) 年金及び失業保険料は控除される。
 ■136) 移行期手当 (Übergangsgeld) については、「社会法典第9編 (SGB IX)」第46～51条、社会法典第7編 (SGB VII)」第49条～第50条に規定されている。
 ■137) 障害年金 (Versichertenrente) については、「社会法典第7編 (SGB VII)」第56条～第62条に規定されている。
 ■138) 年間賃金 (JAV) の下限は、18歳以上の労働者の平均年間賃金の60%である。

(SGB VII) 第57条)。

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(「社会法典第7編 (SGB VII) 第59条)。

b 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317～1,267ユーロ(西部ドイツ)及び月額278～1,111ユーロ(東部ドイツ)となっている。

(ハ) 医療給付 (Heilbehandlung) ¹³⁹⁾

制限なく、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。

- ① 救急治療。
- ② 医師による治療。
- ③ 歯科治療(義歯を含む)。
- ④ 投薬、応急手当に使用する物品(包帯等)の提供。
- ⑤ 自宅看護。
- ⑥ 入院による治療又はリハビリテーション施設での治療(以上、「社会法典第7編 (SGB VII) 第27条)。
- ⑦ 医療リハビリテーション(「社会法典第9編 (SGB IX) 第26条)。

(ニ) 職場復帰・社会復帰のための支援 ¹⁴⁰⁾

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。

- ① 従前の職場への復帰又は新たな仕事探しのための支援。
- ② 職業訓練の受講費用の負担。
- ③ 求職活動のための旅費。
- ④ 自動車等の移動のための手段。

⑤ 住居のバリアフリー化。

⑥ 家事・育児の支援。

(ホ) 遺族給付 (Hinterbliebenenleistungen) ¹⁴¹⁾

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。

a 死亡手当 (Sterbegeld) ¹⁴²⁾

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平均報酬額(基準値) *Bezugsgröße* ¹⁴³⁾ 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。

b 遺体搬送料等 (Überführungskosten) ¹⁴⁴⁾

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。

c 遺族年金 (Hinterbliebenenrenten) ¹⁴⁵⁾

(a) 寡婦・寡夫年金 (Witwen- und Witwerrente) ¹⁴⁶⁾

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、再婚するまでの最長2年間寡婦・寡夫年金が支給される。ただし、寡婦・寡夫に収入がある場合は、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。

- ① 労働者が死亡した日の属する月から3カ月以内、労働者の生前の年間賃金の3分の2が支給される。
- ② 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。

■139) 医療給付については、「社会法典第7編 (SGB VII) 第27条～第34条に規定されている。
 ■140) 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52条に規定されている。
 ■141) 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。
 ■142) 死亡手当 (Sterbegeld) については、「社会法典第7編 (SGB VII) 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。
 ■143) 死亡手当 (Sterbegeld) の支給額は、年金保険のすべ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。
 ■144) 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。
 ■145) 複数の遺族年金の受給資格を持つ場合、合計して年間賃金の80%を上限として併給可能。
 ■146) 寡婦・寡夫年金 (Rentenspruchs) 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。

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。

- ① 寡婦・寡夫の年齢が47歳以上の場合。
- ② 遺児年金の受給資格のある子供又は障害のある子供を養育する場合若しくは27才を満了しているため遺児年金受給資格のない子供を養育している場合。
- ③ 寡婦・寡夫に、社会法典第7編 (SGB VII) 第65条に規定する障害がある場合。

(b) 遺児年金 (Waisenrente) ¹⁴⁷⁾

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、障害者、連邦ボランティア法に定められた活動参加の場合は27歳未満) の遺児に対して、以下の年金が支給される。ただし、18歳以上の遺児に収入 ¹⁴⁸⁾ がある場合は、遺児年金から減額される。

- ① 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%。
- ② 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%。

d 支援金 (Hilfe) ¹⁴⁹⁾

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%が一時金として支給される。

(5) 解雇規制

「民法典 (Bürgerliches Gesetzbuch : BGB)」により解約予告期間を定める他、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 ¹⁵⁰⁾ 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。

イ 個人的理由による解雇 (普通解雇)

(イ) 民法典 (BGB) ¹⁵¹⁾ 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 3-1-10 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。

(ロ) 解雇保護法 (KSchG) ¹⁵²⁾ 及び事業所組織法 (BetrVG) による規定

a 一般的解雇保護 (Allgemeiner Kündigungsschutz)

(a) 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)。

(b) 原則

同一の事業所内又は企業内において6か月以上労働関

■147) 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。
 ■148) 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。
 ■149) 支援金 (Hilfe) については、「社会法典第7編 (SGB VII)」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。
 ■150) 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 (SGB IX)」第85条、その他、兵役義務法、軍人法、職場保護法、介護時間法。家族介護時間法の規制がある。
 ■151) 「民法典 (BGB)」 (<http://bundesrecht.juris.de/bgb/index.html>) 参照。
 ■152) 「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。

国際機関による経済動向と今後の見通しの

米 国

ドイ ツ (労働施策)

フ ラ ン ス

英 国

ス ウ ェー デ ン

E U

中 国

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の妨げとなる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）。

(c) 従業員代表委員会（Betriebsräten）¹⁵³ 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）。

b 解雇の異議申出

(a) 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）。

(b) 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領してから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

らない（「解雇保護法（KSchG）」第4条）。

(c) 労働裁判所の判決による労働関係の消滅

① 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を命じることができ（「解雇保護法（KSchG）」第9条）。

② 和解金の額

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らず（「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）

(イ) 民法典（BGB）による規定

上記イ(イ)に記載。

(ロ) 解雇保護法（KSchG）及び事業所組織法（BetrVG）による規定

上記イ(ロ)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。

a 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）¹⁵⁴ 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

■153 従業員代表委員会（Betriebsräten）については、5（3）イを参照。なお、事業所委員会とも訳される。

■154 「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。

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¹⁵⁵⁾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）。

b 届出義務のある解雇（Anzeigepflichtige Entlassungen）¹⁵⁶⁾

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）¹⁵⁷⁾。

4 出産休暇及び育児休暇制度 ……………

(1) 出産休暇・母性手当¹⁵⁸⁾

「母性保護法（Mutterschutzgesetz：MuSchG）」¹⁵⁹⁾により、事業主は産前6週間及び産後8週間の保護期間（Schutzfrist）中、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）。

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）。

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）。

1日の支給額のうち最大13ユーロまでは疾病金庫¹⁶⁰⁾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）。

■155) 「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。

■156) 届出義務のある解雇（Anzeigepflichtige Entlassungen）に関するドイツ連邦雇用庁（BA）の参考資料については以下を参照。
Anzeigepflichtige Entlassungen
(http://www.arbeitsagentur.de/nn_27728/Navigation/zentral/Unternehmen/Recht/Entlassungen/Entlassungen-Nav.html)
・ Merkblatt 5 Anzeigepflichtige Entlassungen für Arbeitgeber
(<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB-5-Anzeigpfl-Entlassungen-fAG.pdf>)
・ 「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。

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

■158) 「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。

■159) 「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。

■160) 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（詳細は、「2011～2012年海外情勢報告」定例・社会保障（ドイツ）を参照。）。

国際機関による経済動向と今後の見通し

米 国

ドイツ (労働施策)

フ ラ ン ス

英 国

ス ウ ェー デ ン

E U

中 国

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¹⁶¹⁾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、第14条第1項)。

(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)」¹⁶²⁾ 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%¹⁶³⁾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¹⁶⁴⁾。

イ 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)。

「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¹⁶⁵⁾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¹⁶⁶⁾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¹⁶⁷⁾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) について最大で12か月分を請求できる。なお、両親ともに2ヶ月以上子育てに参加し、就労所得の減少が生じる場合は、2か月分をこれに加え、2人合わせて最大14か月分を請求することができる。「両親手当 (Elterngeld)」は、両親が交替で受給することも、同時に受給することも可能である。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)。

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)。

ロ 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)。

■161) 民間保険に加入している場合や家族の被扶養者となっている場合等。

■162) 「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。

■163) 所得が1200ユーロを超える場合は、当該超える額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。

■164) ドイツの連邦両親手当・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。

■165) 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。

■166) 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。

■167) 学生や、上の子供の世話で労働が不可能な者など。

[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向 (ドイツ)]

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人超の事業所で勤務期間が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）。

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。両親休暇の申請後、休暇開始前8週間及び休暇中の解雇は禁止されている（「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、第18条）。

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。両親休暇の申請後、休暇開始前8週間及び休暇中の解雇は禁止されている（「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、第18条）。

5 労使関係施策

(1) 労使団体

イ 労働組合員数及び組織率

長期的に減少傾向が続いている。

表 3-1-11 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	2008
① 被用者数 (人)	34,020,000	34,097,000	34,675,000	35,817,000	35,817,000
② 労働組合員数 (人)	11,680,000	9,798,000	8,928,130	8,200,689	8,200,689
DGB (ドイツ労働組合総同盟)	10,290,000	8,311,000	7,363,147	6,371,475	6,371,475
DBB (ドイツ官吏連盟)	1,079,000	1,184,000	1,257,983	1,280,802	1,280,802
CGB (ドイツキリスト教労組連盟)	311,000	303,000	307,000	278,412	278,412
その他	—	—	—	270,000	270,000
③ 推定組織率 (%)	34.3%	28.7%	25.7%	22.9%	22.9%

資料出所：

- ① 被用者数：ドイツ連邦統計局 (Destats) ¹⁶⁸⁾
- 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"
- 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。

ロ 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) 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¹⁶⁹⁾ の産業別組合を抱えている。また、ITUC (国際労働組合総連合)¹⁷⁰⁾ の加盟組織にもなっている。

ハ 使用者団体

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、52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。

(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

■168) ドイツ連邦統計局 (Destats) (<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Arbeitsmarkt/Irwr011.html>) 参照。
 ■169) 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。
 ■170) 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。

国際機関による経済動向と今後の見通し

米 国

ドイツ (労働施策)

フ ラ ン ス

英 国

ス ウ ェー デ ン

E U

中 国

会法典第3編 (SGB III) 第320条第5項)。

2011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158件、参加人員数は11,282人、労働損失日数は69,896人日となっている。

表 3-1-12 労働争議の発生件数等の動向

年	2007	2008	2009	2010	2011
発生件数 (件)	542	881	454	131	158
参加人員数 (人)	106,483	154,052	28,281	11,520	11,282
労働損失日数 (人日)	286,368	131,679	63,708	24,501	69,896

資料出所：ドイツ連邦雇用庁 (BA) ¹⁷¹⁾

(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¹⁷²⁾。

イ 事業所レベルの共同決定

「事業所組織法 (BetrVG)」¹⁷³⁾ 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)¹⁷⁴⁾ 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)¹⁷⁵⁾ 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)。
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)。

ロ 企業レベルの共同決定

「共同決定法 (MitbestG)」¹⁷⁶⁾ 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 (労働者及び組合から選出) 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)。

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

イ 管轄等

「労働裁判所法 (Arbeitsgerichtsgesetz : ArbGG)」¹⁷⁷⁾ 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¹⁷⁸⁾ を扱う (「労働裁判所法 (ArbGG)」第2条)。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)。

ロ 三審制¹⁷⁹⁾

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)。

■171) (<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201112/iiiia6/streik/streik-d-0.xls.xls>) 参照。
 ■172) 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.de/67.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。
 ■173) 「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。
 ■174) 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。
 ■175) 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。
 ■176) 「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。
 ■177) 「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。
 ■178) 労組と使用者団体間 (集团的)、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。
 ■179) 「労働裁判所法 (ArbGG)」第8条 (三審制) (http://www.gesetze-im-internet.de/arbogg/_8.html) 参照。

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）。

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) 派遣労働者に対する部門別特別手当の導入

派遣労働者には、労働者派遣法（Arbeitnehmerüberlassungsgesetz（AÜG））に基づき、原則として派遣先事業所において比較しうる正規労働者との均等待遇が適用される。ただし、労働協約（Tarifvertrag）による均等待遇原則の適用除外が可能であったことから、一部の労働協約において派遣労働者の賃金が不当に低く取り決められ、問題となった。このような状況において、金属産業労働組合（IG Metall）が中心となり、労働組合は派遣労働者の「同一労働・同一賃金」を実現するための活動を強化した。

金属産業労働組合（IG Metall）は、2012年5月22日に、人材サービス全国協会（BAP）及びドイツ派遣労働会社利益団体（IGZ）との間で新たな労働協約について合意し、これにより派遣労働者に対する部門別特別手当が導入されることとなった。この協約の有効期間は2012年11月1日から2017年12月31日までである。

金属・電気産業の企業に派遣される派遣労働者は、同一企業への派遣期間に応じて5段階の特別手当が毎月の給与に上乗せして支給される。派遣期間に対する手当の金額は、派遣開始から6週間経過以降賃金の15%、3か月以降20%、5か月以降30%、7か月以降45%、9か月以降50%であり、実際の手当額は、未熟練者の場合月に186～621ユーロ、熟練者で月246～819ユーロとなり、金属産業に従事する派遣労働者約24～28万人が対象とされる。これにより、派遣労働者の賃金水準が高まり、正規労働者との格差が縮小することとなった。

派遣労働者に対する部門別特別手当の導入は、鉱業・化学・エネルギー労組（IG BCE）や、鉄道・交通労働組合（EVG）、人材サービス全国協会（BAP）及びドイツ派遣労働会社利益団体（IGZ）等、他の組合にも広がりを見せている。

(2) 操業短縮助成金（KUG）の支給期間延長

景気変動を理由とする「操業短縮労働者助成金（KUG）」は、2009年以降、金融危機後の景気対策として一時的に制度を拡充し、支給期間の延長、支給要件の緩和等を行われてきたが、2011年末にすべての時限措置が終了し、2012年以降の支給期間は最長6ヶ月とされていた。

しかし、ユーロ危機後の景気不安を受け、労働組合や使用者連盟は政府に再度の支給期間延長を働きかけており、これを受け2012年12月に関係閣僚間で当該助成金の支給期間期間の延長が合意された。措置の開始時期は未定だが、1年間の時限措置として支給期間の上限が6ヶ月から12ヶ月に拡大される見込みである。

(参考文献)

- ドイツ連邦労働・社会省（Bundesministerium für Arbeit und Soziales:BMAS）
<http://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html>
- ドイツ連邦統計局（DESTATIS）
<https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>
- ドイツ連邦雇用省（Bundesagentur für Arbeit:BA）
http://www.arbeitsagentur.de/nn_27908/Navigation/Startseite/Startseite.html
- ドイツ連邦雇用省統計局（Bundesagentur für Arbeit Statistik）
<http://statistik.arbeitsagentur.de/>
- ドイツ労働市場・職業研究所（Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung:IAB）
<http://www.iab.de/>
- ミニ・ジョブセンター（Der Minijob Zentrale）
http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/node.html
- ドイツ社会事故保険（Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung:DGUV）

国際機関による経済動向と今後の見通し

米
国

ドイツ
(労働施策)

フ
ラ
ン
ス

英
国

ス
ウ
エ
ー
デン

E
U

中
国

<http://www.dguv.de/inhalt/index.jsp>

- ・ ドイツ労働総同盟 (Der Deutsche Gewerkschaftsbund)

<http://www.dgb.de/>

- ・ 欧州社会基金 (European Social Fund:ESF)

<http://ec.europa.eu/esf/>

米
国

(法令)

- ・ 社会法典第 3 編 (SGB III)

http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/index.html#BJNR059500997BJNE028311308

- ・ 解雇保護法 (Kündigungsschutzgesetz:KSchG)

<http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/>

- ・ 事業所組織法 (Betriebsverfassungsgesetz:BetrVG)

<http://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/index.html#BJNR000130972BJNE014504308>

<http://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/index.html#BJNR000130972BJNE014504308>

フ
ラ
ン
ス

英
国

ス
ウ
エ
ー
デン

E
U

中
国

国際機関による経済動向と今後の見通し

(労働施策) ドイツ