

第2節 ドイツ連邦共和国 (Federal Republic of Germany)

労働施策

(参考) 1ユーロ=126.48円 (2017年期中平均)

雇用・失業情勢は、安定的な経済成長の下で改善を続けている。2017年平均の就業者数は約4,429万人となり、ドイツ再統一後の最高水準となった。一方で、2017年平均の登録失業者数は約253万人となり、ドイツ再統一後の最低水準となった。

ドイツの労働政策で注目されている取組の一つとして、「労働4.0」が挙げられる。デジタル化が進むなどの社会の変化を考慮して、労働の未来に関するデザインを構築するために、連邦労働・社会省は、ドイツ国内において国民との対話プロセス「労働4.0」を行い、2016年の11月にその成果を報告書（ホワイトペーパー）として取りまとめた。同省は、次のステップとして、企業等が、それぞれの先進的な取組に関するプレゼンテーションを行い、情報交換を行うネット上の「実践及び移転プラットフォーム」を立ち上げている。

また、男女間の賃金格差是正のために、一定の企業において、同一業務を行っている異なる性別の従業員の賃金情報に関する情報請求権が従業員に与えられることになった。

り、ドイツ再統一後の最高水準となった。一方で、2017年平均の登録失業者数は約253万人となり、ドイツ再統一後の最低水準となった。登録失業率は前年比で0.4ポイント減少し、5.7%となっている。

表3-2-2 雇用・失業の動向

	(千人、%)					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
就業者数	42,061	42,319	42,672	43,069	43,638	44,291
登録失業者数	2,897	2,950	2,898	2,795	2,691	2,533
登録失業率	6.8	6.9	6.7	6.4	6.1	5.7
失業者数 (国際比較用)	2,224	2,182	2,090	1,950	1,774	1,633
失業率 (国際比較用)	5.4	5.2	5.0	4.6	4.1	3.8

資料出所：登録失業者数と登録失業率は連邦雇用機関、就業者数は連邦統計庁、失業者数及び失業率はユーロスタット。

注：失業者数及び失業率に関するデータは、連邦雇用機関が公表する登録失業者数及び登録失業率、連邦統計庁が公表するILO基準に基づく失業者数及び失業率がある。登録失業者数及び登録失業率は連邦雇用機関の業務統計に基づいており、週15時間未満の労働は失業に含まれるなどの点で、ILO基準による数値とは異なる。国際比較の場合には、ILO基準の数値を用いる。

(2) 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、自治機能を有した連邦直属の公法上の団体 (Körperschaft des Öffentlichen Rechts) である連邦雇用機関 (Bundesagentur für Arbeit: BA) が、求職者への職業紹介、失業保険制度の運営等の雇用・失業対策を主に実施している。

連邦雇用機関の本部はニュルンベルクにあり、州レベルでは10の地域総局 (Regionaldirektion)、地方レベルでは156の雇用機関 (Agentur für Arbeit: AA、公共職業安定所に相当。) と約600の支所 (Niederlassung) を運営している。また、地方自治体と共同で303のジョブセンターを設置している。

(3) 雇用維持・促進施策

雇用維持・促進施策は、主に社会法典第3編 (Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)) に記載されており、その予算は、(労使折半の) 雇用保険料、割当

1 経済情勢

2010年に、東西ドイツ再統一後の最高の成長率 (実質GDP成長率4.1%) を記録した後、2012年、2013年には減速した (いずれも0.5%) が、2014年以降は堅調な成長を見せている。

表3-2-1 実質GDP成長率

	(%)					
年	2012	2013	2014	2015	2016	2017
実質GDP成長率	0.5	0.5	1.9	1.7	1.9	2.2

資料出所：ドイツ連邦統計庁

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

雇用・失業情勢は、安定的な経済成長の下で改善を続けている。2017年平均の就業者数は約4,429万人とな

金 (Umlage)、連邦資金等によって賄われている¹⁾。

イ 相談及び紹介 (Beratung und Vermittlung) (社会法典第3編第3章第1節)

雇用機関が行う相談には、職業生活に入る者又は入ることを希望する者に対する職業相談 (Berufsberatung) と、使用者に対する労働市場相談 (Arbeitsmarktberatung) がある。職業相談では、職業選択、職業及び養成訓練の検索、雇用促進の給付等に関する包括的な情報提供及び相談が行われる。

雇用機関が行う紹介²⁾には、養成訓練紹介と職業紹介がある。紹介では、職業及び個人の特性等の確認の後、養成訓練を求める者及び求職者と雇用機関との間で、今後の取組内容・計画等を記載した統合協定 (Eingliederungsvereinbarung) が結ばれる。

雇用機関が行う相談及び紹介は、無料である³⁾。

なお、連邦雇用機関では、「オンラインの仕事取引所 (Online-Jobboerse)」を開設し、養成訓練を求める者と求職者が、直接、求人情報等を検索したり、希望すれば、応募プロフィールを匿名で公開することができる。

ロ 積極化及び職業統合に関する支援 (Aktivierung und beruflichen Eingliederung) (社会法典第3編第3章第2節)

(イ) 紹介予算 (Vermittlungsbudget)

紹介予算は、失業者、失業のおそれのある者又は養成訓練を求める者に対して、社会保険加入義務のある雇用⁴⁾又は必要な職業訓練の準備又は開始を支援する。具体的には、各ケースに応じて、そのために必要な費用 (例えば、応募費用、交通費、転居など) がカバーされ得るが、その支援の内容は、雇用機関での職業紹介や相談とともに、個々のケースに応じて明確化されることになり、その詳細な規準は設定されていない。給付の要件としては、①支援は、社会保険加入義務のある雇用又は

必要な職業訓練の準備又は開始に当たっての具体的な障害を取り除くものでなければならないこと、②支援の費用は、適正な額でなければならないこと等が挙げられている。

(ロ) 積極化及び職業統合措置 (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung)

積極化及び職業統合措置は、失業者、失業のおそれのある者又は養成訓練を求める者に対して、職業統合を支援する。措置については、①養成訓練市場及び労働市場への誘導、②職業・訓練の紹介を行うに当たっての障害の確認、削減及び除去、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就労の安定化の支援が挙げられている。

雇用機関は、措置の実施機関に直接支援を委託するか、対象者に「積極化及び職業紹介クーポン (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein)」を支給することができる。その決定は、対象者の適性・状況と、当該地域における措置の実施状況を考慮して、雇用機関によって行われる。クーポンには、措置の目的とその達成に必要な内容が含まれており、クーポンの所有者は、認定された実施機関及び措置を選択することができる。例えば、民間の職業紹介機関によって、社会保険加入義務のある雇用への職業紹介が成立した場合には、原則として2,000ユーロ、長期失業者や障害者に対しては2,500ユーロが報酬として当該機関に支払われる。これらの報酬は、雇用契約期間の6週間経過後に1,000ユーロ、残りの額はその6か月経過後に支払われる。

(ハ) 給付実績

2016年における紹介予算の参加者総数は約124万3千人、積極化及び職業統合措置の参加者総数は約153万2千人である。

■1) 社会法典第3編第340条。
 ■2) 後述のジョブセンターでは、失業給付IIの受給者に対する紹介等を行っている。
 ■3) 求職者は、民間職業紹介を利用することもでき、その利用は任意である。民間職業紹介事業者は、営業の届出 (Gewerbeanmeldung) が必要であり、職業紹介が雇用に繋がった場合の報酬を求職者に要求することも可能である。その要求は、成功報酬のみ許容される。一方で、求職者に対する成功報酬は、最高で2,000ユーロの制限がある。一定の職種については、その職種の労働賃金に応じて、労働者からの手数料の支払いを認めている。そのような職種は、例えば、芸術家、プロスポーツ選手、芸人、写真モデルである。ロ (ロ) も参照。
 ■4) ドイツにおける雇用者 (Beschäftigte) は、社会保険加入義務のある雇用者 (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) と僅少賃金雇用者 (Geringfügig entlohnte Beschäftigte) に大別される。後者については、2 (3) へ参照。

八 就労の開始に関する支援 (Aufnahme einer Erwerbstätigkeit) (社会法典第3編第3章第5節)

(イ) 統合助成金 (Eingliederungszuschuss)

統合助成金は、長期失業、障害、能力低下や高齢等により、通常の業務に制約のある労働者を採用する使用者に対して支給される。

その助成と額に関しては、雇用機関が個別に決定するが、対象となる賃金の50パーセントまで、その支給期間は最大で12か月である。50歳以上の者については、36か月まで支給が可能である。また、障害者の場合には、対象となる賃金の70パーセントまで、24か月まで助成することができ、その助成金は、12か月経過後は、毎年10パーセント減少する⁵。

(ロ) 起業助成金 (Gründungszuschuss)

起業助成金は、自営業を行う知識と能力、経営プランの作成と専門機関によるその実行可能性の確認等が行われ、雇用機関によって適切と判断された場合に、支給される⁶。

支給は2段階で、自由裁量の給付金として支給される。最初の6か月は、対象者が直近で受給していた個々の失業保険給付の額に月額300ユーロを追加した額が支給される。本職の営業活動が証明される場合には、更に9か月間、月額300ユーロが支給される。

(ハ) 給付実績

2016年における統合助成金の受給者数は約15万2千人、起業助成金の受給者数は約2万8千人である。

二 雇用の維持に関する支援 (Verbleib in Beschäftigung) (社会法典第3編第3章第6節)

(イ) 操業短縮労働者助成金 (Kurzarbeitergeld)

企業が経済的な理由又は不可避な出来事のために、一時的に労働時間を減少させ、操業短縮 (Kurzarbeit) を申し出た場合、雇用機関は、一定の前提条件を満たしている場合に、操業短縮労働者助成金を支給する。操業短縮労働者助成金の主要な目的は、一時的な労働停止の際に労働者の雇用の継続を可能にし、解雇を避けること

である。

法的な支給期間は12か月であるが、連邦労働・社会省の法規命令によって、24か月まで延長することが可能である。支給額については、労働停止に伴う手取り賃金の削減額の60% (子がいる場合には67%) が支給される。

(ロ) 季節的操業短縮労働者助成金 (Saison-Kurzarbeitergeld)

建設業の分野では、冬季は、労働停止になることが多くなる。このため、季節的操業短縮労働者助成金は、これらの労働停止を通して失われる賃金を補償するものである。

支給額については、操業短縮労働者助成金の額に準ずる。

(ハ) 移行給付金 (Transferleistungen)

移行給付金は、企業経営の変更等による人員調整措置に対応するもので、その目的は、できる限り、対象となる労働者が、失業給付を受給しないで、次の雇用へ移行することを支援するものである。移行給付金には、次の2つが含まれる。

a 移行措置 (Transfermaßnahmen)

事業主が、企業経営の変更の影響を受ける労働者に対して、その解約告知期間 (Kündigungsfrist) 中に、再就職のあっせんの相談、職業応募のトレーニング、短期間の職業訓練等の措置を行う場合に、移行措置に関する助成金が支給される。

支給額については、費用の50%であるが、その限度額は、支援を受ける労働者につき2,500ユーロである。

b 移行操業短縮労働者助成金 (Transferkurzarbeitergeld)

移行操業短縮労働者助成金は、企業経営の変更等に伴い、労働時間短縮の影響を受ける従業員の賃金に対する助成金を支給することでその解雇を防止するとともに、

■5) 更に、特別な重度障害者の場合には、その年齢次第で、96か月まで助成期間が継続する措置もある。

■6) 失業給付IIの受給者には、初級給付金 (Einstiegsgeld) の支給など、ジョブセンターを通じた起業助成が行われている。

国際機関による経済
及び雇用失業等の動
向と今後の見通し等

カナダ

米国

フランス

(労働施策)
ドイツ

スウェーデン

英国

EU

新たな雇用に向けた支援を行うものである。

支給額については、操業短縮助働者成金の額に準じ、その支給期間は最長で12か月である。

ホ 倒産手当 (Insolvenzgeld) (社会法典第3編第4章第2節)

労働者は、事業主の倒産等があった場合に、その前の3か月の雇用関係に関して、賃金を請求する権利を有している場合には、未払い賃金に対する倒産手当が支給される。

支給額は、当該労働者の手取り賃金の相当額である。なお、倒産手当の財源は、事業主が支払う割当金 (Umlage) である。

2016年の受給者数は約6万9千人である。

ヘ ミニジョブ (Mini-Jobs) / ミディジョブ (Midi-Jobs)

ミニジョブは、賃金平均月額が450ユーロ以下、又一年間の労働日数が3か月以下若しくは合計で70日以下の僅少の雇用 (geringfügige Beschäftigung) のことである。

ミニジョブについては、最低賃金や休暇など通常の労働者と同様の労働の権利が認められる。一方で、労災保険は適用されるが、その他の社会保険 (医療、介護、失業) は適用されない。

ミニジョブの労働者は、社会保険料の支払いが免除される。ただし、賃金平均月額450ユーロ以下のミニジョブの労働者は、原則、年金保険が適用され、一定の年金保険料の支払いがある。

事業主は、一定の社会保険料、税金等を一括して支払う (額については、ミニジョブの形態等によって異なる)。

なお、賃金平均月額が450.01ユーロ以上、850ユーロ以下の雇用は、ミディジョブと呼ばれ、社会保険が適用される。ただし、労働者負担分の保険料については、所得に応じて減額される。一方で、事業主は、通常の保険料を負担する。

ミニジョブの従事者数 (2017年10月) は、約748万1千人である。

(4) 若年者雇用対策

ドイツの若年者対策については、養成訓練等による労働市場への参加のための資格能力の取得の促進が中心となり、養成訓練とともに、その訓練受講、継続、修了等のための様々な支援策が行われている ((7) イ参照)。

(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、高齢労働者の早期退職を勧奨していたが、少子高齢化が進む中での労働力人口の減少や社会保障財源に関する政策的課題が挙げられる中、「フレキシ年金」といった高齢者の就業継続を支援する施策が実施されている。当該施策を含む高齢者雇用対策については、特集第2章ドイツ参照。

(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、雇用保険料を財源とする失業給付 I (社会法典第3編 (SGB III)) 及び税を財源とする失業給付 II (社会法典第2編 (SGB II)) がある。

イ 失業給付 I (Arbeitslosengeld I: Alg I) (社会法典第3編)

雇用保険料を財源とする給付であり、制度の概要は、表3-2-3を参照。

(イ) 失業給付の停止 (Sperrzeit)

失業者が正当な理由なく、違反行為を行った場合、行為の内容に応じて、1週間から12週間までの期間で給付が停止され、支給停止の期間分、削減されることになる。主な違反行為は以下のとおり。

- ①失業者が雇用契約を解除したり、契約違反等により雇用契約が解除された場合
- ②合理的に提供された雇用を受け入れなかったり、雇用関係の開始を妨げた場合
- ③雇用機関から要求された求職活動等を行わなかった場合
- ④積極化及び職業統合措置等への参加を拒否した場合等

表3-2-3 失業給付 I (Arbeitslosengeld I: Alg I)

名称	失業給付 I	
根拠法	社会法典第3編 (SGB III)	
運営主体	連邦雇用機関。ただし給付業務は各地の雇用機関。	
被保険者資格	労働報酬を得て働く被用者と職業訓練受講中の者は強制加入 (ミニジョブ従事者、法定老齢年金の受給年齢に到達する者 ⁷ 等は適用免除)。	
受給要件	被保険者期間等	失業給付の権利取得期間 (Anwartschaftszeit) を満たしていること (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)。
	その他	失業 ⁸ していることと雇用機関に失業登録していること。
給付期間、水準	離職前5年間における被保険者期間と申請時の満年齢に応じて、6か月間から24か月間の給付を受けることが可能。給付額は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純報酬額 (Nettoentgelt) に応じ、子がいる場合は純報酬額の67%、それ以外の場合は60%。	
財源	保険料	原則3.0% (労使折半)
	受給者数	約78万7千人 (2016年。前年比 約4万7千人減)
実績	支給総額	約140.6億ユーロ (2016年)

表3-2-4 失業給付 I の給付期間

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							
50歳以上 55歳未満	6か月	8か月	10か月	12か月	15か月	18か月	24か月
55歳以上 58歳未満							
58歳以上							

(ロ) 受給要件の緩和 (時限措置)

2018年7月31日までの間は、離職前2年間に於ける保険料納付期間が12か月に満たなかった場合でも、以下の条件を満たした場合は、権利取得期間の要件が6か月に緩和される。

- ① 離職前の2年間の雇用が主に社会保険加入義務のある雇用であって、その雇用は当初から10週間を超えない期間付きであること。
- ② 離職前の過去12か月間に得られた賃金が、社会法典第4編第18条第1項による基準値⁹を超えていないことを、雇用機関に提示し、証明していること。

(ハ) 部分失業給付 (Teilarbeitslosengeld) (社会法典第3編第162条)

部分失業給付は、社会保険加入義務のある雇用に複数

従事していた者がそのうちの1つ以上の職を失った場合に支給される。

部分失業給付については、基本的に、失業給付 I に関する規則が、状況に応じて適用されることになるが、特別な条件として、①社会保険加入義務のある雇用に就いており、更に別の社会保険加入義務のある雇用に求職していること、②引き続き従事する雇用とは別に、離職前2年間に於いて、少なくとも12か月以上、社会保険加入義務のある雇用に従事していた者が対象になること、③給付期間は、一律6か月であることなどがある。

ロ 失業給付 II (Arbeitslosengeld II: Alg II) (社会法典第2編)

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)) 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。

2005年から施行された「ハルツ第IV法 (Hartz IV)」により、社会扶助 (Sozialhilfe) の受給者から就労可能な層を抜き出して失業扶助 (Arbeitslosenhilfe)¹⁰ 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を対象として制定した求職者のための基礎保障である。失業者本人 (就労可能な要扶助者) には失業給

■7) 法定老齢年金の受給開始年齢は、2012年から2029年にかけて、従来の65歳から67歳に段階的に引上げを行っている (2017年 (1952年生まれ) では65歳6か月)。
 ■8) 失業の状態には、週15時間未満の労働も含まれる。
 ■9) 2018年：(西) 36,540ユーロ、(東) 32,340ユーロ。
 ■10) 失業扶助は、失業保険の受給期間が満了した者又は失業保険の受給要件を満たさない者を対象として、期間の定めなく支給するものであった。

付Ⅱが支給され、失業給付Ⅱの給付のレベルは社会扶助と相応している。就労可能な要扶助者が、就労可能でない要扶助者と（需要共同体¹¹で）生活している場合には、就労可能でない要扶助者には社会手当が支給される。

ドイツ連邦政府の一般財源（税金。ただし、住居費と暖房費は地方自治体と連邦政府の一般財源）を基に、ジョブセンターが管理運営を行う。

(イ) 受給要件

以下のとおり、就労可能（erwerbsfähig）であること、要扶助性（hilfebedürftig）が存在することなどが必要である。なお、失業は要件ではなく、扶助が必要である自営業者や、ミニジョブ従事者も支給対象となる。

- a 15歳以上、法定老齢年金の受給開始年齢未満¹²であること。
- b 就労可能（1日最低3時間の就労が可能）であること。
- c 要扶助性（自身の財産や収入を利用しても生計を十分に確保できず、親族や他者等からの支援も得ていない状態）であること。
- d 日常的にドイツに居住していること

要扶助性の判断に当たって、利用可能な財産については、失業給付Ⅱを請求する前に、原則として、自身の生活費に充当しなければならない。ただし、年齢1歳ごとに150ユーロ（最低3,100ユーロ、年齢に応じて最高10,050ユーロまで）の控除が認められる。老後に備えた積立金の場合には、年齢1歳ごとに750ユーロ（年

齢に応じて最高50,250ユーロ）の控除が認められる。

(ロ) 給付内容

a：基準需要（Regelbedarf）

食事、衣類等の生計の総体を満たす給付である。

b：追加需要（Mehrbedarfe）

個々の受給者の特別な生活状況のために、基準需要ではカバーされないような需要について、追加需要が支給される。例えば、妊婦の場合には、妊娠13週目から、標準的な基準需要の17パーセントの追加需要に関する権利を有し、ひとり親の場合には、追加需要は子の年齢及び数に依存する¹³。

c：住居及び暖房に関する需要（Bedarf für Unterkunft und Heizung）

住居及び暖房に関する需要は、その適切な使用の範囲内で、支給される。その使用の適正に関しては、各地方自治体における指針において規定される。

d：一回限りの給付（Einmalige Leistungen）

例えば、妊娠及び出産の際に特別に必要な用品など、必要に応じて、一回限りの給付が認められる。

(ハ) 違反時の制裁

a 失業給付Ⅱの受給者に対する制裁の内容

比較的軽い違反（正当な理由なく、相談日にジョブセンターに来ない場合等）は基準需要が10%減額される。正当な理由なく、合理的な就労のあっせん等を拒否する等の義務違反を行った場合は、初回の義務違反で基準需要が30%減額される。さらに2度目の義務違反が

表3-2-5 基準需要月額（2018年1月1日以降）

成人（18歳以上）			未成年（18歳未満）		
本人		基準需要段階3	需要共同体（BG）において生活する者		
基準需要段階1	基準需要段階2		基準需要段階4	基準需要段階5	基準需要段階6
単身者/ひとり親/未成年のパートナーがいる者	双方とも成人のカップル（成人1人につき）	25歳未満で、需要共同体（BG）において生活する者	14～17歳	6～13歳	0～5歳
416ユーロ/月	374	332	316	296	240

資料出所：「社会法典第2編（SGB II）」第20及び23条

■11) 需要共同体は、ほぼ「世帯」に相当する。

■12) 脚注7参照。

■13) 具体的な額は、BMASのサイトの<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Grundsicherung/Leistungen-zur-Sicherung-des-Lebensunterhalts/2-teaser-artikelseite-arbeitslosengeld-2-sozialgeld.html>参照。

あった場合は基準需要が60%減額され、3回の義務違反を重ねると、失業給付Ⅱの請求権がなくなる（ただし、以前の義務違反による給付の減額の開始時期が、1年よりも前に行われている場合には、義務違反の再犯とはならない。）。

b 制裁期間

制裁期間は一律3か月間（25歳未満は、個々の事情を考慮して6週間への短縮の可能性あり）。

(c) 「労働の機会（Arbeitsgelegenheit）：通称「1ユーロジョブ（Ein-Euro-Jobs）」のプログラム

失業給付Ⅱ受給者が職業生活に復帰する支援策として、労働の機会を提供することを目的として、公的団体や公共施設での仕事に従事する「労働の機会（Arbeitsgelegenheit）：通称「1ユーロジョブ（Ein-Euro-Jobs）」のプログラムがある。受給者には、失業給付Ⅱに加えて、ジョブセンターから手当が支給される。実施機関には、労働の機会の提供に際して発生した費用が支払われる。

(d) 給付実績等

2016年平均の失業給付Ⅱの受給者数は約431万2千人、社会手当の受給者数（2016年12月）は約165万人であった。

これらの失業給付Ⅱと社会手当を含めた2016年の支出総額は約149億ユーロである。

(7) 職業能力開発対策

ドイツの職業訓練は大きく①若年者に対するデュアルシステムを中心とした初期職業訓練、②初期職業訓練修了者や社会人等を対象とする継続教育訓練（Weiterbildung）に分類され、基本法となる「職業訓練法（Berufsbildungsgesetz: BBiG）」では、職業養成訓練（Berufsausbildung）、職業向上訓練（berufliche Fortbildung）及び職業転換訓練（berufliche Umschulung）について規定されている。手工業マイスターの資格取得のための職業訓練は、「手工業規則法

（Handwerksordnung: HwO）」で規定されている。

また、職業養成訓練に関する雇用機関による助成制度が、「社会法典第3編（SGB III）」で規定されている（イ（ロ）及び（ハ）参照）。

イ 初期職業訓練及び助成制度

初期職業訓練は、デュアル（二元的）システムによる訓練と全日制職業学校訓練がある。中核となるのは「デュアルシステム」である。

(i) 職業養成訓練（デュアルシステム：das Duales System）

職業訓練法（Berufsbildungsgesetz: BBiG）」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3～4日）と職業訓練校における理論教育（週1～2日）を並行して行うものである。

職種¹⁴及び訓練課程については、経済・エネルギー省又は関係省庁が、連邦教育・研究省の合意を得て決定し、各地の職能団体（商工会議所、手工業会議所等）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た上で訓練生と訓練契約を締結する。訓練生に対しては、通常2年から3.5年間の訓練が実施される。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¹⁵。職業訓練校での教育費用は州が負担する一方、訓練生は職業訓練を受けた企業に就職するわけではないが企業内での職業訓練費用は企業が負担し、訓練生に対する報酬（Verguetung）も支払われている。雇用機関は訓練生の仲介及び相談支援を行っている。

表3-2-6 デュアルシステムの契約件数等の推移

(単位：件)

	2012	2013	2014	2015	2016
職業訓練の提供件数	585,309	564,167	561,470	563,753	563,809
職業訓練の希望者数	566,931	550,629	544,133	542,943	540,881
新規契約件数	551,258	529,542	523,201	522,161	520,331

資料出所：“Berufsbildungsbericht 2017” Tabelle 1

(ロ) 初期訓練（Einstiegsqualifizierung: EQ）

初期訓練は、養成訓練のポストが見つからなかった者

■14) 連邦政府の認定する職種は、327職種（2017年）。経済及び技術の変化に伴い、定期的に更新される。

■15) 養成訓練修了後、事業主にその訓練生を採用すべき義務はなく、また訓練生も養成訓練を実施した事業主に雇用される義務はない。

国際機関による経済
及び雇用失業等の動
向と今後の見通し等

カナダ

米
国

フ
ラ
ン
ス

(労働施策)
ド
イ
ツ

ス
ウ
エ
ー
デン

英
国

E
U

や、養成訓練の開始にまだ適さない者などを対象に、企業における長期間の実習として実施される。初期訓練を通して、参加者は、職業上の活動に当たっての能力の取得の基礎を習得することになる。

初期訓練を実施する企業は、月額231ユーロを上限として、企業実習での（参加者への）報酬に関する助成金を得ることができる。期間は、6か月から12か月までである。

(H) 職業養成訓練助成金 (Berufsausbildungsbeihilfe)

職業養成訓練助成金は、養成訓練を受講するに当たって、養成訓練生が、住居や生計費等の経済的に困難な状況がある場合に、その受講を可能にするために支給される。

養成訓練生が、訓練期間中に両親と共に居住しておらず、両親の住居から適切な時間内に養成訓練機関に到達できない場合に、住居、訓練生の養成訓練の報酬額、両親や夫又は妻の年間所得等に応じて、支給額が決定される。生計費に関する最大必要額は、622ユーロである。

なお、職業養成訓練に関連する支援策としては、上記のほかに、

- ・ 学校段階で、①生徒に対する職業オリエンテーション及び職業選択の準備に関する措置を行う「職業オリエンテーション措置 (Berufsorientierung)」、②学校卒業が困難で、職業生活の開始に支障のある生徒への個別のサポートを行う「職業初級同伴支援 (Berufseinstiegsbegleitung)」、
 - ・ 学校卒業から訓練開始までの移行期段階で、③養成訓練の開始が困難な若年者に対して、その開始に向けた教育機関による個別のサポートを行う「職業準備訓練措置 (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)」、
 - ・ 養成訓練の受講段階で、④養成訓練の開始、継続又は終了のために、追加的な支援（例えば、言語及び教育面での不足部分、専門的な実践及び理論の支援等）が必要な場合に、教育機関による個別のサポートを行う「養成訓練同伴支援 (Ausbildungsbegleitende Hilfen)」、
- 等がある。また、問題を抱える若年者が養成訓練を開始

及び継続できるように、それぞれの若年者及び企業のニーズに応じた支援（例えば、若年者に対する応募手続や教育面でのサポート、企業に対する養成訓練を実施するための情報提供、手続の支援、応募者とのマッチングなど）を行うアシスト付き養成訓練 (Assistierte Ausbildung) (時限措置) がある。

□ 職業継続訓練 (Berufliche Weiterbildung)

継続教育訓練 (Weiterbildung) は、初期職業訓練修了者や社会人等を対象とする教育訓練で、主として職業的な教育を目的とする職業継続訓練 (Berufliche Weiterbildung) と、一般教養的な成人教育に分類される。

職業継続訓練は、さらなる職業能力の向上を目的とした職業向上訓練 (berufliche Fortbildung) と、従来と異なる職種に就くために必要な職業能力を取得するための職業転換訓練 (berufliche Umschulung) 等に分類される。

(イ) 手工業マイスター

ドイツの伝統的な職業資格である「マイスター資格」取得のための職業訓練も、職業継続訓練に含まれる。¹⁶ マイスター資格は2種類あり、一つは手工業マイスター、もう一つは工業マイスターである。後者は工場等で監督者として働く専門訓練を受けた技能労働者を指す。

前者の手工業マイスター (Handwerksmeister) は、手工業者が職業教育訓練生及び職人の課程を経て、マイスター試験に合格することにより取得できる資格である。「手工業規則法 (Handwerksordnung: HwO)」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が規定されている。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。

2004年施行の手工業規則法の改正までは94職種が存在していたが、現在は41職種となっている。また、手工業事業所の所有者は自らマイスター資格を有していなければ事業所を創設及び継承できなかったが、同法改

■16) 前述の職業養成訓練で、当該職種の職業資格を取得することが前提となる。

正によりマイスター資格を有する事業所責任者を雇い入れればよいこととされた。

また、マイスターを取得するための支援措置として高度向上訓練支援法（Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz: AFGB又はAufstiegs-BAföG）による金銭的支援がある。同法に基づく連邦政府及び州政府からの資金拠出により、マイスターを含む向上訓練資格の取得等の支援を目的としており、年齢制限は設けられていない。訓練受講や試験費用、生活費等に対する助成となっている。

(ロ) 在職者に対する職業継続訓練の支援

資格が不足している在職者については、職業資格を取得するために、継続訓練の費用について支援を受けることができる。これは、職業養成訓練修了の資格は有しているが、少なくとも4年前から、その業務で、訓練で習得した内容の職務を果たすことができない者にも適用される。

職業資格の取得のために、賃金の支払いを継続したまま、労働者の業務を免除する使用者は、訓練時間を基にした賃金の助成金を受け取ることができる。

また、従業員250名未満の中小企業で、45歳以上の労働者に対する継続訓練の費用の助成も行われている。

(ハ) 失業者等に対する職業継続訓練の支援

失業者等に対して、職業継続訓練の支援が必要か否かの判断は、雇用機関等で決定され、その支援が必要と判断された場合には、当該失業者等に対して、訓練クーポン（Bildungsgutschein）が支給される。

訓練クーポンには、職業継続訓練の目的、訓練の目的達成のために必要となる期間及びその適用範囲が明らかにされており、訓練クーポンに定められている条件の下で、訓練クーポン所持者は、職業継続訓練支援として認定されている自分が選択した機関での訓練措置について、当該クーポンを使用することができる。

支援の内容には、必要に応じて、コース費用、交通

費、外泊及び食事の費用、子の保育費が含まれ、条件を満たせば、職業継続訓練受講中も、失業保険給付の支払いが継続される。

(二) 高齢者介護に係る専門労働力の確保

高齢者介護人材の深刻な不足を受け、高齢者介護に携わる労働者の養成・継続教育を強化し、養成期間を短縮することで、専門労働力の確保を図っている。根拠法令は、高齢者介護における職業上の養成教育・継続訓練の強化に関する法律（Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege）である。2年以上（養成期間を含む）にわたって在宅又は介護施設において介護・世話の業務にフルタイムで従事した経験を有し、州当局へ養成期間の短縮を申請する者は、通常3年である高齢者介護士（Altenpfleger）の養成期間を2年間に短縮することを可能とする。2013年3月19日から施行された。

申請に際しては、養成期間を短縮するに足りる能力を有しているかがチェックされるが、連邦雇用機関がそのガイドラインを定める。

(8) 外国人労働者対策

イ 外国人労働者受入制度の概要

EU加盟国以外¹⁷からの外国人がドイツに滞在する際は、「滞在法（AufenthG）」に基づく、滞在資格（Aufenthaltstitel）が必要である。滞在資格には滞在許可（Aufenthalterlaubnis）（滞在期間の定めあり）や定住許可（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も、「滞在法」第18～21条に基づいた滞在許可が必要である。

滞在許可は、原則として、（優先権審査（Vorrangprüfung）及び比較性審査¹⁸を経て）連邦雇用機関がその就労に同意した場合に、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。

■17) 移動の自由の権利のあるEU加盟国市民は、ドイツの労働市場への参加は自由である。

■18) 優先権審査（Vorrangprüfung）は、当該外国人の雇用が労働市場に悪影響を与えないこと、ドイツ人、EU加盟国市民（雇用に当たってドイツ人労働者と同等の地位を有する外国人）等が当該雇用に就くことがないことを確認すること、比較性審査は、当該外国人が比較可能なドイツ人労働者と同等の条件で雇用されることを確認することを指す（滞在法第39条）。

国際機関による経済
及び雇用失業等の動
向と今後の見通し等

カナダ

米
国

フ
ラン
ス

(労働
施策)
ド
イ
ツ

ス
ウ
エ
ー
デン

英
国

E
U

2012年に新たな在留・就労許可証「EUブルーカード」の導入により、EU域外からの高度技能外国人受入要件が緩和された（ハ（イ）a参照）。

2017年10月現在の外国人労働者（社会保険加入義務のある雇用者）数は、約364万人（対前年同月比で約36万人増）である。

外国人に対する滞在資格に関する法令は、「滞在法（Aufenthaltsgesetz: AufenthG）」、「就労令（Beschäftigungsverordnung: BeschV）」、「就労手続令（Beschäftigungsverfahrensverordnung: BeschVerfV）」が挙げられる。

□ 受入分野

(イ) 専門的・技術的分野

a 高度専門技術保有者

大学卒業資格に加えて、税込年収52,000ユーロ以上の雇用契約を有する者は「EUブルーカード」の取得が可能である。就労に当たって連邦雇用機関の同意は必要とされない。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は年収40,560ユーロ以上でEUブルーカードの取得が可能である¹⁹。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33か月継続するなど一定の条件を満たすと、定住許可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21か月に短縮される。

b 研究者

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。

c 自営業者

滞在許可（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、定住許可が付与される。

(ロ) 熟練分野

連邦雇用機関は、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。

a 語学教師及び外国料理人

母国語の語学授業を学校で行う教師は5年までの、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は4年間の滞在許可が付与される。

b 大学卒業資格を有する外国人

大学卒業資格や国内で国の認可を受けた職業訓練修了資格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、大学卒業資格又は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 非大学卒業の専門技術労働者

大学を卒業していない外国人であって一定の要件を満たす者²⁰は、その要件に応じて就労を目的とする滞在許可が付与される。

d 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

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。
- ② ドイツと外国の合併企業の幹部職員。

e 外国人留学生

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。

■19) これらの職種での就労は、優先権審査は除外されるが比較性審査が必要である。
 ■20) 受入対象となる業種及び必要とされる資格レベルはポジティブリストに定められている。
http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mta4/~edisp/l6019022dstbai447048.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI447051

f 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) 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、滞在許可の有効期間が卒業後最長18ヶ月間延長される。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。

g 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) 及び継続職業教育訓練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。

(ハ) 非熟練分野

連邦雇用機関は、非熟練分野 (職業資格を得るのに2年以上の専門的職業訓練 (qualifizierte Berufsausbildung) を必要としない) の以下の就労に同意することができる。

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。

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。

c オペア (Au-pair-Beschäftigung)²¹

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

d 要介護者のいる世帯での家事労働者 (Haushaltshilfen)

要介護者 (pflegebedürftigen Personen) 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。

(二) 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。

2016年7月に難民に対する「支援と要求」を基本理念とする統合法 (Integrationsgesetz) が成立し、同年8月から施行された。労働分野に関連する主な内容は、以下のとおり。

- ① ドイツ語及びドイツの価値観を学ぶ統合コースの拡大
- ② 一定地域における連邦雇用機関の優先権審査²²の放棄 (3年間)
- ③ 10万人の庇護申請者に対する難民統合措置プログラム (宿泊地での配食への協力、緑地帯の手入れなどの活動への従事) の提供
- ④ 職業訓練生の訓練期間中の国外退去の猶予
- ⑤ 職業訓練の支援の拡大

ハ 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)²³」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の簡略化や認定方法が定められた。約500職種が認定対象となり、その中には「職業訓練法」に基づく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、期間や職業経験の等価試験 (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 (教師、建築士等) 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。

■21) オペアとは、主に語学取得を目的として、ホストファミリーに滞在し、子どもの世話を中心とした家事手伝いを行う者をいう。

■22) 優先権審査は (8) イ脚注18参照。

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

[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）]

2013年5月には「欧州資格枠組み（EQF）²⁴」と連結可能な「ドイツ資格枠組み（Deutsche Qualifikationsrahmen: DQR）」が導入された。これにより2013年の夏以降に取得された資格は段階的にDQRのレベルに分類され、資格証明書により証明された資格は欧州内で比較可能となった。

(9) 雇用における平等の確保

ドイツでは、EUの「一般雇用均等指令（The Employment Equality Directive 2000/78/EC）」等²⁵を受けて2006年8月に制定された「一般均等待遇法（Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: AGG）」により、原則として雇用や職業訓練等における人種又は民族的出身、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ている。差別があった場合には、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。

また、2016年1月から、指導的地位における男女平等参加のための法律（Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen）が施行され、一定の上場企業（2,000人以上の労働者を有する企業）について、新たに選任される監査役²⁶の女性割合を30%以上とするこ

とが義務付けられている。上場企業（500人以上の労働者を有する企業）については、監査役会、取締役会等の地位にある女性割合を上昇させるための目標を自主的に設定・公表することが義務付けられている。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間の動向

イ 賃金

2016年のフルタイムの被用者（製造業及びサービス業）の平均年収（特別手当を含む総額）は、対前年比2.5%増の48,936ユーロとなった。

ロ 労働時間

2016年のフルタイムの被用者（製造業及びサービス業）の週当たりの平均労働時間（Bezahlte Wochenarbeitszeit）は39.1時間で前年と同水準であった。

(2) 最低賃金制度

従来から最低賃金等の労働条件は、原則として、産業・地域別の事業主団体・労働組合間の団体交渉により締結される労働協約（Tarifvertrag）によって規定されてきた。しかし、労働組合組織率が低下する等これまでの労使自治による賃金決定システムでは十分に機能が果たせなくなっている状況等を背景に、2014年7月に労

表3-2-7 賃金の動向

年	2012		2013		2014		2015		2016	
	月額	年収								
全国	3,391 (2.7)	44,991 (3.3)	3,449 (1.7)	45,523 (1.2)	3,527 (2.3)	46,575 (2.3)	3,612 (2.4)	47,752 (2.5)	3,703 (2.5)	48,936 (2.5)
旧西ドイツ地域及びベルリン	3,517 (2.6)	46,871 - 3.4	3,557 (1.1)	47,410 (1.1)	3,652 (2.7)	48,425 (2.1)	3,726 (2.0)	49,460 (2.1)	3,819 (2.5)	50,688 (2.5)
旧東ドイツ地域	2,639 - 2.4	33,840 (2.7)	2,691 (2.0)	34,344 (1.5)	2,760 (2.6)	35,215 (2.5)	2,886 (4.6)	36,828 (4.6)	2,974 (3.0)	37,985 (3.1)

資料出所：ドイツ連邦統計庁（DESTATIS）

注1：賃金額は製造業及びサービス業の平均であり、月額は特別手当（Sonderzahlungen）を除き、年収は特別手当を含む。

注2：（ ）は対前年比。

■24) ①教育、訓練、労働市場間のリンクを強化すること、②資格制度の一貫性を強化すること、③各国の国内資格システムを欧州間で比較しやすくすること、を目的とした資格枠組み。2002年11月に、欧州31カ国の職業教育訓練（VET）担当大臣と欧州委員会により、職業教育訓練における「コペンハーゲン宣言」が採択され、この宣言によりスタートした「コペンハーゲン・プロセス」の一環として開発された。

■25) 「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）」。

■26) 監査役は5（4）口参照。

国際機関による経済動向と今後の見通し等

カナダ

米国

フランス

ドイツ
(労働施策)

スウェーデン

英国

E
U

使自主性を強化するための法律（Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie）の中で一般的最低賃金法（Gesetz zu Regelung eines allgemeinen Mindestlohns）が制定され、2015年1月1日から全国一律の一般的法定最低賃金（時給8.5ユーロ、当時）が適用された。

イ 一般的法定最低賃金

(イ) 最低賃金額の改定

2017年以降は、最低賃金委員会²⁷の決定に基づき、連邦政府が法規命令により定めることにより、2年ごとに改定する。

2017年及び2018年は、時間当たり8.84ユーロに改定された最低賃金が適用されている。

(ロ) 適用除外

- ・ 一部の企業実習生（法令によって受講が義務付けられている実習、職業訓練又は大学教育の開始に際してのオリエンテーションのための3か月までの実習等）
- ・ 職業訓練生
- ・ 名誉職として働く者
- ・ 1年以上失業していた長期失業者は、雇用後最初の6ヶ月間 等

(ハ) 効力

最低賃金額を下回る合意はその点で無効である。最低賃金額以上の賃金を支払わない使用者には、50万ユーロ以下の罰金が科される。

(ニ) 監督機関

使用者の遵守状況の監督は、連邦税関（Behörden von Zollverwaltung）が実施する。

ロ 労働者送り出し法に基づく労働協約上の最低賃金の適用

労働者送り出し法（Arbeitnehmer-Entsendegesetz: AEntG）では、当該分野の全ての企業及び労働者に対して、当該企業の所在地が国内又は国外であるかに関わりなく、労働協約で定められた当該分野に関する最低賃

金を適用するための法的枠組みを提供している。現在、同法に基づく当該分野に関する最低賃金が、建設業、建築物清掃業、警備保障サービス、養成・継続訓練サービス、食肉加工業、介護分野等で適用されている。

ハ 労働協約法に基づく労働協約上の最低賃金の適用

労働協約法に基づき、労働協約の当事者から共同の提案があった場合に、連邦労働・社会省は、当該労働協約の一般的拘束力宣言（allgemeinverbindlicherklärung）を出すことができる。その場合、労働協約上の労働条件は、その適用範囲内にいる使用者及び非組合員の労働者に対しても拡張適用されることになる。最低賃金に関するそのようなケースとして、煙突清掃手工業等がある。

(3) 労働時間制度

イ 法定労働時間（労働時間法（Arbeitszeitgesetz））

(イ) 法定労働時間の原則

1日の労働時間は、8時間を超えてはならない。ただし、6か月又は24週間以内で平均して1日の労働時間が8時間を超えなければ、10時間まで延長することができる。

(ロ) 原則の例外

労働協約又は事業所協定で、常時かつ相当程度の待機を伴う業務について1日10時間を超えて労働時間を延長することができるなどの一定の例外を設けることができる（ただし、12か月の平均で週当たり48時間以内であることは必要）。また、非常事態等が発生した場合や監督機関の許可がある場合にも、一定の例外が認められる。

なお、割増賃金に関する法令上の規定はないが、労働協約において、所定内労働時間を定め、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。

ロ 休息・休日

(イ) 休息時間（Ruhezeit）

労働者は、1日の労働時間の終了後に連続した11時間以上の休息時間を取得しなければならない。

■27) 委員長（1名）、委員（6名、労使団体からそれぞれ3名。）、オブザーバー（2名）で構成される。

(D) 日曜・祝日の休息

労働者は、日曜日及び法定祝日は、就業させてはならない。ただし、特定の業種²⁸の例外が認められている。

ハ 年次有給休暇（連邦休暇法（Bundesurlaubsgesetz））

継続勤務期間が6か月以上の労働者は、1年につき24日以上の年次有給休暇を取得することができる。

有給休暇はまとめて付与することを要するが、差し迫った事業上又は労働者個人の理由により必要な場合には、この限りでない。これらの理由で有給休暇がまとめて付与されず、かつ、労働者が12日を超える有給休暇の権利を有する場合には、分割された有給休暇の一部は、最低12日を連続して付与しなければならない。休暇は年内に付与及び取得されなければならない。差し迫った事業上又は労働者個人の理由で正当化される場合のみ、翌年への休暇の繰り越しが認められる（ただし、これらは労働協約によって適用を除外できる。）。

ニ 病気休暇（賃金継続支払法（Entgeltfortzahlungsgesetz））

労働者が、その責めによることなく病気のために労働不能になったため、労働の提供ができない場合には、6週間までの労働不能の期間について、病気時における事業主への賃金継続支払請求権を有する。労働者が、病気のために新たに労働不能になった場合には、①新たな労働不能の前に、病気のために6週間以上労働不能になっていないか、②病気による最初の労働不能の開始から12か月の期間が経過していれば、その新たな労働不能のために6週間までの再度の賃金継続支払請求権を有する。

上記の賃金継続支払請求権は、労働関係が中断することなく、4週間を経過した後に、発生する。

上記の期間に関しては、当該労働者に対して、基準となる通常の労働時間に対して支払われるべき賃金が継続して支払われる。

労働者は、事業主に対して、労働不能とその予想される期間を即時に連絡しなければならない。労働不能の期

間が3日を超える場合には、労働不能に関する状況とその予想される期間に関する医師の証明書を提出しなければならない。

ホ 母性保護（母性保護法（Mutterschutzgesetz））

事業主は、産前の6週間と産後の8週間の保護期間に、女性労働者を就労させてはならない。早産又は多胎出産の場合は、産後の期間は12週間に延長される。妊婦又は授乳期間中の女性は、20時から6時までの深夜労働、日曜日及び祝日の労働（ただし、当該女性の同意を得るなど一定の条件を満たせば、これらの日時での労働が可能）等が禁止されている。

妊娠期間、妊娠12週目後の流産の後の4か月、産後の保護期間（ただし最低4か月）の間の女性への解雇通告は、事業主が解雇通告の時点で妊娠、流産又は出産を知っていたとき、又は解雇通告後2週間以内に知らされたときは、認められない。

産前及び産後の保護期間以外で、同法に規定されている就労禁止事由で、部分的又は全く働くことができなかつた者には、妊娠前の過去3か月の平均賃金が、母性保護賃金（Mutterschutzlohn）として、事業主から支払われる。

産前及び産後の保護期間及び出産日については、母性手当（Mutterschaftsgeld）及び事業主からの補助金（Arbeitgeberzuschuss）を受け取る。当該女性が疾病金庫（Krankenkasse）に加入している場合には、疾病金庫から1日につき13ユーロまでの母性手当が支給される。加えて、当該母性手当の額と平均賃金との間の差額分について、事業主から補助金が支払われる。

疾病金庫に加入していない場合には、連邦社会保険庁（Bundesversicherungsamt）を通して、最高210ユーロの母性手当が支給される。加えて、13ユーロと平均賃金との間の差額分について、事業主から補助金が支払われる。

ヘ 小売業における労働者の労働時間保護

小売業における労働者の労働時間保護を目的として、「閉店法（Gesetz über den Ladenschluß: LadSchlG）」

■28) 救急、消防、病院、飲食店、レジャー施設、エネルギー・水道供給サービス等が定められている。

では、小売店では、①日曜日及び祝日、②月曜日から土曜日までの6時までと20時以後、③12月24日が平日の場合は6時までと14時以後は、閉店しなければならないと規定されている。薬局、ガソリンスタンド、駅の販売店等が、これらの規制の例外として同法に列挙されている（例外内容は、それぞれ異なる）。

一方で、2006年の基本法改正により、閉店法とは別に、各州による閉店に関する規制が認められており、例えば、ベルリンでは、小売店は、月曜から土曜日までは24時間の営業が認められている。

(4) 労働安全衛生制度

立法とその施行状況の監督が国の責務と定められており、運用は①労働保護法などの連邦法や規則（EU指令によるものを含む）に基づき、州の労働保護官署の事業所監督を通じて推進する方策と、②ドイツ労災保険組合とその傘下の同業者組合の監督官を通じて推進する方策の二重構造で推進されている。

イ 州政府による労働安全衛生の推進

労働安全衛生分野の体系的法律として、1996年「就労者の労働安全衛生の改善のための労働保護の措置の実施に関する法律（労働保護法）²⁹⁾」が制定されている。各州の事業所監督を行う営業監督官は、一般的な行政当局にも立ち入り、検査して営業上の書類を閲覧し、作業手続き、作業進行を調査し、測定を行い、特に労働による健康への危険因子を調査し、改善を命ずる。

ロ ドイツ労災保険組合による労働安全衛生の推進

ドイツ労災保険組合とその傘下の同業者組合は、社会法典第7編（災害保険）で定められた労災保険の保険者であって、各業種・地域ごとに組織された事業者団体が労災保険組合に指定されている。労災保険組合は、保険料の徴収³⁰⁾、災害・職業病に対する療養、リハビリテーション、補償の給付等を行うが、労働安全衛生の分野で

は特に労働災害の予防に関する活動を自立的に行っており³¹⁾、具体的には災害・職業病の予防のための団体規則の制定、監督、過料の徴収等を行う。なお、労災保険組合は国の監督当局である連邦社会保険庁（Bundesversicherungsamt）と連邦労働・社会省の監督下にあり、当局は労災保険組合が法や責任を果たしているかを監督する。

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

イ 概要

労働者の労働災害及び職業病のほか、農業従事者等の一部の自営業者、幼稚園に通う児童、生徒、学生等も対象として、その活動中の事故等が補償される。

労災保険全体の2016年の被保険者数は一般5,288万人（前年5,285万人）、生徒・学生等労働者以外の者1,733万人（前年1,717万人）であった。

2016年の労働災害数は、昨年と比較して若干増加（2016年：約106万3千件、2015年：約104万5千件）したが、労働者1,000人当たりの労災発件件数は21.89件で、昨年（21.98件）と比較して減少した。

ロ 制度対象者の例外

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は、例外として適用される。また、適用除外である他の自営業者も、大抵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。

ハ 保険事故（Versicherungsfalles）

保険事故は、労働災害（Arbeitsunfall）及び職業病（Berufskrankheit）である。

(イ) 労働災害

労働災害は、保険保護（Versicherungsschutz）を根拠付ける業務（被保険業務（versicherte Tätigkeit）

■29) 就労者の労働安全衛生の改善のための労働保護の措置の実施に関する法律（労働保護法）（http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_arbschg/englisch_arbschg.html）

■30) 労災保険の保険料は全額事業主負担。保険料率は、各同業者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。

■31) ドイツの労災保険は、日本と異なり、産業・業種別に組織された労災保険組合が保険者となっているが、労働災害や職業病に対する補償だけでなく、災害予防（職場の安全衛生）の確保をその重要な取組みの一つとしている。災害予防の観点からは、労災保険の保険者である各労災保険組合自身が、当該産業・業種についての専門知識を有することが必要であり、そのためにも保険者が産業・業種別に組織されることが重要な意味を持つとされている。

[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）]

表3-2-8 労災保険制度

名称	労災保険制度 (gesetzlichen Unfallversicherung)	
根拠法	社会法典第7編 (SGB VII)	
運営主体	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労災保険の保険者は、業種別の同業者組合 (Berufsgenossenschaft) が9団体³²、事業者団体で組織されている。その他に、農業、森林及び造園社会保険組合 (Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau)、連邦及び鉄道災害保険組合 (Unfallversicherung Bund und Bahn)、各州災害金庫 (Unfallkassen der Länder) 等がある。 ・ 同業者組合及び公的な災害金庫を傘下に擁する組合連合として、全国ドイツ労災保険組合 (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: DGUV) がある。 	
被保険者資格	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者、職業養成訓練等の受講者のほか、農業、沿岸漁業等の自営業者、幼稚園に通う児童、学校に通う生徒等も含まれる。 	
給付の種類・給付内容	医療給付	①救急治療、②医師による治療、③歯科治療、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が提供される。
	一時的な労働不能給付	保険事故により就労不能となった日から回復するまでの期間中は、傷病手当金 (Verletztengeld) が支払われる。傷病手当金の額は、通常の賃金の80%である。一定の場合を除き、支給は78週で打ち切られる。
	永久的な労働不能給付	保険事故後、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には、年金が支給される。年金の年額は、労働能力を全部喪失している場合は年間賃金の3分の2の満額となり、それ以外は、稼得能力の減少に応じて支給される。ただし、稼得能力の減少の割合が50%を超えている場合には、10%の割増がある。なお、前述の傷病手当金の受給権利がある場合には年金は支給されず、複数の年金を受給している際には併給調整が行われる。
	遺族給付	①死亡手当等 保険事故により死亡した被保険者の遺族は、被保険者の死亡時の収入の7分の1の死亡手当と、必要に応じて遺体搬送料が支払われる。 ②遺族年金 a 寡婦・寡夫年金 (Witwen- und Witwerrente) 被保険者の配偶者は、再婚しない限り、寡婦・寡夫年金を受給する。年金額については、以下のとおりとなっている。 ○被保険者が死亡した月の翌月から3か月目までは、被保険者の年間賃金の3分の2 ○3か月経過後は、被保険者が死亡した月の翌月から最長24か月間、被保険者の年間賃金の100分の30 ○以下の場合には、3か月経過後は、被保険者の年間賃金の100分の40 ・ 後述の遺児年金の受給資格のある子を養育する場合、又は障害のために遺児年金の受給権を有するが27歳に達したために当該受給権を有しない子を養育する場合 ・ 寡婦又は寡夫が47歳に達している場合 ・ 寡婦又は寡夫に社会法典第6編に規定する労働能力の減退又は不能がある場合 b 遺児年金 (Waisenrente) 遺児年金は、18歳未満の子、又は27歳未満で学生、職業訓練生、障害のために自立して生活することができない者等に支払われる。 年金額は、片親が生存する場合は年間賃金の100分の20、両親が生存しない場合は100分の30である。 c 支援金 (Hilfe) 被保険者の死亡が保険事故に依るものではなく、遺族年金の受給権が発生しないなどの場合、寡婦・寡夫は、当該被保険者の年金賃金の100分の40の支援金を一時金として受給する。
財源	保険料	事業主全額負担。料率は、各同業者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。
実績	支給総額	102.6億ユーロ (2016年)

表3-2-9 業務災害・通勤災害の届出件数の推移

	(件)				
	2012	2013	2014	2015	2016
業務災害	885,009	874,514	869,817	866,056	877,071
通勤災害	176,356	185,667	174,240	179,181	186,070
合計	1,061,365	1,060,181	1,044,057	1,045,237	1,063,141

資料出所：全国ドイツ労災保険組合

keit)) を原因とする被保険者の事故 (Unfall) である。

被保険業務と密接な、業務の場所に向かう及びそこから離れる直接の経路の移動も、被保険業務となる。業務の場所に向かう及びそこから離れる直接の経路から逸脱した経路の移動についても、被保険者の子を、本人の業務のために他人に保育を依頼するためのものである場合などは、被保険業務となる。

(ロ) 職業病

職業病は、連邦政府が、連邦参議院の同意を得て制定した政令により職業病として示した病気であって、保険保護を根拠付ける業務を原因として罹患したものである。

二 申告の義務

事業主は、被保険者の死亡又は負傷して3日を超えて就労不能になった場合には、これらの事故等を認識してから3日以内に、同業者組合に報告しなければならない。

(6) 解雇規制

解雇規制については、民法典 (Bürgerliches Ge-

■32) 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。

国際機関による経済向と今後の見通し等

カナダ

米国

フランス

(労働施策) ドイツ

スウェーデン

英国

E U

setzbuch: BGB) での労働関係の解約告知期間(第622条)や法の一般原則(善良な風俗(第138条)及び信義誠実の原則(第242条))による解雇無効の可能性、個別法での解雇に関する特別規制があるが、最も重要であるのは解雇保護法(Kündigungsschutzgesetz: KSchG)による一般的規制である。

イ 民法典での解約告知期間(Kündigungsfrist)(民法典第622条)

労働関係については、暦月の15日目又は月末を期日とする4週間の期間をもって解約することができる。使用者が、解約する場合には、以下の勤続年数に応じて、それぞれの期間の解約告知期間を必要とする。ただし、解約告知期間の終了まで労働関係の継続を期待できない重大な理由がある場合には、労使双方からの即時解約が可能である(同法第626条)。

表3-2-10 勤続年数と解雇予告期間

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
解雇告知期間	1か月	2か月	3か月	4か月	5か月	6か月	7か月

ロ 解雇保護法

(イ) 一般的解雇保護(Allgemeiner Kündigungsschutz)

a 社会的正当性のない解雇

同一の事業所内又は企業内において6か月より長く労働関係が継続している労働者の労働関係の解約は、社会的正当性(sozial ungerechtfertigt)がない場合は無効となる。

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ければ、当該解約には社会正当性がない。

上記を含む一般的解雇保護は、労働者10人以下の事業所には適用されない。

b 事業所委員会への異議申出

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、(当該事業所に事業所委員会がある場合には)事業所委員会に対して異議申出を行うことができる。事業所委員会は、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。

事業所委員会は、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³³。

c 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又は他の理由により法的に無効である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。

d 労働裁判所の判決による労働関係の解消

労働裁判所が、労働関係が解雇によって終了していないことを確認したが、労働者に労働関係の継続を期待できない場合には、裁判所は、労働者の申請により、労働関係を終了し、使用者に対して、相当の補償金を支払うことを命じるものとする。事業目的に資する更なる協働が労使間で期待できないような理由がある場合には、裁判所は、使用者の申請により、同様の決定を行うものとする。労働者及び使用者は、労働関係解消についての申請を、控訴審の最終口頭弁論終結時までに行うことができる。

補償金の額は、12か月分の月額給与を上限として、その額が決定される。当該労働者が、①50歳に到達しており、かつ、最低15年以上勤務している場合には、その額は15か月分の月額給与、②55歳に到達しており、かつ、最低20年以上勤務している場合には、その額は18か月分の月額給与を上限とする³⁴。

■33) 事業所委員会には、各解雇に先立って意見聴取が行われ、使用者は、事業所委員会に解雇の理由を通知しなければならない。事業所委員会への意見聴取のない解雇は無効である。
 ■34) ただし、このような解消判決制度は整備されているものの、現実社会において利用されることはまれとなっており、解雇紛争の多くは、労働契約関係自体は解消しつつ、使用者が労働者に対して補償金を支払うことを内容とする和解によって終了している(山本陽大「ドイツにおける解雇の金銭解決制度(労働政策研究報告書No.172)」)。

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

a 雇用機関への届出

使用者は、30日以内に、以下のとおり解雇を行う場合には、事前に、雇用機関に対して、当該解雇の届出を行わなければならない。

①通常、20名を超えて60名未満の労働者を雇用する事業所において、5名以上の労働者を解雇する場合

②通常、60名以上500名未満の労働者を雇用する事業所において、常時雇用する労働者の100分の10を超えるか25名を超えて解雇する場合

③通常、500名以上の労働者を雇用する事業所において、最低30名の労働者を解雇する場合

雇用機関は、個々のケースに応じて、当該届出後、最長2か月経過するまでの解雇の無効を決定できる³⁵。

b 事業所委員会への情報提供

上記aの届出義務のある解雇を計画している使用者は、遅滞なく書面により、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に関する情報提供を行わなければならない。

使用者と事業所委員会は、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しなければならない。

4 家族政策

(1) 両親手当・両親休暇

イ 両親手当 (Elterngeld)

「連邦両親手当及び両親休暇法 (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz: BEEG)」により、子どもの出生前の所得を一定程度保障する所得比例方式の両親手当 (Elterngeld) が設けられている。

(イ) 制度の対象者

自分の子と同一世帯で生活し、子の世話・養育を自ら行い、就業をしていないか、フルタイムの就業をしていない者。

(d) 支給額

所得の高い者については子の出生前1年間の平均月額所得の65%、所得の低い者については100%まで支給される。上限額は月額1,800ユーロである。最低保障額は月額300ユーロであり、これは子の出生前に就労による所得がなかった者³⁶に対して支給される。

(ハ) 支給期間

子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。

両親の一方 (母親又は父親) は最大で12か月分を請求できるが、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。

ロ 両親手当の拡充

2015年7月1日から、時短勤務で両親手当の額が減っても、受給期間が延長されるという補正措置が設けられ、仕事への早期復帰を希望する親のインセンティブを高める仕組みが導入された。

(イ) 両親手当プラス

パートタイムで働く場合に、通常の両親手当の毎月の受給額を半額にし、通常の14か月の受給期間を2倍に延長できる両親手当プラスが導入された³⁷。

(d) パートナーシップボーナス

両親がともに4か月、週25時間以上30時間未満の

■35) 雇用機関への届出制度は、雇用機関における被解雇者の再就職支援を実効あるものとするために雇用機関に事前の準備態勢を整えさせるためのものであり、雇用機関が当該解雇の可否を判断するものではないが、30日の準備期間が短くて対応困難な場合には、当該無効の決定が行われる (宇谷秀信「ドイツの労働」)。

■36) 学生や、上の子どもの世話で労働が不可能な者等。

■37) 両親手当プラスの上限額及び最低保障額は、それぞれ900ユーロ、150ユーロになる。

パートタイム労働に従事する場合には、両親ともに4ヶ月間の手当を追加で受給することが可能となった。

表3-2-11 両親手当の受給者数の動向

	(人)				
	2012	2013	2014	2015	2016
男性	181,316	176,719	244,459	326,440	364,853
女性	627,399	623,454	688,494	1,235,157	1,275,265
合計	808,715	800,173	932,953	1,561,597	1,640,118

資料出所：連邦統計庁「州による給付受給者の最終報告」(Gemeldete beendete leistungsbezüge nach Ländern)

八 両親休暇 (Elternzeit)

子と同一世帯で生活し、その世話や養育を行う被用者は、子が満3歳になるまで、両親休暇を事業主へ請求することができる。36か月間の無給の両親休暇の期間のうち24か月を限度として、子が満8歳になるまで別の期間に休暇を持ち越すこともできる。休暇は、被用者である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。

両親休暇を取得しようとする者は、遅くとも休暇開始の7週間前（満3歳から満8歳までの間は13週間前）までに書面により事業主に申請しなければならない。休職開始前の8週間（満3歳から満8歳までの間は休職開始の14週間前）から両親休暇の終了までの解雇は禁止されている³⁸。

両親休暇の期間中、被用者は、週30時間までの労働が可能である。従業員が15人を超える事業所で勤続期間が6か月を超える被用者は、事業主に対して7週間前（満3歳から満8歳までの間は13週間前）までに書面により、両親休暇中の最低2か月の期間の労働時間の短縮（週15時間から30時間までの間）の請求を（差し迫った経営上の理由がない限り）することができる。

(2) 家族の介護のための休暇

2008年に「介護時間法 (Pflegerzeitgesetz)」、2012年に「家族介護時間法 (Familienpflegezeitgesetz)」が施行されるとともに、労働者が働きながらより柔軟に家族の介護を行えることを目的として「家族

と介護と仕事のより良い調和のための法律 (Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf)」が2015年1月1日から施行された。

イ 最長10日間までの短期休業制度

緊急に介護を行うことが必要な状況が発生した場合、労働者は最長10日間までの短期休業を事業主（事業規模の要件なし）に請求できる。この休業期間は、当該労働者には、従前賃金（手取り）の9割（上限あり）が、介護支援手当 (Pflegeunterstützungsgeld) として支給される。

ロ 最長6か月間の介護時間 (Pflegerzeit) 制度

一定の期間、介護を行うことが必要な状況が発生した場合、労働者は最長6か月間、完全又は部分的な仕事の休業を事業主（従業員16人以上）に請求できる。当該期間中、当該労働者は連邦の無利子貸付が利用できる。

ハ 最長24か月間の家族介護時間 (Familienpflegezeit) 制度

より長期の介護を行うことが必要な状況が発生した場合、労働者は最長24か月間、最長週15時間までの労働時間の短縮を事業主（従業員26人以上）に請求できる。当該期間中、当該労働者は連邦の無利子貸付が利用できる。

5 労使関係施策

(1) 労使団体

イ 労働組合員数及び組織率

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3-2-12 労働組合員数と組織率の推移

年	2012	2013	2014	2015	2016
労働組合員数 (千人)	6,310	6,300	6,287	6,295	6,275
組織率 (%)	18.3	18.0	17.7	17.6	17.0

資料出所：OECD.Stat

■38) 2015年6月30日までに生まれた子どもは、満8歳になるまでの期間に持ち越すことができる休暇期間が12か月（かつ、事業主の同意が必要）、休暇の申請は年齢に関係なく開始の7週間前となっている。

□ 労働者団体

ドイツ労働総同盟 (Deutscher Gewerkschaftsbund: DGB) は、1949年に設立された組合員数約599万5千人 (2017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) 等8つの産業別組合を抱えている。また、ITUC (国際労働組合総連合) の加盟組織にもなっている。

ハ 使用者団体

ドイツ使用者団体連盟 (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: BDA) は全国組織の使用者団体であり、48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

事業主は、労働争議の発生及び終了を、速やかに管轄の雇用機関に届け出ることが義務付けられている。

労働争議の発生件数は、表3-2-13のとおり、年によって大きな変動が見られる³⁹⁾。

表3-2-13 労働争議の発生件数等

年	2012	2013	2014	2015	2016
発生件数 (件)	367	1,384	637	1,618	718
参加人員数 (人)	22,158	66,900	57,772	229,604	215,267
労働損失日数 (人日)	86,051	149,584	154,745	1,092,121	209,435

資料出所：ドイツ連邦雇用機関

(3) 協約単一法

2015年に施行された「協約単一法」(Gesetz zur Tarifeinheit) は、伝統的な労働協約システムが弱体化する中で、事業所内に多数決主義を導入することで、労働協約の単一性を確保しようとするものであり、事業所内において複数の労働協約の衝突が生じている場合、当該事業所においてより多くの労働者を組織する労働組合の労働協約のみが適用される事業所内多数決主義等を規

定している。

(4) 共同決定

労働者が、企業の意思決定に参画する権利としての共同決定には、「事業所組織法」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。

イ 事業所レベルの共同決定

「事業所組織法」に基づき、3人以上の事業所委員会の代表の被選挙権のある労働者 (18歳以上で勤続6か月以上) を含む、5人以上の事業所委員会の代表の選挙権のある労働者 (18歳以上) を雇用する事業所においては、事業所委員会を設置することができる。

事業所委員会は、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等の重要事項を、使用者と協議し共同決定する権利を有する。

ロ 企業レベルの共同決定

「共同決定法 (MitbestG)」に基づき、従業員が2,000人を超える大規模企業は、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。

監査役会は、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、各6人 (従業員数1万人以下)、各8人 (同2万人以下) 又は各10人 (同2万人超) となる。

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

イ 管轄等

「労働裁判所法 (Arbeitsgerichtsgesetz: ArbGG)」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を扱う。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。

■39) 労働争議発生件数には、労働争議が最低10名の労働者が関与して最低1日継続するか、又は当該労働争議によって100労働日を超える損失が発生したものが計上されている。

□ 三審制

審議は、三審制となっており、第一審は労働裁判所 (Arbeitsgericht) となっている。

第一審の判決に不服のある当事者は、訴訟物価が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。

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。

6 最近の動向……………

(1) 労働4.0 (Arbeit 4.0)

デジタル化が進むなどの社会の変化を考慮して、労働の未来に関するデザインを構築するために、連邦労働・社会省が、2015年4月からドイツ国内において国民との対話プロセス「労働4.0」を行い、2016年11月にその成果を報告書 (ホワイトペーパー) として取りまとめた。

報告書では、「デジタル化における良質な労働」は、労働保護とフレキシビリティを提供する社会的にバランスのとれた新たな労働の世界を目指すもので、労働の時間や場所に関してより多くのオプションを提供する「選択労働時間法」、(失業時だけでなく労働者が継続的に働けることを確保するために) 職業能力の強化等に予防的に取り組む「労働保険」、就業者に初期投資資金を与えて技能取得や起業等に利用する「就業者口座」などの概念が提案されている。

連邦労働・社会省は、次のステップとして、新たな仕事の方法を企業レベルでの実践で試験するために、「学習及び実験スペース」を設定することとしている。具体的には、2017年6月、企業及び行政機関が、それぞれの先進的な取組に関するプレゼンテーションを行い、様々な企業等との間で情報交換を行うネット上の「実践及び移転プラットフォーム」を立ち上げている⁴⁰。

また、上記のような取組を行う企業等に対する助成金の支給も行っていく予定である。

(2) 男女の賃金格差の是正

ドイツでの男女間の賃金格差 (21% (2016年)) を改善するために、賃金構造の透明化促進法 (Gesetz zur Förderung von Transparenz von Entgeltstrukturen) が2017年7月に施行された。

主な内容は、下記のとおり。

- ① 従業員200名を超える企業では、同一又は比較可能な業務を行っている異なる性別の従業員の賃金情報に関する情報請求権が従業員に与えられること⁴¹。
- ② 500名を超える企業では、賃金の公平性に関する検査の実施や規則の作成、状況の報告が求められること。

(3) 派遣労働及び請負契約に関する法律の施行

派遣労働及び請負契約の濫用を防止するために、2017年4月、派遣労働及び請負契約に関する法律 (Gesetz zur Bekämpfung des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen) が施行された。主な内容は下記のとおり。

- ① 最大派遣期間は、18か月まで認められる。ただし、労働協約で、より長期間の派遣期間を取り決めることが可能である。
- ② 派遣労働者は、派遣の9か月経過後は、派遣先の比較可能な基幹従業員と同等の賃金を受け取らなければならない。ただし、労働協約で、別途派遣労働者の割増賃金を設けている場合には、15か月経過後に、同等の賃金を受け取るようにしなければならない。
- ③ ストライキの代替労働者としての派遣労働の利用を禁止する。
- ④ 民法典での労働者の定義を明確化し、事業所委員会の情報権を強化 (派遣労働者や請負委託された仕事の種類や範囲などの企業からの情報提供) する。

■40) <https://www.arbeitenvierrnull.de/experimentierraeume/start.html>

■41) 2018年1月から適用。情報請求権は、個々の従業員の具体的な賃金額を対象とするものではなく、同一又は比較可能な仕事を行っている異なる性別の6名の従業員の平均的な月額総給与額に関するものである。

国際機関による経済
及び雇用失業等の動
向と今後の見通し等

カナダ

米
国

フ
ラン
ス

(労働施策)
ド
イ
ツ

ス
ウ
エ
ー
デン

英
国

E
U

(4) 第4次メルケル政権の発足と連立協定での労働分野の主要な内容

2018年2月に、キリスト教民主・社会同盟（CDU/CSU）と社会民主党（SPD）との間で連立交渉が妥結し、連立協定が公表された⁴²。

その後、CDUにおいて連立協定承認の是非に関する党大会、SPDにおいて連立協定承認・大連立政権発足の是非に関する党員投票がそれぞれ行われた結果、両党で承認され、同年3月に第4次メルケル政権が発足することになった。

連立協定での労働分野の主要な内容は、以下のとおりとなっている。

① 有期労働契約の制限

- ・雇用者が75名を超える企業では、その全従業員の最大2.5パーセントまでしか、正当な理由⁴³のない有期労働契約が認められない。
- ・正当な理由のない有期労働契約は、18か月（今までは24か月）までしか認められない。その期間内での契約の更新は、1回（今までは3回）までしか認められない。
- ・同一の使用者との間で、既に、無期又は一回若しくは複数回の有期の雇用関係を、合計5年以上有していた場合には、有期の雇用関係は認められない（同一の使用者との新たな有期の雇用関係は、3年間の待期間終了後に、初めて可能）。

② パートタイムからフルタイムに復帰する権利

- ・原則として、従業員が45名を超える企業では、労働者は、（家庭の事情等でフルタイムから）パートタイム労働で働いた後に、再び元のフルタイムに戻る権利を有する。その際、パートタイムの期間は1年から5年までで、従業員200名までの企業では15名の従業員につき1名のみ、その権利が認められる。

③ 失業保険料の引下げ

現行の失業保険料（3.0%、労使折半）を0.3ポイント引き下げる。

(5) フレキシブル年金法⁴⁴の施行（特集 第2章ドイツ参照）

年金改革の一環として、退職時における職業生活からの移行を将来的に柔軟化すると同時に、通常の年金支給開始年齢を超えた継続就業の魅力を高めることを目的としたフレキシブル年金法が2017年1月及び7月に段階的に施行された。主な内容は下記のとおり。

- ① 通常の年金支給開始年齢に達しているにもかかわらず、引き続き就業し、保険料を支払い続ける場合、将来の年金受給額を引き上げることができること
- ② 部分年金と労働収入のよりよい組み合わせを可能にすること（年金支給開始年齢に達する前に、早期に部分年金を受給者している者が、年金受給額を減額されずに獲得できる収入額が引き上げられる。）
- ③ 雇用主への優遇措置（年金支給開始年齢を越えて引き続き働く者について、失業保険の使用者負担分の支払いが免除される。2021年末までの時限措置）
- ④ 予防、リハビリ、アフターケアを充実すること（職場における健康診断の機会の充実等）

（参考ウェブサイト）

- ・連邦労働・社会省（Bundesministerium für Arbeit und Soziales: BMAS）
<http://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html>
- ・連邦家族・高齢者・女性・青少年省（Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: BMFSFJ）
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj>
- ・連邦教育・研究省（Bundesministerium für Bildung und Forschung: BMBF）
<https://www.bmbf.de/>
- ・連邦雇用機関（Bundesagentur für Arbeit: BA）
<https://www.arbeitsagentur.de/>
- ・連邦雇用機関（統計関係サイト）
<http://statistik.arbeitsagentur.de/>

■42) 2017年9月の連邦議会選挙後、CDU/CSU、自由民主党（FDP）及び緑の党は、3党連立に向け協議を開始したが、頓挫。その後、CDU/CSUとSPDとの間で連立交渉が行われた。

■43) 「正当な理由」は、パートタイム・有期労働契約法に、一時的な労働需要への対応、他の労働者の代理、労働者の個人的理由等が列挙されている。

■44) 退職時における職業生活からの移行の柔軟化及び職業生活時における予防及びリハビリテーションの強化のための法律（Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben）（通称：フレキシブル年金法（Flexirentengesetz））

国際機関による経済 及び雇用失業等の動 向と今後の見通し等
カナダ
米 国
フ ラ ン ス
(労働施策) ド イ ツ
ス ウ エ ー デ ン
英 国
E U

- ドイツ労働市場・職業研究所 (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung: IAB)
<http://www.iab.de/>
- 連邦職業訓練研究所 Das Bundesinstitut für Berufsbildung: BIBB)
<https://www.bibb.de/de/index.php>
- 連邦統計局 (Statistisches Bundesamt: Destatis)
<https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>
- 全国ドイツ労災保険組合 (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: DGUV)
<http://www.dguv.de/de/index.jsp>
- ドイツ労働総同盟 (Deutscher Gewerkschaftsbund: DGB)
<http://www.dgb.de/>
- ドイツ使用者団体連盟 (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: BDA)
<https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/home>