

第3節 ドイツ連邦共和国（Federal Republic of Germany）

労働施策

（参考）1ユーロ＝121.98円（2020年期中平均）

ドイツでは、2020年3月に入って新型コロナウイルス感染者数が急増し、ロックダウンを実施。その後段階的にロックダウンが緩和されたものの、秋以降に再び感染者数が急増し、11月からは部分的ロックダウン、12月中旬からは再びロックダウンが行われた。

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、デジタル化の進展等による労働市場の構造変化や人口動態の変化等による専門人材の深刻な不足に対応するため、EU域外からの専門人材の受け入れを拡大する法案（専門人材移民法案）が連邦議会で可決成立し、2020年3月から施行されている。

1 経済情勢

2010年、東西ドイツ再統一後の最高の成長率（実質GDP成長率4.1%）を記録したが、その後2012年、

2013年には減速（いずれも0.5%）。2014年以降は堅調に推移していたが、2018年に入り再び減速している。

表1-3-1 実質GDP成長率

年	2015	2016	2017	2018	2019	2020			
						Q1	Q2	Q3	Q4
実質GDP成長率	2.2	1.7	2.2	2.5	1.5	-2.0	-9.7	8.5	0.1

資料出所：ドイツ連邦統計局

注：四半期の値は季節調整値、対前期比

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

雇用・失業情勢は、安定した経済成長の下で改善が続けていたが、2019年末から景気減速の影響が出始めている。新型コロナウイルスの感染封じ込め措置により、労働市場は大きな影響を受け、2020年平均の失業者数は、前年から42万9千人増加して、269万5千人となり、失業率は、前年から0.9ポイント増加して、5.9%となった。

(2) 実施機関

ドイツ連邦労働・社会省（Bundesministerium für Arbeit und Soziales: BMAS）が施策を立案する。求職者への職業紹介や失業保険制度の運営等の雇用・失業対策は、連邦雇用機関（Bundesagentur für Arbeit: BA）が実施している。

表1-3-2 雇用・失業の動向

	2015	2016	2017	2018	2019		2020			
							Q1	Q2	Q3	Q4
就業者数（国民経済計算ベース）	43,122	43,661	44,262	44,868	45,269	44,792	45,319	44,692	44,644	...
登録失業者数	2,795	2,690	2,533	2,340	2,267	2,695	2,270	2,941	2,891	2,770
登録失業率	6.4	6.1	5.7	5.2	5.0	5.9	5.0	6.4	6.3	6.0
失業者数（ILO基準）	1,950	1,774	1,621	1,468	1,373	...	1,444	1,523	1,566	...
失業率（ILO基準）	4.6	4.1	3.8	3.4	3.1	...	3.3	3.5	3.6	...

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（国民経済計算ベース）はドイツ連邦統計局、ILO基準の失業者数及び失業率はユーロスタット。

注1：四半期の値は季節調整値。ただし、登録失業者数・登録失業率は3・6・9・12月の季節調整値。

注2：就業者数（国民経済計算ベース）は業務統計に基づくドイツで就業する者に関する統計であり、他国が公表している就業者数（労働力調査に基づく、自国内に居住する者に関する統計）とは比較できない。調査手法の違いに関する詳細はドイツ連邦統計局https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/NationalEconomyEnvironment/LabourMarket/Methods/Tab_ETR_zum_MZ.htmlを参照。

注3：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。

連邦雇用機関は、自治機能を有した連邦直属の公法上の団体(Körperschaft des öffentlichen Rechts)で、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)を運営しており、さらに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)²⁾

雇用機関では、失業者³⁾や求職者に対しては職業相談、職業紹介、求人・職業訓練に関する情報提供などの包括的な就労支援サービスが、事業主に対しては求人充足等に係る相談など雇用に関する助言等のサービスが行われている。雇用機関が行うこれらの相談や紹介は、無料である⁴⁾。

失業者や求職者に対する職業相談においては、職業および個人の特性を確認したのち、雇用機関と求職者の間で、今後の取組内容や計画等を記載した統合協定(Eingliederungsvereinbarung)が結ばれ、これをもとに就労支援が行われる。また、連邦雇用機関では求職者と求人を行う事業主に対して、「オンラインでのマッチングサービスを提供するポータルサイト(Online-Jobbörse)」を開設しており、求職者は直接求人情報を検索できるほか、応募プロフィールを匿名で公開することもできる。

なお、統合協定に基づく就労支援やポータルサイトなどによる求人情報提供といったサービスは、後述の職業養成訓練制度においても同様に提供されており、雇用機関は訓練受講希望者に対し、訓練先となる企業の紹介お

よび訓練生としての採用支援を行っている。

ロ 積極的職業統合支援(Aktivierung und berufliche Eingliederung)⁵⁾

失業者、失業の恐れがある求職者、および職業養成訓練受講希望者を対象に、雇用機関は以下のような支援制度を運営している。

(イ) 求職活動支援制度(Vermittlungsbudget)

社会保険加入義務のある仕事⁶⁾に就くための求職活動に対して、その諸経費を助成するための支援金が支給される。具体的には、面接時等の交通費や転居費、応募に係る諸経費などが支給されるが、詳細な基準は設定されておらず、対象者個人の需要や状況に応じて雇用機関が個別に決定する。支給に際しては、所轄の雇用機関担当者が支援の必要性を認めることが条件となる。

(ロ) 積極的職業統合支援制度(Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung)

雇用機関および雇用機関の委託を受けた業者や事業主が提供する各種職業統合支援サービスを受けた場合に助成がされる。支援サービスは、①訓練の奨励又は就職および起業へのサポート、②採用に不利となる事由の改善、③社会保険加入義務のある雇用の紹介、④就労安定化の支援等からなり、対象者のサービス利用費用や旅費などが助成される。

支援サービスの実施に関しては、雇用機関が業者等に直接委託する場合と、対象者に「積極的職業紹介クーポン(Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein)」を支給する場合とがある。どちらの方法を選択するかは、対象者の適性や当該地域の支援実施状況を考慮して雇用機関が決定する。

後者の場合、雇用機関が発行するクーポンには支援の目的や内容が示されており、クーポン所有者は、認定委

■1) 社会法典第3編第340条

■2) 社会法典第3編第3章第1節

■3) 後述の失業給付IIの受給者に対する紹介等は、ジョブセンターが行っている。

■4) 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、職業紹介が成功した場合の報酬を求職者に要求することも可能であるが、その要求は成功報酬のみ許容される。一方で、求職者に対しての成功報酬は、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(例えば、芸術家、プロスポーツ選手、芸人、写真モデルなど)。ロ(ロ)も参照。

■5) 社会法典第3編第3章第2節

■6) ドイツにおける被用者(Beschäftigte)は、社会保険加入義務のある被用者(sozialversicherungspflichtige Beschäftigte)と僅少賃金被用者(geringfügig entlohnte Beschäftigte)に大別される。後者については、2(3)へを参照。

託業者の中から自ら業者を選択し、当該業者での支援サービスを無料で利用することができる。なお、社会保険加入義務のある職業紹介に成功した場合、原則として2,000ユーロ（長期失業者や障害者の場合は最大2,500ユーロ）の報酬が雇用機関から当該業者に支払われる（雇用契約成立から数えて6週間後に1,000ユーロ、6か月後に残りの額が支払われる）。

（ハ）給付実績

2019年における求職活動支援制度の対象者は約78万1千人、積極的職業統合支援制度の対象者は約138万3千人である。

ハ 就労開始に関する支援（Aufnahme einer Erwerbstätigkeit）⁷

（イ）統合助成金（Eingliederungszuschuss）

長期失業や障害、能力低下、高齢等により、通常の業務に制約のある労働者が採用された場合、その使用者に対して統合助成金が支給される。

支給期間と支給額は、雇用機関が個別に決定する。支給額は、対象となる賃金の最大50%まで、支給期間は最大12ヶ月であるが、50歳以上の者については最大36ヶ月まで支給可能である。また障害者の場合は、対象となる賃金の最大70%まで、支給期間は最大24ヶ月（重度障害の場合は最大60ヶ月、さらに55歳以上の場合は最大96ヶ月）であるが、12ヶ月経過後（重度障害の場合は24ヶ月経過後）、支給額は毎年10パーセントポイントずつ減少する（ただし対象となる賃金の30%を下回ってはならない）。

（ロ）起業助成金（Gründungszuschuss）

失業していた労働者が自営的就労を開始する場合、起業助成金が支給される。①自営業を行う知識や能力があり、専門機関による審査を経て雇用機関から適切と判断されること、②失業保険給付を受給しており、就労開始の時点で給付期間が最低150日残っていること、が条件となる。⁸

助成金は、2段階で支給される。最初の6カ月は、直近の失業保険給付額に月額300ユーロを上乗せした額が支給される。営業活動の進捗が順調と審査された場合は、さらに9か月間、上乗せ分の月額300ユーロのみ支給される。

（ハ）給付実績

2019年における統合助成金の受給者数は約12万4千人、起業助成金の受給者数は約2万4千人である。

ニ 雇用の維持に関する支援（Verbleib in Beschäftigung）⁹

（イ）操業短縮手当（Kurzarbeitergeld）

企業が経済的な理由などにより、一時的に操業短縮（Kurzarbeit）を行う場合、一定の前提条件を満たす労働者に対し、雇用機関から操業短縮手当が支給される。この手当の主要目的は、一時的な労働停止の際、労働者の雇用の継続を可能にして解雇を避けることである。

法律上の支給期間は最長12か月であるが、連邦労働・社会省の省令によって、24か月まで延長することが可能。支給額については、労働停止に伴う手取り賃金減少分の60%（子がいる場合は67%）が支給される。

（ロ）季節的操業短縮手当（Saison-Kurzarbeitergeld）

建設業の分野では、冬季（12月から翌年3月）は、労働停止が多くなる。季節的操業短縮手当は、これらの労働停止により失われる賃金を補償するものである。支給額については、操業短縮手当に準ずる。

（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の際、対象となる労働者が、できる限り失業給付を受給せずに次の雇用へ移行するための支援金である。移行給付金には、次の2つが含まれる。

a 移行措置（Transfermaßnahmen）

人員整理の対象となる労働者に対して、その解雇予告

■7) 社会法典第3編第3章第5節

■8) 失業給付Ⅱの受給者には、初期給付金（Einstiegsgeld）の支給など、ジョブセンターによる起業助成が行われている。

■9) 社会法典第3編第3章第6節

期間中 (Kündigungsfrist)、再就職支援相談や就職支援セミナー (履歴書作成指導や模擬面接等)、短期職業訓練等の移行措置を事業主が提供する場合に助成金が支払われる。支給額は移行措置費用の50%で、支援を受ける労働者1人につき2,500ユーロを上限とする。

b 移行操業短縮手当 (Transferkurzarbeitergeld)

人員整理の結果として労働時間が減少した場合、賃金減少分を補償するための助成金が支給される。解雇の防止と、新たな雇用に向けた支援がその目的。支給額は操業短縮手当に準じ、支給期間は最長12カ月である。

ホ 破産手当 (Insolvenzgeld)¹⁰

事業主の破産手続き開始等の場合、その前の3カ月の雇用関係において賃金請求権を有する労働者には、未払い賃金に対して破産手当が支給される。支給額は、当該労働者の手取り賃金相当額で、事業主が支払う割当金 (Umlage) を財源とする。2020年の受給者数は約7万8千人。

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

雇用機会の拡大を目的として、所得税と社会保険料の労働者負担分を免除するミニジョブ (僅少労働 (geringfügige Beschäftigung)) という就労形態が認められている。ミニジョブには、①賃金平均月額が450ユーロ以下の低賃金労働、②年間の労働日数が3ヶ月以下もしくは合計で70日以下の短期間労働、の2形態が含まれる。

①・②ともに、最低賃金や休暇など通常の労働者と同様の権利が認められており、また労災保険も適用される。その他の社会保険 (医療、介護、失業) は①・②ともに適用外であり、保険料支払いも免除となる。しかし年金保険に関しては、①は原則適用対象となるため、一定の年金保険料の支払いが発生する (②は適用外)。なお、事業主は一定の社会保険料や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)。ミニジョブの従事者数 (2020年12月) は、約611万5千人。

なお、賃金平均月額が450.01ユーロ以上、1,300

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、所得に応じた減額措置があり、さらに2019年7月以降は、保険料が減額されても満額支払ったとみなして年金計算されることになった。一方で、事業主は通常の保険料を負担する。

(4) 若年者雇用対策

ドイツの若年者雇用対策については、就労に必要な資格能力獲得のため、職業養成訓練の受講、継続を支援するための様々な施策が行われている ((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拡大のため、高齢労働者の早期退職が勧奨されていたが、少子高齢化の進行により、労働力人口の減少や社会保障財源の確保が政策的課題となっている。

こうしたなか、年金制度改革の一環として、「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。これにより、①年金支給年齢に達した後も就労および保険料支払いを続けた場合、年金受給額を引き上げる、②早期に年金を受給しつつ就労収入がある場合にも、年金受給額を減額しない、といった措置が実行されている。

(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)) および、税を財源とする失業給付 II (社会法典第2編 (SGB II)) がある。

前者は失業状態にある就労可能な者を対象としているが、後者は後述のとおり要扶助状態にある就労可能な者を対象としており、給付水準も社会扶助 (生活保護に相当) と同一である。

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る。制度の概要は、

10) 社会法典第3編第4章第2節

表1-3-3 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	労働報酬を得る被用者と職業訓練中の者は強制加入（ミニジョブ従事者、法定老齢年金の支給開始年齢以上の者 ¹¹ 等は適用免除）。
受給要件	被保険者期間 失業給付の権利取得期間（Anwartschaftszeit）を満たしていること→離職前30カ月において通算12か月以上保険料を納付していること。
	その他 失業状態 ¹² にあり、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。従前の手取賃金（Nettoentgelt：法律上の控除額を差し引いた賃金）の60%。扶養する子がいる場合は67%。
財源	保険料 原則2.4%（労使折半）（2022年12月末まで）。
実績	受給者数 約75万人（2019年。前年比 約3万5千人増）
	支給総額 約150.1億ユーロ（2019年）

表1-3-4 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							
58歳以上							

表1-3-3を参照。

(イ) 失業給付の支給停止（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週間までの期間で支給が停止される。主な違反行為は以下のとおり。

- ①失業者が就労関係を解消したり、労働契約に違反する行為によって意図的に失業状態を引き起こした場合
- ②雇用機関が提供した雇用を受け入れなかったり、就労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積極的職業統合措置等への参加を拒否した場合

(ロ) 受給要件の緩和（時限措置）

以下の2つの条件を満たし、それを雇用機関に掲示・証明できる場合、離職前30カ月において通算6ヶ月以上保険料を納付していれば、失業給付 I を申請できる

（2022年12月末までの時限措置）。

- ①離職前30ヶ月の就労の際、おおむね社会保険に加入しており、労働契約が当初から14週間を超えない期限付きであること。
- ②離職前の直近12ヶ月間の賃金が、社会法典第4編第18条第1項による基準額の1.5倍を超えていないこと。

(ハ) 部分失業給付（Teilarbeitslosengeld）

部分失業給付は、社会保険加入義務のある複数の雇用に従事していた者が、そのうちの1つを失った場合に支給される。基本的には失業給付 I に関する規定が適用されるが、特別な条件として以下の通り定められている。

- ①社会保険加入義務のある雇用に従事し、更に別の社会保険加入義務のある雇用を探していること。
- ②離職前2年間において、引き続き従事する雇用とは別に、社会保険加入義務のある雇用に従事していた期間が12カ月以上であること。
- ③給付期間は一律6か月であること。

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

就労可能ではあるが、自身の財産や収入では十分に生計を立てられない者（erwerbsfähige hilfebedürftige Personen）を対象とした給付であり、生計の維持に不可欠な最低生活水準を保障することを目的としている。

2005年から施行された「ハルツ第IV法」に基づき、

■11) 法定老齢年金の支給開始年齢は、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（2020年1月時点（1955年生まれ）では65歳9か月）。

■12) 失業の状態には、週15時間未満の労働も含まれる。

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)¹³ と統合。就労能力があり、失業手当の受給資格を有さない要扶助者を対象とする「求職者のための基礎保障」制度が創設された。これが失業給付Ⅱである (社会法典第2編 (SGBⅡ) に準拠する)。

失業者本人 (就労可能な要扶助者) には失業給付Ⅱが支給され、失業給付Ⅱの給付レベルは社会扶助と同水準である。就労可能な要扶助者が、就労可能でない要扶助者と同世帯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の一般財源) を基に、ジョブセク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、要扶助状態 (hilfebedürftig) にあることなどが要件となる。なお、失業は要件ではなく、扶助が必要な自営業者やミニジョブ従事者も支給対象となる。

- a 15歳以上で、法定老齢年金の支給開始年齢未満¹⁴ 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 要扶助性がある (自身の財産や収入では十分に生計を立てられず、親族や他者等からの支援も得ていない状態にある) 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、原則として失業給付Ⅱを請求する前に、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: 基準給付 (Regelbedarf)

食事、衣類などの生計費に対する給付である。

b: 超過給付 (Mehrbedarf)

個々の受給者の特別な生活状況に配慮し、基準給付ではカバーされない内容について支給される追加的な給付。例えば妊婦の場合、妊娠13週目から、標準的な基準給付の17パーセントの超過給付を申請できる。また、ひとり親を対象とした超過給付は、子の年齢及び数によって支給額が異なる¹⁵。

c: 住居・暖房費給付 (Bedarf für Unterkunft und Heizung)

住居費及び暖房費に関する給付で、「適切な使用の範囲内」において支給される。「適切な使用の範囲」については、各地方自治体の指針に基づいて規定される。

d: 一回限りの給付 (einmalige Leistungen)

必要に応じて、一回限り認められる給付。例えば、妊娠及び出産の際に特別に必要となる物品など。

(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

表 1-3-5 基準給付月額 (2021年1月1日以降)

成人（18歳以上）			未成年（18歳未満）		
本人		同世帯において生活する者			
基準給付段階1	基準給付段階2	基準給付段階3	基準給付段階4	基準給付段階5	基準給付段階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)	両親と同居する18歳以上25歳未満の者	14～17歳	6～13歳	0～5歳
446ユーロ/月	401	357	373	309	283

資料出所: 「社会法典第2編 (SGBⅡ)」第20及び23条

■13) 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。

■14) 脚注11参照

■15) 具体的な額は、BMASのサイトの<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Grundsicherung-Arbeitslosengeld-II/Arbeitslosengeld-II/arbeitslosengeld-2.html#doc5790d24f-5902-41f7-ab75-d31bf87ea183bodyText3>参照

ンターに來ない等) の場合は基準給付が10%減額される。無理なく従事できると判断される仕事を紹介され、正当な理由なく、その受け入れを拒否した場合などは、基準給付が30%減額される。さらに同様の違反を2回繰り返すと60%の減額となり、3回目には失業給付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から1年以上経過している場合には、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週間への短縮の場合あり)。

(二) 「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、公的団体や公共施設での仕事の場を提供する「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。

(ホ) 給付実績等

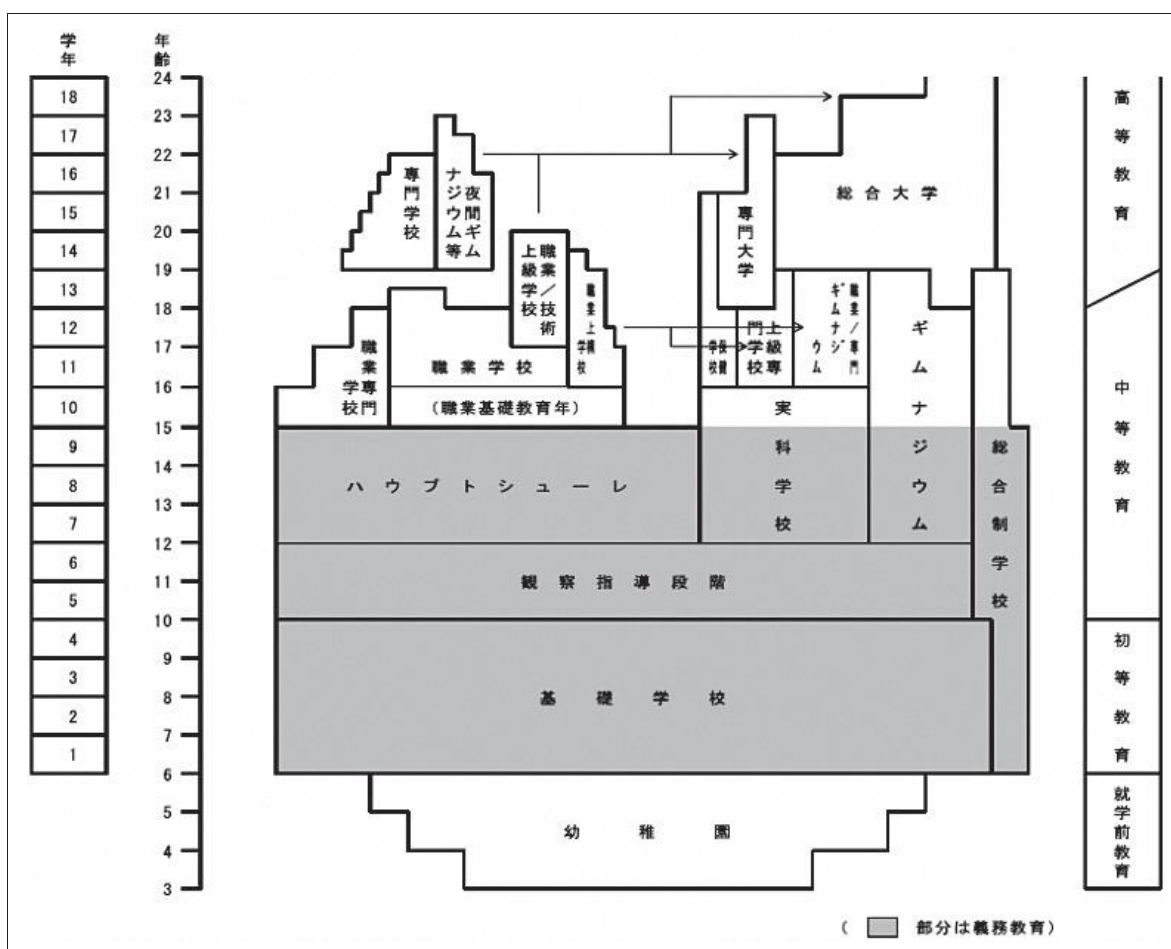
2019年平均の失業給付Ⅱの受給者数は約389万4千人、社会手当の受給者数(2019年12月)は約158万2千人であった。

失業給付Ⅱと社会手当を合わせた2019年の支出総額は約142億ユーロである。

(7) 職業能力開発対策

ドイツの職業訓練は、①若年者に対する職業養成訓練(いわゆるデュアルシステム (die duale Ausbildung))を中心とした初期職業訓練、②初期職業訓練修了者や社

図1-3-6 ドイツの学校系統図



資料出所：文部科学省「諸外国の教育統計」平成31(2019)年版

会人等を対象とする継続教育訓練（Weiterbildung）に大きく分類され、その内容は「職業訓練法（Berufsbildungsgesetz: BBiG）」に規定されている。継続教育訓練には、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、企業内訓練といった主として職業的な教育を目的とする継続職業訓練のほか、一般教養的な成人教育などが含まれる。

イ 初期職業訓練及び助成制度

初期職業訓練には、職業養成訓練（いわゆるデュアルシステム）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。

(イ) 職業養成訓練

若年者に対し、職業学校における理論教育（週1～2日）と、事業所における実践的な職業訓練（週3～4日）を並行して行う制度で、通称「デュアルシステム」と呼ばれる。義務教育の終了後（ドイツの学校系統図参照）、職業学校に生徒として通学しながら、同時に企業において訓練ポストを得て、訓練生として訓練を受けるものである。

職種¹⁶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、連邦教育研究省との合意のもとに決定し、詳細については各地の職能団体（商工会議所、手工業会議所等）が定めている。訓練を希望する若者は、各職能団体から訓練機関として認定された企業と職業訓練契約を締結し、訓練生として手当を受け取りながら技術の習得に励む。訓練期間は通常2～3.5年で、訓練修了後、所轄の職能団体が実施する試験に合格すれば職業資格を取得できる¹⁷。職業学校での教育費用は州が負担し、企業での訓練費用は訓練生手当を含めて企業が負担する。雇用機関は訓練生の仲介及び相談支援を行っている。

表1-3-7 デュアルシステムの訓練契約件数等の推移

(単位：件)

	2015	2016	2017	2018	2019
職業訓練の提供件数	563,839	563,833	572,274	589,069	578,218
職業訓練の希望者数	542,943	540,822	547,002	555,953	549,606
新規訓練契約件数	522,161	520,272	523,290	531,413	525,081

資料出所：“Berufsbildungsbericht 2020” Tabelle 8

■16) 連邦政府が認定する職種は、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。

■17) 職業養成訓練修了後、訓練先の企業にその訓練生を採用する義務はなく、また訓練生もその企業に雇用される義務はない。

る。

(ロ) 雇用機関による支援策および助成制度

職業養成訓練に関しては、雇用機関による様々な支援プログラムや助成制度があり、それらは「社会法典第3編（SGB III）」で規定されている。主な内容は以下の通り。

a 義務教育課程における支援

義務教育課程における職業オリエンテーション実施を支援する「職業オリエンテーション（Berufsorientierung）」や、義務教育課程の修了が困難で、その後の職業養成訓練の開始に支障がある生徒への個別サポートを行う「職業養成訓練スタートアップ支援（Berufseinstiegsbegleitung）」がある。

b 職業養成訓練志願者のための準備訓練（Einstiegsqualifizierung: EQ）

知識等が不十分であったり、訓練先の企業が見つからないといった理由で職業養成訓練をスタートできない者などを対象とした支援制度。企業が該当者を受け入れ、基礎的な知識や能力の習得を目的とした訓練（Einstiegsqualifizierung）を実施する場合、雇用機関から実施企業に対し、訓練生1人につき月額243ユーロを上限とする訓練助成金が支払われる。

c 職業養成訓練の受講段階での支援

職業養成訓練中、訓練生に追加的な支援（専門分野に関する理解や言語面でのサポート等）が必要な場合、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）」がある。また、訓練先の企業を探す際、学校の成績などに問題を抱える若者の採用率を上げるため、該当する若者と企業側の双方に採用後の支援を保障する「アシスト付き養成訓練（assistierte Ausbildung）」（最長8ヶ月）といった措置もある（若年者に対する言語・学習面でのフォローや、企業に対する行政手続き上のサポート等）。

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

経済的に困難な状況にある訓練生に対する雇用機関の助成金制度。住居費および生計費等が助成される。

助成金の上限は月額723ユーロ(2020年8月以降)。訓練先の企業が両親宅から遠すぎる場合など一定の条件を満たした場合に支給され、支給額は住居や訓練報酬額、両親や配偶者の年間所得などに応じて決定される。

e 就学年齢を過ぎても職業養成訓練を開始できない若者等を対象とした支援

雇用機関の助成のもと、教育機関による個別のサポートを行う「職業養成訓練準備支援 (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)」がある。座学と実習を組み合わせたプログラムが組まれ、義務教育課程が未修了の者は、必要な教科を履修することで修了証(いわゆる卒業証明書)を取得できる。

□ 継続職業訓練 (berufliche Weiterbildung)

(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、継続職業訓練に含まれる¹⁸。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、手工業者が職業養成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。手工業の種類や手工業マイスターの資格、試験等については、「手工業規則法 (Handwerksordnung: HwO)」で規定されている。

HwOが手工業として規定しているのは現在93職種。このうちの41職種では、マイスター資格の取得が必須となっている。マイスター資格を取得すると、職業養成訓練生を採用・教育する権利と、手工業の営業権を獲得できる。また、手工業事業所を創設及び継承するには、自らマイスター資格を有している必要があったが、同法改正により、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。

マイスター資格取得の支援措置としては、向上職業訓練支援法¹⁹による支援制度がある。マイスターを含む向上訓練資格の取得等を支援するため、同法に基づき、連邦政府及び州政府から資金が拠出されている。訓練受講費や生活費等に対する助成で、年齢制限はない。

(ロ) 在職者に対する継続職業訓練の支援

技能資格が十分でない在職者については、資格取得のための継続訓練受講に対して支援を受けることができる。職業養成訓練修了者であっても、技能を十分発揮できない状態が少なくとも4年間続いている場合は支援の対象となる。支援は使用者に対する助成金という形で行われ、該当する労働者は、訓練受講中も継続的に賃金を受け取ることができる。

デジタル化の進展等による労働市場の構造変化や、人口動態の変化等による技能労働者の深刻な不足に対応するため、2019年1月から施行された技能習得機会法²⁰により、継続職業訓練への助成が拡充された。以下の対象者に対し、継続訓練費用と訓練中の賃金がそれぞれ助成される。

- 対象者：1) 新たなテクノロジーにより就労が代替される可能性のある者
2) デジタル化による構造変化の影響を受ける者
3) 技能専門職の人材不足が深刻な業種において、専門知識や技能の習得を目指す者

表 1-3-8 在職者に対する継続職業訓練支援

	継続訓練費用 に対する助成金	訓練期間中の賃金 に対する助成金
従業員10名未満の零細企業	100%まで	75%まで
従業員250名未満の中小企業	50%まで	50%まで
従業員250名以上の大企業	25%まで	25%まで
従業員2,500名以上の大企業	15%まで	25%まで

ただし以下の場合には100%まで支給する。

- ① 従業員250名未満の事業所における、45歳以上の労働者と重度な障害を持つ労働者に対する継続訓練

■18) 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。

■19) Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz: AFGB 又は Aufstiegs-BAföG

■20) Qualifizierungschancengesetz

費用

- ② 職業養成訓練未修了者が継続訓練を受講する場合の賃金（労働者の性別や能力、企業規模は問わない）

(ハ) 失業者に対する継続職業訓練の支援

雇用機関が、失業者に対する継続訓練の支援が必要と判断した場合、当該失業者に訓練クーポン（Bildungsgutschein）が支給される。

クーポンには、訓練の目的や期間及びクーポンの適用範囲が明示されている。訓練クーポン所持者は、認定訓練機関の中から訓練機関を自ら選択し、そこでの訓練措置について訓練クーポンを使用することができる。

支援内容には、必要に応じて、交通費や宿泊費、子の保育費なども含まれ、条件を満たせば訓練期間中も失業保険給付の支払いが継続される。

ハ 看護・介護分野に係る専門人材の育成

看護・介護に携わる人材不足が深刻化する中、専門労働力を十分に確保するため、職業養成訓練の強化および育成プログラムの枠組み改善を図っている。中でも高齢者介護人材に関しては、2013年以降、訓練期間の短縮が可能となり²¹、より迅速な労働力供給に重点が置かれている。

また2017年には、「高齢者介護法（AltPflG）」に代わる新たな「介護職法（Pflegeberufegesetz）」が制定された（2020年から段階的に施行）。高齢者介護士、看護師、小児看護師が別々の職業教育を履修し、独立した職業資格を取得していた従来のシステムを改め、多面的な知識や技能を有するゼネラリスト的な「看護・介護士」の職業資格に統合する。本改革により、あらゆる看護・介護施設において、あらゆる世代の患者・要介護者に対応可能な看護・介護士を育成する教育プログラムが2020年にスタートした。

(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²²からの外国人がドイツに滞在する場合、「滞在法（Aufenthaltsgesetz）」²³に基づく滞在資格（Aufenthaltstitel）が必要である。滞在資格には、滞在期間の定めがある滞在許可（Aufenthalterlaubnis）と、定めのない定住許可（Niederlassungserlaubnis）があり、就労目的の滞在の場合、前者の滞在許可が必要となる。滞在許可の取得には、原則として、連邦雇用機関が優先権審査（Vorrangprüfung）および比較性審査²⁴を行い、その就労に同意しなければならない。許可証の交付は、各州の外国人局（Ausländerbehörde: ドイツ連邦内務省の下部機関）が担当している。2020年11月現在の外国人労働者数は、約333万人（対前年同月比で約6万人増）である。

ドイツでは近年、少子高齢化による労働力人口の減少や、グローバル化やデジタル化の進展に伴う労働市場の構造変化の影響により、高度な技能を持つ専門人材が著しく不足している。こうした人材不足を補うため、連邦議会は2019年6月、EU域外からの専門人材受け入れを拡大する法案「専門人材移民法」（Fachkräfteeinwanderungsgesetz）を可決した。EU域外からの人材受け入れ促進措置としては、2012年に導入された「EUブルーカード」（ロ（イ）参照）があるが、今回の移民法は、大卒者などの高学歴者を対象としたブルーカードの優遇措置を、職業教育を受けた技能労働者にも拡大適用するという内容で、より幅広い人材の確保を目指したものとなっている。2020年から施行されている同法の主な内容は以下の通り。

- ・法律の適用対象となる専門人材とは、大卒者のほか、職業訓練を受けた技能労働者を指す。
- ・認定された技能や資格があり、就労先との労働契約書を持つ外国人労働者に対しては、優先権審査は行わない。²⁵

■21) 高齢者介護士（Altenpfleger）の養成期間は通常3年だが、一般介護士として、介護施設や在宅での介護経験がすでに2年以上ある場合（養成期間を含む）は、継続訓練期間を2年に短縮出来る。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）。

■22) 移動の自由の権利がある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。

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

■24) 優先権審査（Vorrangprüfung）では、当該外国人の雇用が労働市場に不利益を及ぼさないことや、ドイツ人及びドイツ人と同等のEU加盟国国民等で求人を満たせないことを審査する。比較性審査では、当該外国人が同職種の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（滞在法第39条）。

■25) ただし景気や失業率などの動向によっては、特定の地域や職種において迅速に再導入することができる。

- ・職業資格を持つ技能労働者であれば、連邦雇用機関が人材不足と判断した職種に限定せず、あらゆる職種での就労を可能とする。
- ・求職活動のための最長6ヶ月のドイツ滞在を、大卒者と同様、職業訓練を受けた技能労働者にも認める（ただし、ドイツ語能力があることと生活費を負担できることが条件）

□ 受入分野

(イ) 専門的・技術的分野

a 大卒または同等の高度技能人材

EU労働市場参入を容易にするため、ビザ発給や在留許可を優遇する「EUブルーカード」がある。大学卒業資格に加え、税込年収53,600ユーロ以上の雇用契約を有する者は取得が可能である。とくに、専門人材が不足している分野（自然科学、数学、技術職、医師ならびに情報技術の専門家）に関しては、年収41,808ユーロ以上で取得が可能である²⁶。就労に当たって連邦雇用機関の同意は必要とされない。

EUブルーカードの有効期間は最大4年。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が、十分なドイツ語能力を有する場合は、ブルーカード取得から21か月後に定住許可を取得できる。

b 研究者

受け入れ先研究機関との正式な契約がある場合、研究期間に相応する滞在許可が付与される（有効期間は最大3年）。ただし、連邦難民移民局に認可されていない研究機関の場合は、有効期間は1年で、その後毎年更新しなければならない。

c 自営業者

経済的および地域的な需要のある事業であれば、その事業を自営するための滞在許可を取得できる。また、就労目的および研究目的での滞在許可をすでに取得している場合や、ドイツ国内の大学を卒業している場合は、専

攻・研究分野に関係のある事業であれば、そのまま自営業者としての滞在許可を取得できる。滞在許可取得後3年が経過すれば、定住許可を取得できる。

(ロ) 熟練分野

連邦雇用機関は、以下の外国人が、熟練分野（職業資格を得るのに2年以上の専門的職業訓練（qualifizierte Berufsausbildung）を必要とするもの）で就労することに同意できる。

- a 語学教師および料理人
- b 母国の大学卒業資格を有する者
- c 大卒ではない専門技能労働者
- d 企業特有の知識を有する幹部職員および専門技能労働者
- e 留学生
- f ドイツの大学卒業資格を有する者および職業教育訓練修了者
- g ドイツでの継続職業訓練受講希望者

(ハ) 非熟練分野

連邦雇用機関は、以下の外国人が、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）で就労することに同意できる。

- a 季節労働者（Saisonbeschäftigungen）
- b 興行師のアシスタント（Schaustellergehilfen）
- c オペア（Au-pair-Beschäftigung）²⁷
- d 要介護者のいる世帯での家事労働者（Haushaltshilfen）

(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がある場合は就労が認められている。ドイツにおける滞在許可が出る見込みの高い者は、600ユニット（1ユニットは45分）のドイツ語講座と100ユニットのオリエンテーション（生活習慣や法律等に関する講習）からなる統合講座の受講が可能である。ドイツ語講座は欧州言語共通参照枠（CEFR）の

■26) 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。

■27) オペアとは、主に語学習得を目的として、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。

B1レベルを目指して実施され、所定の講座数を受けてもこのレベルが達成できない場合は、追加の受講も可能である。

2020年1月時点で43万4千人の難民が就労し（雇用率は36%）、そのうちの36万人が社会保険加入義務のある仕事に就いている。

表 1-3-9 ドイツにおける年間の難民申請件数

2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
476,649	745,545	222,683	185,853	165,938

ハ 職業資格の認定

2012年4月1日より施行された「国外資格の認定に関する法律（Anerkennungsgesetz）²⁸⁾」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の認定方法が定められた。認定対象は約500職種で、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、外国の職業資格とドイツ国内の職業資格との同等性を評価するための「同等性評価試験（Gleichwertigkeitsprüfung）」が行われ、国外資格の内容や訓練期間、職業経験などが審査される。また、ドイツの各州法により規定される資格（教師、建築士等）についても、類似する州法により審査が行われる。

2013年5月には、「欧州資格枠組み（EQF）²⁹⁾」になり「ドイツ資格枠組み（Deutscher Qualifikationsrahmen: DQR）」が導入された。これにより、取得した資格はDQRの8つのレベルに分類されるとともに、資格証明書により証明された資格は欧州各国で承認可能となっている。

(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」等³⁰⁾の発令を受け、「一般均等待遇法³¹⁾」が2006年8月に制定さ

れた。これにより、雇用や職業訓練等において、人種や民族的背景、宗教や信条、性別、障害、年齢、性的アイデンティティを理由とする差別は原則的に禁止されている。差別があった場合には、連邦非差別局（ADS）への相談等が可能であり、差別を行った事業主には損害賠償義務が課せられる。

また、「指導的地位における男女平等参加のための法律」³²⁾が2016年1月から施行され、一定の上場企業（2,000人以上の労働者を有する企業）では、新たに選任される監査役³³⁾のうち女性を30%以上とすることが義務づけられた。上場企業（500人以上の労働者を有する企業）では、監査役会や取締役会等の女性役員の割合を高める目標を、自主的に設定し公表することが義務づけられている。

3 労働条件対策……………

(1) 賃金・労働時間の動向

イ 賃金

2019年のフルタイム被用者（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3.1%増の52,803ユーロとなった。

ロ 労働時間

2019年のフルタイム被用者（製造業及びサービス業）の週平均労働時間（bezahlte Wochenarbeitszeit）は41.0時間で、前年と同水準であった。

(2) 最低賃金制度

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など、従来の労使自治による賃金決定システムだけで十分な機能を果たすことが次第に困難な状況となった。これを受けて2014年、

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

■29) 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各国間で承認しやすくすること、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。

■30) 「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）」。

■31) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz : AGG

■32) Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

■33) 監査役は5（4）口参照。

表 1-3-10 賃金及び消費者物価の動向

年	(ユーロ、%)							
	2016		2017		2018		2019	
賃金額	月額	年収	月額	年収	月額	年収	月額	年収
全国	3,703 (2.5)	48,936 (2.5)	3,771 (1.8)	49,792 (1.7)	3,880 (2.9)	51,331 (3.1)	3,994 (2.9)	52,803 (2.9)
旧西ドイツ地域及びベルリン	3,819 (2.5)	50,688 (2.5)	3,885 (1.7)	51,515 (1.6)	3,994 (2.8)	53,054 (3.0)	4,110 (2.9)	54,550 (2.8)
旧東ドイツ地域	2,974 (3.0)	37,985 (3.1)	3,049 (2.5)	38,970 (2.6)	3,150 (3.3)	40,334 (3.5)	3,243 (3.0)	41,534 (3.0)
消費者物価上昇率（対前年比）	0.5		1.5		1.8		1.4	

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、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。

「協約自治強化法」³⁴の中で「最低賃金法」³⁵が制定され、2015年1月1日、全国一律の法定最低賃金（時給8.5ユーロ、当時）が導入された。

イ 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³⁶の決定に基づき、連邦政府が法規命令を定めることで改定している。2019年は時給9.19ユーロ、2020年は9.35ユーロであったが、2021年以降も段階的に引き上げられ、2021年7月には10.45ユーロとなる（2021年1月以降9.50ユーロ、同年7月以降9.60ユーロ、2022年1月以降9.82ユーロ、同年7月以降10.45ユーロ）。

(ロ) 適用除外

- 一部の企業実習生（学校教育法で受講が義務づけられている実習や、職業養成訓練開始時又は大学入学時の最長3か月までのオリエンテーション実習など）
- ボランティア
- 1年以上失業していた長期失業者のうち、雇用後最初の6か月間の就労
- 職業訓練生：ただし適用除外は2019年末まで。2020年1月1日以降は、職業訓練生に対しても法定最低報酬が導入された。2020年以降に職業訓練を開始する訓練生が対象で、2020年の最低報酬額は月額515ユーロ。その後は毎年段階的に引き上げられる。

(ハ) 効力

最低賃金額を下回る合意はその部分について無効である。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

事業主の遵守状況は、連邦税関（Behörden von Zollverwaltung）が監督する。

ロ 労働協約法に基づく労働協約上の最低賃金の適用

労働協約によって規定された最低賃金等の労働条件の適用は、原則として当該協約を締結した労働組合の組合員に限定される。しかし、労働協約の当事者双方からの申し出があり、公共の利益のために必要であると判断される場合は、連邦労働大臣が労働協約法に基づく「一般的拘束力宣言」（Allgemeinverbindlicherklärung）を行うことで、当該協約を締結した当事者以外の非組合員に対しても拡張適用させることができる。

ハ 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、当該業種の全ての企業及び労働者に対し、労働協約で定められた最低賃金の適用を義務づけている。企業は国内企業が国外企業に関わらず、またドイツ人労働者が外国人労働者に関わらず、当該職種の最低賃金を支払わなければならない。同法が適用されて

■34) Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie

■35) Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

■36) 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。

いる業種は、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、介護サービスなどである。

(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週間以内の期間で、平均労働時間が1日8時間を超えなければ、1日10時間まで労働時間を延長できる。

(ロ) 原則の例外

業務上定期的に長時間の待機時間がある場合、労働協約または事業所協定に規定すれば、1日10時間を超えて労働時間を延長できる。こうした一定の例外を設けることはできるが、その場合、12か月平均の週労働時間が48時間を超えてはならない。このほか、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、超過労働に対する割増賃金は、法令ではなく労働協約において定められている。

ロ 休息・休日

(イ) 休息時間（Ruhezeit）

労働者には、1日の労働時間の終了後、連続11時間以上の休息時間が確保されなければならない。

(ロ) 日曜・祝日の休息

日曜日及び法定祝日は、労働者を就業させてはならない。ただし特定の業種³⁷で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6か月以上の労働者は、1年につき24日以上³⁷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取得するものとするが、差し迫った事業上の理由や労働者個人の事情がある場合は分割取得も可能である。ただし、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、12日以上連続していなければならない。休暇は年内に取得するものとし、差し迫った事業上の理由か労働者個人の理由により正当化される場合に限り、翌年へ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））

病気で就労不能となった労働者は、最長6週間まで、賃金の継続支払いを事業主に請求できる。病気で新たに就労不能となった場合には、①新たに就労不能となる前に、病気のために6週間以上就労不能になっていない、②病気で就労不能となった最初の時点から12か月が経過している、のどちらかに該当すれば、再度6週間までの賃金継続支払いを請求できる。

こうした請求権の取得には、雇用関係が中断することなく4週間以上継続していることが条件となる。なお、就労不能の間に支払われる賃金は、通常の就労時と同額とする。

労働者は事業主に対し、予想される就労不能日数を即時に伝えなければならない。就労不能日数が3日を超える場合には、それについて医師の診断書を提出する必要がある。

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、女性労働者を就業させてはならない。早産又は多胎出産の場合は、産後の保護期間は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等が禁止されている（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、22時までの労働が可能）。

妊娠期間、妊娠12週目後の流産の後の4か月、産後最低4か月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場合、又は解雇通告後2週間以内に知らされた場合は認められない。

産前産後の保護期間中（出産日を含む）は、母性手当

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

(Mutterschaftsgeld) 及び事業主からの補助金 (Arbeitgeberzuschuss) が支給される。母性手当は、当該女性が公的医療保険に加入している場合に疾病金庫 (Krankenkasse) から支払われる給付金で、その上限は日額13ユーロ。加えて、母性手当と平均賃金との差額分について、事業主から補助金が支払われる。公的医療保険に加入していない場合は、連邦社会保険庁 (Bundesversicherungsamt) から最高210ユーロの母性手当が支給される。加えて、日額13ユーロと平均賃金との差額分について、事業主から補助金が支払われる。

産前産後の保護期間以外で、同法に規定されている就労禁止項目に該当し、部分的又は全く働くことができなかった者に対しては、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。

なお、2018年1月1日より新たな母性保護法が施行され、職業訓練生も母性保護の対象となった。受け入れ先の企業には、上記規定の遵守が義務づけられている。

ヘ 小売業における労働者保護

労働者の長時間労働を防ぐため、小売店の営業時間は「閉店法」(Gesetz über den Ladenschluß) により制限されている。原則として、①日曜日及び祝日、②月曜日から土曜日の20時から翌日の朝6時まで、③12月24日が平日の場合の朝6時までと14時以降については、営業が認められていない。ただし、薬局やガソリンスタンド、駅の販売店等は規制対象外とされており、例えばガソリンスタンドは全ての日で24時間営業が認められている。

また2006年の基本法改正により、「閉店法」を定める権限が連邦政府から州政府に委譲され、州が営業時間を独自に規定できるようになった。その結果、ベルリンをはじめ多くの州で平日の24時間営業が認められている。

(4) 労働安全衛生制度

労働安全衛生に関しては、立法とその施行状況の監督が国の責務と定められている。監督業務は、①各州政府の労働保護官署、②全国ドイツ労災保険組合³⁸と傘下の同業者組合、による二重構造で運営されている。

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年に「労働安全衛生改善のための労働保護措置に関する法律 (労働保護法)³⁹」が制定された。各州の事業所監督を担う営業監督官は、一般的な行政当局にも立ち入り、営業上の書類の閲覧検査や、作業状況および健康への危険因子の調査を行い、改善を命ずる。

ロ 労災保険組合による労働安全衛生の推進

労災保険の保険者は、業種別及び地域別に組織された同業者組合 (労災保険組合) や災害金庫等であり、それらは社会法典第7編 (災害保険) で定められている。労災保険組合は、保険料の徴収⁴⁰、労働災害および職業病に対する治療やリハビリテーションの提供、補償の給付等を行う。労働安全衛生分野では、労働災害や職業病の予防のための団体規則の制定や監督、過料の徴収など、予防的な活動を自律的に行っている⁴¹。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を遵守し責任を果たしているかを監督する。

(5) 労災保険制度 (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、幼稚園や学校に通う子供、学生、ボランティアなど幅広い対象者について、その活動中の事故等が補償される。

労災保険全体の2019年の被保険者数は、フルタイム

■38) Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: 9つの業種別同業者組合および災害金庫を傘下に擁する組合連合。

■39) Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit

■40) 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年ごとに決定される。

■41) 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おり、労働災害や職業病に対する補償だけでなく、労働災害の予防をその重要な取組みの一つとしている。保険者が産業・業種別に組織されることで、保険者側が当該産業・業種についての専門知識を有することとなり、このことが災害予防の観点において重要な意味を持つとされている。

表 1-3-11 労災保険制度

名称	労災保険制度 (die gesetzliche Unfallversicherung)	
根拠法	社会法典第7編 (SGB VII)	
運営主体	・労災保険の保険者には、業種別の同業者組合 (Berufsgenossenschaft) が9団体⁴²ある。その他に、農業、林業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) がある。	
被保険者資格	・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、幼稚園や学校に通う子供、学生等も含まれる。	
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在宅看護、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、一定の場合を除き、支給は78週で打ち切られる。
	恒久的な 労働不能給付	保険事故から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。年間支給額は、稼得能力の減少程度に応じて決定され、稼得能力を完全に喪失した場合は年間賃金の3分の2が支給される。このうち、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には、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、以下の通り。 ○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30% ○3か月経過後、以下の場合には、被保険者の年間賃金の40% ・遺児年金 (後述) の受給資格がある子を養育する場合 ・障害がある27歳以上の子 (遺児年金の受給資格がない) 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編に規定する稼得能力の減退又は就労不能が該当する場合 b 遺児年金 (Waisenrente) 以下の対象者に対し、遺児年金が支給される。 ○18歳未満の遺児 ○学校教育 (職業教育を含む) を受けている遺児や、障害のために自立して生活することができない遺児のうち、27歳未満の者 年金額は、片親が生存する場合は被保険者の年間賃金の20%、両親とも生存しない場合は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、遺族年金の受給資格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40%相当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	111.2億ユーロ (2019年)

表 1-3-12 業務災害・通勤災害の届出件数の推移

	(件)				
	2015	2016	2017	2018	2019
業務災害	866,056	877,071	873,522	877,198	871,547
通勤災害	179,181	186,070	190,968	188,527	186,672
合計	1,045,237	1,063,141	1,064,490	1,065,725	1,058,219

資料出所：全国ドイツ労災保険組合

労働者が4,156万人 (前年3,798万人)、労働者以外 (生徒や学生など) が1,760万人 (前年1,757万人) であった。

2019年の労働災害件数は、前年比で若干減少した (2019年: 約105万8千件、2018年: 約106万6千件)。労働者1,000人当たりの労災発生件数は20.97件で、

前年 (23.10件) と比較して減少した。

□ 制度対象者の例外

自営業者は原則として適用対象外であるが、自営業者、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。また適用対象外である他の自営業者

■ 42) ①化学、②木材・金属加工、③エネルギー・繊維・電気通信機器、④食品・飲食店、⑤建築、⑥貿易・流通、⑦管理業務、⑧運輸・情報通信、⑨保健福祉サービスとなっている。

も、たいていの場合は、自らの業種を管轄する同業者保険組合で任意加入することができる。

ハ 保険事故（Versicherungsfall）

保険事故には、労働災害（Arbeitsunfall）と職業病（Berufskrankheit）が含まれる。

（イ）労働災害

労働災害とは、保険の対象となっている業務（被保険業務）を遂行中に被保険者が受けた災害を指す。なお、被保険業務を遂行するための場所の移動も被保険業務に含まれ、被保険業務と直接関連のない場所の移動（例えば、被保険者の業務遂行のために、子供の保育を場所の移動を必要とする他人に依頼する場合など）についても被保険業務に含まれる。

（ロ）職業病

職業病とは、被保険者が被保険業務を原因として罹患した疾患を指し、その種類は連邦政府が政令により定められている。

二 申告の義務

被保険者が死亡した場合、又は負傷により3日を超えて就労不能になった場合には、事業主は、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

「民法典（Bürgerliches Gesetzbuch）」において、解雇予告期間（第622条）について定めているほか、「解雇保護法（Kündigungsschutzgesetz）」において、一般的な解雇規制を規定している。

イ 民法典での解雇予告期間（Kündigungsfrist）

雇用関係の解消には、原則として、暦月の15日又は月末を期日とする4週間の予告期間が必要となる。使用者側からの解雇の場合には、以下の通り、勤続年数に応じた解雇予告期間が設定されているが、解雇予告期間の

表1-3-13 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

終了まで雇用関係を継続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の関係解消が可能である（民法典第626条）。

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

同一の事業所で6か月を超えて就労している労働者の場合、雇用関係の解消には、社会的に正当性のある理由が必要となる。社会的に正当性があると認められるのは、労働者本人に起因する理由がある場合や、経営上の差し迫った事情により雇用の継続が困難である場合で、これらに該当しない理由は社会的正当性がないとみなされ、雇用関係の解消は法的に無効となる。

なお、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⁴³への異議申出

ドイツ企業の従業員は選挙で選ばれた事業所委員会の代表を通して意思表示する権利を与えられている。労働者が解雇に社会的正当性がないと判断する場合、労働者は、解雇予告から1週間以内に当該事業所に設置された事業所委員会に異議申出を行うことができる。事業所委員会が当該異議申出の正当性を認めた場合、事業所委員会は、労働者と事業主が話し合いで解決に至るよう努力しなければならない。また、当該異議申出に関する委員会の判断に対して、労働者及び事業主側から要求があった場合は、事業所委員会はこれを書面にて開示しなければならない⁴⁴。

c 労働裁判所への訴え

労働者が、解雇に社会的正当性がないこと、又は法的に無効であることを訴えたい場合は、書面による解雇予

■43) 後述の5（4）イ参照

■44) 使用者は解雇に先立ち、事業所委員会に解雇の理由を通知しなければならない。事業所委員会の意見聴取なしに行われた解雇は無効である。

告を受理してから3週間以内に、労働裁判所に対して雇用関係存続の確認訴訟を起こさなければならない。

d 労働裁判所の判決による雇用関係の解消

労働裁判所が当該解雇によって雇用関係は解消されないとの判断を下したにもかかわらず雇用の継続が期待できない場合、労働裁判所は、労働者側の申請を受けて雇用関係を解消し、使用者側に相応の補償金の支払いを命じる。また、事業目的に資する労使間の協力関係が期待できない場合、労働裁判所は、使用者側の申請を受けて同様の決定を労働者側に下す。なお労働者及び使用者は、雇用関係解消のための申請を、控訴審の最終口頭弁論終結時まで行うことができる。

補償金は、当該労働者の月給12ヶ月分を上限とする。ただし、当該労働者が①50歳以上で勤続15年以上の場合は月給15か月分、②55歳以上で勤続20年以上の場合は月給18か月分を上限とする⁴⁵。

(D) 届出義務のある解雇 (anzeigepflichtige Entlassungen)

a 雇用機関への届出

使用者が以下の解雇を30日以内に行う場合は、雇用機関に対して、事前に解雇の届出を行わなければならない。なお、解雇の届出から2か月の間は、雇用機関が解雇の無効を決定することができる。

- ①21名以上59名以下の労働者を雇用する事業所において、6名以上を解雇する場合
- ②60名以上499名以下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10%もしくは26名以上を解雇する場合
- ③500名以上の労働者を雇用する事業所において、30名以上を解雇する場合

b 事業所委員会への情報提供

上記aの解雇を計画している使用者は、事業所委員会に対し、以下の項目について書面での情報提供を行う必

要がある。また使用者と事業所委員会は、解雇の回避や影響の緩和について協議しなければならない。

- ①解雇を行う理由、②解雇される労働者の数と職種、③常時雇用される労働者の数と職種、④解雇を行う時期、⑤解雇の人選基準、⑥退職一時金がある場合の算定基準

4 家族政策

(1) 両親手当・両親休暇

イ 両親手当 (Elterngeld)

子どもの出生前の所得を一定程度保障するための所得比例方式の手当であり、「連邦両親手当及び両親休暇法 (Bundeselterngeld-und Elternzeitgesetz)」により定められている。

(イ) 受給要件

①ドイツ国内に居住していること、②自分の子と同一世帯で生活していること、③子の世話および養育を自ら行っていること、④就業していない、もしくは就業時間が週30時間以下であること、を満たせば両親手当の受給権がある。

(D) 支給額

子の出生前1年間の平均月額所得(手取り)の67%が支給される。支給率は、所得が高い場合は最低65%まで引き下げられ、所得が低い場合は最高100%まで引き上げられる。最低保障額は月額300ユーロ⁴⁶で、上限額は月額1,800ユーロ。

(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か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

■45) 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、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)」)。

■46) 学生や、上の子どもの世話で労働が不可能な者など、子の出生前に就労所得がなかった者に対して支給される額。

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。2018年の同手当の平均受給期間は男性で3.8か月、女性で14.2か月である。また、2016年の第3四半期に生まれた子供の父親のうち、両親手当を受給した者の割合は37.5%であった。

□ 両親手当の拡充

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目的で、2015年に法改正が行われ、時短勤務をしても両親手当を満額受け取れる制度が導入された⁴⁷。時短勤務で両親手当の額が減るかわりに、受給期間が延長される仕組みである。

(イ) 両親手当プラス

時短勤務をする場合、両親手当の受給月額を通常の半額にし、かわりに受給期間を2倍に（通常14か月までの受給期間を28か月まで）延長できる「両親手当プラス」制度が導入された⁴⁸。

(ロ) パートナースhipボーナス

両親が同時に4か月以上連続で時短勤務（週25時間以上30時間以下）をする場合、両親ともにパートナースhipボーナスとして、両親手当プラス（通常の両親手当の半額）4か月分を追加受給することができる。

表 1-3-14 両親手当の受給者数の動向

	2016	2017	2018	2019
男性	364,853	406,423	432,919	455,803 (60,647)
女性	1,275,265	1,354,047	1,396,113	1,409,326 (457,788)
合計	1,640,118	1,760,470	1,829,032	1,865,129 (518,435)

資料出所：ドイツ連邦統計局「州による給付受給者の最終報告」（gemeldete beendete Leistungsbezüge nach Ländern）
括弧内は両親手当プラスの受給者数

ハ 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」と呼ばれる育児休暇を事業主へ請求することができる。子が満8歳になるまでの期間であれば、36か月の両親休暇のうち、最大24か月までを別の時期に持ち越すこともできる。両親休暇の取得は、両親が同時にまたは時期をずらして、あるいは一方の親が単独で取得するといった、家庭のニーズに応じた選択が可能である。

両親休暇を取得する場合は、遅くとも休暇開始の7週間前までに、書面で事業主に申請しなければならない。休暇開始の8週間前から休暇終了までの期間は、解雇が禁止されている⁴⁹。

また両親休暇の間中は、週30時間までの労働が可能である。従業員が16人以上の事業所で、6か月を超えて勤続した被用者は、7週間前までに書面で事業主に申請すれば、両親休暇中の最低2か月間、時短勤務（週15時間以上30時間以下）をすることができる⁵⁰。

(2) 家族の介護のための休暇

2008年に「介護時間法（Pflegezeitgesetz）」、2012年に「家族介護時間法（Familienpflegezeitgesetz）」が施行された。さらに2015年、仕事と介護の両立を可能にする柔軟な働き方を目指して、「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）」が施行された。主な内容は以下の通り。

イ 最長10日間までの短期休業制度

緊急に介護を要する事態が発生した場合、労働者は最長10日間の短期休業を事業主（事業規模の要件なし）に請求できる。休業期間中は介護支援手当（Pflegeunterstützungsgeld）として、従前の手取り賃金の9割が支給される（支給額に上限あり）。

ロ 最長6か月間の介護休業制度

従業員16人以上の事業所で働く労働者は、一定期間の介護を要する事態が発生した場合、最長6か月間の休

■47) 従来の両親手当でも時短勤務との併用受給は可能であったが、時短勤務で得た収入の分だけ両親手当の受給額が減る仕組みであった。

■48) 両親手当プラスの最低保障額および上限額は、それぞれ150ユーロと900ユーロ。

■49) 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は12か月（かつ、事業主の同意が必要）で、休暇の申請は年齢に関係なく開始の7週間前までとなっている。

■50) ただし、子が満3歳から満8歳までの場合は、両親休暇の申請は休暇開始の13週間前までに、解雇禁止は両親休暇開始の14週間前から休暇終了までとなっており、また両親休暇中の時短勤務の申請は、13週間前までに行うこととされている。

業が部分休業を事業主に請求できる。休業期間中、当該労働者は連邦の無利子貸付を利用できる。

ハ 最長24か月間の労働時間短縮制度

従業員26人以上の事業所で働く労働者は、より長期の介護を要する事態が発生した場合、最長24か月間、週15時間までの労働時間の短縮を事業主に請求できる。労働時間短縮期間中、当該労働者は連邦の無利子貸付を利用できる。

(3) パートタイムからフルタイムに復帰する権利

家庭等の事情でフルタイムからパートタイムへ移行した労働者が、再びフルタイムに復帰できない「パートタイムの罠 (Teilzeitfalle)」に陥ることを解消するため、パートタイムからフルタイムへの復帰権を保障することを内容とする「パートタイム労働に関する権利向上のための法律」⁵¹ が2018年10月に成立し、2019年1月から施行されている。フルタイムで働く労働者は、1年以上5年以内の期間限定で労働時間を短縮した後、元の労働時間への復帰を要求できる。従業員が46名以上200名以下の企業では、15名の従業員につき1名が、従業員が201名以上の企業では人数制限なくその権利が認められる。

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1-3-15 労働組合員数と組織率の推移

年	2015	2016	2017	2018
労働組合員数 (千人)	6,290	6,268	6,246	6,220
組織率 (%)	17.6	17.0	16.7	16.5

資料出所: OECD.Stat

ロ 労働者団体

1949年に設立された「ドイツ労働総同盟 (Deutscher

Gewerkschaftsbund: DGB)」は、組合員数約597万5千人 (2018年) のドイツ最大かつ世界でも最大規模の労働組合である。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おり、ITUC (国際労働組合総連合) にも加盟している。

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、連邦レベルの48の産業別使用者団体と州レベルの14の使用者団体を擁している。

(2) 労働争議の発生件数

労働争議が発生および終了した場合、事業主は管轄の雇用機関に速やかに届け出なければならない。なお労働争議の発生件数は、表1-3-16のとおり、年によって大きな変動が見られる⁵²。

表1-3-16 労働争議の発生件数等

年	2015	2016	2017	2018	2019
発生件数 (件)	1,618	718	1,170	1,528	1,252
参加人員数 (人)	229,604	215,267	61,239	682,093	88,193
労働損失日数 (人日)	1,092,121	209,435	128,997	570,808	161,869

資料出所: ドイツ連邦雇用機関

(3) 協約単一法

ドイツでは伝統的に「1事業所1協約」が原則とされてきたが、2010年、ドイツ連邦労働裁判所の「一事業所内に異なった労働協約が存在してもよい」とする判決により、協約単一性の原則が事実上放棄された。こうした中、協約単一性の原則を取り戻すべく、2015年に「協約単一法」 (Gesetz zur Tarifeinheit) が施行され、事業所内に複数の労働協約の衝突が生じている場合、より多くの労働者に適用されている協約のみを適用することとされた。事業所内に多数決主義を導入した同法の施行により、「1事業所1協約」原則が復活することとなった。

■51) Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit

■52 労働争議発生件数に計上されるのは、10名以上の労働者が参加し1日以上続いた場合、もしくは当該労働争議によって100日を超える労働損失が発生した場合であり、警告ストのような数時間程度で終わるストライキは含まれない。

(4) 企業経営における共同決定制度

労働者が企業経営の意思決定に参加する共同決定制度には、事業所組織法に基づく「事業所委員会」と、共同決定法に基づく「監査役会」がある。

イ 事業所委員会による共同決定

選挙権（18歳以上）のある常勤職員が5人以上おり、そのうちの3人が被選挙権（18歳以上で勤続6カ月以上）を有する場合は、その事業所において事業所委員会（Betriebsrat）を設置することができる⁵³。

事業所委員会は全従業員を代表し、従業員の利益のために、操業時間短縮や解雇等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（ただし、法律又は労働協約上の規制がない場合に限る）。

ロ 監査役会による共同決定

従業員が2,001人以上の大規模企業には、取締役の任免など企業経営の重要事項を決定する権限を持つ監査役会（Aufsichtsrat）が設置される⁵⁴。

監査役会は、同数の株主代表と従業員代表（従業員及び労働組合から選出）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

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（ehrenamtliche Richter）によって構成される。

ロ 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）で行われる。

第一審の判決に不服のある場合は、訴訟物価⁵⁵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場合は、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、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) 新型コロナウイルス感染症に係る対策

イ ドイツでは、2020年3月に入ってから新型コロナウイルスの感染者数が急増し、3月後半からは、店舗、飲食店、学校等を閉鎖するロックダウンが行われた。その後、感染者数の減少を受けて、4月後半からは段階的にロックダウンが緩和されたものの、秋以降に再び感染者数が急増し、11月から飲食店等を閉鎖する部分的ロックダウンが行われるとともに、12月中旬からは、全ての店舗及び学校を閉鎖するロックダウンが行われた。

ロ このような感染封じ込め措置により、労働市場も大きな影響を受けた。2020年平均の失業者数は、前年から42万9千人増加して、269万5千人となり、失業率は、前年から0.9ポイント増加して、5.9%となった。

ハ コロナ禍の影響を受けた就業者に対して、主に以下の支援策が行われた。

(イ) 操業短縮手当の拡充

a 支給要件の緩和：「10%以上」の労働者について10%以上の賃金減少があった事業者に短縮分の賃金を支援（従来の要件は労働者の「3分の1以上」）【2020.3.1～2021.12.31】

b 手当額の引上げ：労働時間が50%以上短縮された労働者の手当額について、受給4か月目から短縮時間分の手取り賃金額の70%（子供がいる場合は77%）、受給7か月目から80%（同87%）に引上

■53) 事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetz）に規定されている。

■54) 共同決定法（Mitbestimmungsgesetz）に規定されている。

■55) 民事訴訟上、原告が被告に対し主張する一定の権利ないし法律関係（訴訟物）を金銭評価した金額。

げ。(通常の月額上限額は2,890ユーロ(約35万円)だが、4か月目以降に割合が引き上がる場合は、それに応じて月額上限額も引き上がる)【～2021.12.31】

(ロ) 失業給付Ⅰの受給期間延長

失業給付Ⅰの受給期間が5/1～12/31に終了する場合、受給期間を3か月延長

(ハ) 失業給付Ⅱの受給要件緩和【2020.3.1～2021.12.31】

小規模事業者等の生活を支援するため、受給の資産要件を緩和。家賃等についても実際の費用を全額支給。

(注) 従来、自身の資産は原則として失業給付Ⅱの申請前に生活費に充当する必要があり、家賃等についても上限額が設定されていた。

二 操業短縮手当の受給者数は、2020年2月には約13万人であったものの、3月以降に急増して4月には約600万人となった。その後、感染状況の収束とともに受給者数も減少し、10月には約206万人となったが、11月は約226万人と再び増加に転じた。

(2) 労働4.0 (Arbeiten 4.0)

「第4次産業革命(インダストリー4.0)」を見据えたデジタル化時代の労働や社会政策を模索するため、連邦労働・社会省は2015年4月に新たなプロジェクト「労働4.0」を立ち上げた。これは、デジタル化が労働にもたらす変化とその対応策について、労使団体・学識者・一般市民など幅広い層で議論を行う対話プロセスであり、2016年にはその成果をまとめた白書が発表された。

白書には、市民との対話や関係団体への意見聴取などのほか、各種ワークショップや会議、科学的調査やアンケートなどから得られた知見やアイデアが盛り込まれ、予防的な労働保険⁵⁶、個人就業口座⁵⁷、選択的労働

時間⁵⁸などの制度が提案されている。

白書をふまえた次のステップとして、現在ドイツでは、新たな働き方やデジタル化促進プロジェクトを企業レベルで試験的に導入する試みが実施されている。こうした政策実験の枠組み(betriebliche Experimentier-räume)に参加する企業は、専用ポータルサイト⁵⁹でプロジェクトの成果を発信したり、他企業との情報交換を行うことができる。また革新的なプロジェクトに対しては、一定条件を満たせば助成金が支払われる(金額の上限あり)。

(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/>

●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)

■56) 失業後に手当や支援を受けながら再就職を目指す事後の「失業保険」から、継続職業訓練を強化することで失業リスクそのものを減らすという予防的な「労働保険」への制度シフトを提案している。

■57) 新たに仕事を始める全ての者(特に若者)に口座を付与し、その口座の開設時に国から一定額の資金を払い込む制度案。この資金は、会社が負担しない訓練費や起業準備期間、育児や介護による時短勤務時など、全職業人生にわたり必要に応じて活用することを想定している。

■58) 労働者が、現行の労働時間法から逸脱して労働時間や労働場所を選択できるようにする制度。

■59) <https://www.arbeitenviennull.de/experimentierraume/start.html>

<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/>

米
国

フ
ラ
ン
ス

ドイツ
（労働
施策）

英
国

E
U