

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

### 労働施策

(参考) 1 ユーロ=129.87 円 (2021 年期中平均)

2021 年 9 月のドイツ連邦議会選挙の結果、社会民主党 (SPD) が第 1 党となり、12 月に同党と緑の党、自由民主党による連立政権が発足した。社会民主党 (SPD) のオラフ・ショルツ氏が新首相に選出された。3 党による連立協定の中で、労働分野に関しては、法定最低賃金の引き上げが目玉政策となっている。法定最低賃金は 2022 年 1 月時点で時給 9.82 ユーロであるが、これを一気に 12 ユーロに引き上げ、その後は最低賃金委員会がさらなる引き上げについて判断するとしている。

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。同法により、大卒以上の高度人材のみならず、職業訓練修了資格を持つ者にも大卒と同様の優遇措置が付与されることになった。施行後 (2020 年 3 月 1 日) から同年 12 月 31 日までに、コロナ禍にもかかわらず計 3 万件のビザが発給された。第三国出身者を含む専門人材に対する需要は常に高い状態にあるが、この法律により世界規模の人材獲得競争で成果を上げようとしている。

なお、コロナ禍の影響による「操業短縮手当」をはじめとした政府による支援策は、要件緩和や延長策がとられている。

#### 1 経済情勢

ドイツの実質 GDP 成長率は、金融危機後の 2010 年以降おおむね堅調に推移していたが、2018 年頃から減速し、2020 年には新型コロナウイルス危機の影響で大きく落ち込んだ (前年比 4.6%減)。2021 年は前年の水準から回復し、2.9%増 (2022 年 2 月の速報値) と再びプラスに転じたが、第 1・第 4 四半期でマイナス成長となるなど、不安定な回復となっている。

表 2-2-1 実質 GDP 成長率

(%)

| 年        | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |      |     |     |      |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|-----|-----|------|
|          |      |      |      |      |      | Q1   | Q2   | Q3  | Q4  |      |
| 実質GDP成長率 | 2.2  | 2.7  | 1.1  | 1.1  | -4.6 | 2.9  | -1.7 | 2.2 | 1.7 | -0.3 |

資料出所：ドイツ連邦統計局 (2022年2月時点)

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を続けていたが、2019年末からの景気減速の影響と新型コロナウイルスの感染封じ込め措置により、2020年の労働市場は大きな影響を受け、年平均の登録失業者数は前年比で42万8千人増と大幅に増加した。2021年の労働市場は、引き続きコロナ対策の影響を受けつつも堅調に推移し、年平均の登録失業者数は前年から8万2千人減少して261万3千人となった。登録失業率も前年から0.2ポイント減少し、5.7%となった。

表 2-2-2 雇用・失業の動向

(千人、%)

|                 | 2016   | 2017   | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   |        |        |        |        |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                 |        |        |        |        |        | Q1     | Q2     | Q3     | Q4     |        |
| 就業者数(国民経済計算ベース) | 43,661 | 44,251 | 44,858 | 45,268 | 44,898 | 44,920 | 44,698 | 44,810 | 45,005 | 45,162 |
| 登録失業者数          | 2,691  | 2,533  | 2,340  | 2,267  | 2,695  | 2,613  | 2,749  | 2,682  | 2,500  | 2,393  |
| 登録失業率           | 6.1    | 5.7    | 5.2    | 5.0    | 5.9    | 5.7    | 6.0    | 5.8    | 5.5    | 5.2    |
| 失業者数 (ILO基準)    | 1,650  | 1,510  | 1,368  | 1,280  | 1,554  | ...    | 1,668  | 1,544  | 1,425  | ...    |
| 失業率 (ILO基準)     | 3.9    | 3.6    | 3.2    | 3.0    | 3.7    | ...    | 3.9    | 3.6    | 3.3    | ...    |

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連邦統計局 [https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/NationalEconomyEnvironment/LabourMarket/Methods/Tab\\_ETR\\_zum\\_MZ.html](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、連邦統計局が公表する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。

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155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301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<sup>1</sup>。

#### イ 相談及び紹介 (Beratung und Vermittlung)<sup>2</sup>

雇用機関では、失業者<sup>3</sup>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<sup>4</sup>。

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雇用機関のサービスは、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、事業所での実践的訓練を希望する職業訓練生に対し、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)<sup>5</sup>

失業者、失業の恐れがある求職者、および職業養成訓練希望者を対象に、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)

<sup>1</sup> 社会法典第3編第340条

<sup>2</sup> 社会法典第3編第3章第1節

<sup>3</sup> 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。

<sup>4</sup> 求職者は任意で民間職業紹介を利用することもできる。民間職業紹介事業者は、営業の届出（Gewerbeanmeldung）が必要であり、社会保険加入義務のある仕事を紹介できた場合のみ成功報酬を要求できる。成功報酬については、求職者に直接請求する場合と、求職者が「積極的職業紹介クーポン」（後述のロ（ロ）を参照）を利用する場合があるが、前者については最高で2,000ユーロの制限があり、後者については雇用機関が報酬を負担するが、こちらも上限額が設定されている（ロ（ロ）を参照）。

<sup>5</sup> 社会法典第3編第3章第2節

社会保険加入義務のある仕事<sup>6</sup>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を受けられる。支援サービスは、①訓練の勧奨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、認定された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 (2022 年 1 月以降は 2,500 ユーロ)、長期失業者や障害者の場合は最大 2,500 ユーロ (2022 年 1 月以降は最大 3,000 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 (2022 年 1 月以降は 1,250 ユーロ)、6 か月後に残りの額が支払われる)。

#### (ハ) 給付実績

2020 年における求職活動支援制度の対象者は約 47 万 3 千人、積極的職業統合支援制度の対象者は約 97 万 8 千人である。

### 八 就労開始に関する支援 (Aufnahme einer Erwerbstätigkeit) <sup>7</sup>

#### (イ) 統合助成金 (Eingliederungszuschuss)

<sup>6</sup> 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。

<sup>7</sup> 社会法典第 3 編第 3 章第 5 節

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。ただし 50 歳以上の労働者については、2023 年末までに支給を開始する場合、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。<sup>8</sup>

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

2020 年における統合助成金の受給者数は約 9 万 2 千人、起業助成金の受給者数は約 2 万 1 千人である。

## 二 雇用の維持に関する支援 (Verbleib in Beschäftigung)<sup>9</sup>

### (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。

<sup>8</sup> 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。

<sup>9</sup> 社会法典第 3 編第 3 章第 6 節

なお、2020年以降の新型コロナウイルス危機下では、支給要件や期間の緩和、手当額の引き上げ等の特例措置が講じられている（詳細は6「最新の動向」を参照のこと）。

#### (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 移行措置助成金 (Transfermaßnahmen)

人員整理の対象となる労働者に対して、その解雇予告期間中 (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)<sup>10</sup>

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。2021年の受給者数は約4万7千人。

#### ハ 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

<sup>10</sup> 社会法典第3編第4章第2節

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（2021 年 12 月）は、約 653 万 9 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る（事業主は通常の保険料を負担する）。なお年金保険料については、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。

#### （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。なお②については 2020 年以降、コロナ禍における労働力確保のため、年金受給額が減額されない就労収入の上限を通常年額 6,300 ユーロから年額 46,060 ユーロに引き上げている。

#### （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、表 2-2-3 を参照。

表 2-2-3 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 <sup>11</sup> 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 カ月以上保険料を納付していること。 |
|         | その他  | 失業状態 <sup>12</sup> 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 年間に於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 101 万 1 千人 (2020 年。前年比 約 26 万 7 千人増)   |
|         | 支給総額   | 約 206.2 億ユーロ (2020 年)  |

表 2-2-4 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 | 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 |                      |         |         |         |         |         |         |

(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

<sup>11</sup> 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 (2022 年 1 月時点 (1957 年生まれ) では 65 歳 11 か月)。

<sup>12</sup> 失業の状態には、週 15 時間未満の労働も含まれる。



(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。

□ 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、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）<sup>13</sup>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、ジョブセンターが管理運営を行う。

<sup>13</sup> 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。

(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<sup>14</sup>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<sup>15</sup>。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、該当する基準給付の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<sup>16</sup>。

表 2-2-5 基準給付月額(2022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<br>1            | 基準給付段階<br>2          | 基準給付段階<br>3            | 基準給付段階<br>4 | 基準給付段階<br>5 | 基準給付段階<br>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) | 独自の家計を営まない18歳以上25歳未満の者 | 14~17歳      | 6~13歳       | 0~5歳        |
| 449ユーロ/月               | 404                  | 360                    | 376         | 311         | 285         |

<sup>14</sup> 脚注 11 参照

<sup>15</sup> ただし、2020年以降はコロナ特例措置として、資産要件が緩和されている(6「最新の動向」を参照)。

<sup>16</sup> 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

資料出所：「社会法典第 2 編（SGB II）」第 20 及び 23 条

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。なお 2020 年以降は、コロナ禍の特例措置として実費が支給されている（6「最近の動向」参照）。

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なとなる物品など。

（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、相談日にジョブセンターに来ない等)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 回くり返すと 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）。

（ニ）「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

2020 年平均の失業給付Ⅱの受給者数は約 388 万 9 千人、社会手当の受給者数（2020 年 12 月）は約 150 万 5 千人であった。

失業給付Ⅱと社会手当を合わせた 2020 年の支出総額は約 146.5 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

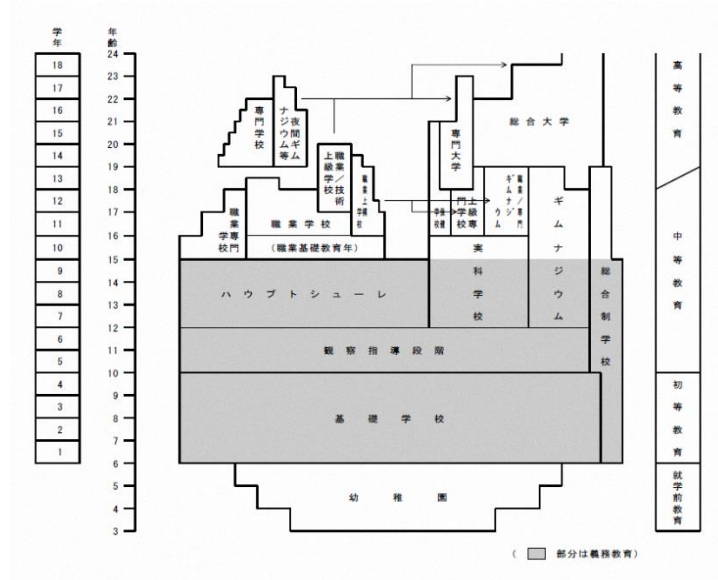
若年者に対し、職業学校における理論教育（週1～2日）と、事業所における実践的な職業訓練（週3～4日）を並行して行う制度で、通称「デュアルシステム」と呼ばれる。義務教育の終了後（ドイツの学校系統図参照）、職業学校に生徒として通学しながら、同時に企業において訓練ポストを得て、訓練生として訓練を受けるものである。

職種<sup>17</sup>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<sup>18</sup>。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。

<sup>17</sup> 連邦政府が認定する職種は、324 職種（2021 年）。経済及び技術の変化に伴い、定期的に更新される。

<sup>18</sup> 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。

図 2-2-6 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

表 2-2-7 デュアルシステムの訓練契約件数等の推移

(単位：件)

|           | 2016    | 2017    | 2018    | 2019    | 2020    |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 職業訓練の提供件数 | 563,833 | 572,274 | 589,069 | 578,175 | 527,433 |
| 職業訓練の希望者数 | 540,822 | 547,002 | 555,953 | 549,563 | 496,834 |
| 新規訓練契約件数  | 520,272 | 523,290 | 531,413 | 525,038 | 467,485 |

資料出所：” Berufsbildungsbericht2021” Tabelle 8

(□) 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 247 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、言語・学習面でのフォローなど追加的な支援が必要な訓練生に対し、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、問題を抱える若年者が養成訓練を開始および継続できるように、雇用機関やジョブセンターが専門のアドバイザーを派遣し、それぞれの若年者および企業のニーズに応じた支援 (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実施のための情報提供や手続の支援、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)」がある。

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<sup>19</sup>。マイスター資格は 2 種類あり、一つは手工業マイスター、

<sup>19</sup> 前述の職業養成訓練で、当該職種 of 職業資格を取得することが前提となる。

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。

2004年に手工業規則法が改正され、手工業マイスターの資格が必須の職業は94職種から41職種に削減されたが、2020年に手工業規則法が再び改正され、12職種に再びマイスター資格義務が導入されたことで、マイスター資格が必須の職業は現在53職種となっている。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<sup>20</sup>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は、資格取得のための継続訓練受講に対して雇用機関から支援を受けることができる。職業養成訓練を修了していても、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月に施行された「技能習得機会法」<sup>21</sup>、および2020年5月に施行された「明日の労働法」<sup>22</sup>により、継続職業訓練への助成が拡充された。デジタル化等の構造変化の影響を受ける労働者、および技能労働者が不足している業種の労働者を対象に、継続訓練費用と訓練中の賃金がそれぞれ助成される。

表 2-2-8 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<br>助成金 | 訓練期間中の賃金に対する<br>助成金 |
|--|-------------------|---------------------|

<sup>20</sup> Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz: AFGB 又は Aufstiegs-BAföG

<sup>21</sup> Qualifizierungschancengesetz

<sup>22</sup> Arbeit-von-morgen-Gesetz

|                  |        |       |
|------------------|--------|-------|
| 従業員 10 名未満の零細企業  | 100%まで | 90%まで |
| 従業員 250 名未満の中小企業 | 65%まで  | 65%まで |
| 従業員 250 名以上の大企業  | 40%まで  | 40%まで |
| 従業員 2500 名以上の大企業 | 30%まで  | 40%まで |

ただし以下の場合には 100%まで支給する。

- ① 従業員 250 名未満の企業における、45 歳以上の労働者と重度障害を持つ労働者に対する継続訓練費用
- 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）を支給し、訓練費用を負担する。

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、2017 年に看護介護職の新たな法律「看護介護職法（Pflegeberufegesetz）」が制定され、2020 年から新たな教育プログラムがスタートしている。

従来の制度では、看護師、小児看護師、高齢者介護士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が、新制度では看護介護の教育課程を統合し、多面的な知識や技能を有するジェネラリスト的な「看護介護士」の育成を中心に据えている。ただし、小児看護や高齢者介護の専門資格も引き続き取得可能で、学生は自身の希望により職業資格を選ぶことができる<sup>23</sup>。

#### (8) 外国人労働者対策

##### イ 外国人労働者受入制度の概要

<sup>23</sup> 教育課程は全日制 3 年間、定時制は最長 5 年間であり、最初の 3 分の 2 は共通のジェネラリスト教育で、残りの 3 分の 1 でジェネラリスト教育を継続するか、小児看護又は高齢者介護分野で各々の専門資格を目指すかを選択できる。ジェネラリスト教育を継続した場合は、「看護介護士（Pflegefachfrau/Pflegefachmann）」の専門資格を取得し、すべての看護介護領域で働くことができる。（国立国会図書館 外国の立法 2017.11 より）



EU加盟国以外<sup>24</sup>からの外国人がドイツに滞在する場合、「滞在法（Aufenthaltsgesetz）」<sup>25</sup>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および比較性審査<sup>26</sup>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。2021年9月の外国人労働者数（社会保険加入義務のある被用者で、ドイツ国籍以外の者）は、約469万人（対前年同月比で約31万2千人増）である。

ドイツでは近年の好調な国内経済のもと、雇用率の高い状態が続いている一方、熟練労働者不足が深刻化している。少子高齢化も急速に進展する中、高度な技術を持った人材の確保は、技術系や建設および健康・介護関連など多くの職種で大きな課題となってきた。

こうした状況を受け、政府は、国外の高度な専門人材の受入れ促進を目的とした「国外資格の認定に関する法律」（後述のハを参照）や「EUブルーカード法」（後述のロ（イ）を参照）を制定した（両法とも2012年に施行）。外国人労働者、中でもEU域外で専門技術を習得した熟練労働者の資格認定を簡素化するとともに、EU域外からの大卒以上の高度人材に対して様々な受入れ緩和措置が実施されている。その後もグローバル化やデジタル化の進展に伴い、ますます需要が高まる熟練労働者の受入れをさらに強化するため、2019年には「専門人材移民法」<sup>27</sup>が成立し、2020年3月より施行されている。同法は、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、職業訓練を受けた技能労働者にも適用拡大する内容で、より幅広い人材の確保を目指したものとなっている。

## ロ 受入分野

### （イ）大卒者または同等の高度技能人材

#### a EUブルーカード

2012年に施行された「EUブルーカード法」は、2009年に成立した「EU域外出身者の高資格雇用目的の入国・滞在条件に関する理事会指令」の国内法整備に該当し、大卒以上の高度人材の受入れ促進のため、ビザ発給や在留許可を優遇する制度である。

<sup>24</sup> 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。

<sup>25</sup> 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。

<sup>26</sup> 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 加盟国市民等で求人を満たせないことを審査する。比較性審査（Vergleichbarkeitsprüfung）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）。

<sup>27</sup> Fachkräfteeinwanderungsgesetz

大学卒業資格に加え、年収要件（毎年変更）も設けられており、2021年は年収56,800ユーロ以上の雇用契約を有していれば取得が可能である。特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、IT専門家）に関しては、年収要件が低く設定されており、年収44,304ユーロ以上（2021年）で取得が可能である<sup>28</sup>。ブルーカードによる就労にあたって、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

研究を目的とする滞在の場合、受け入れ先研究機関との正式な契約があれば、連邦雇用機関の同意なしに滞在許可が付与される。滞在期間は少なくとも1年間だが、1年未満の研究の場合は滞在許可も当該期間まで短縮される。一定の条件を満たせば、滞在許可の延長も可能。また、研究者としての滞在終了後、最長9か月間ドイツ国内で職探しをすることができる。

#### 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) 職業訓練修了資格を持つ技能労働者

EU域外からの専門人材の受入れを促進するため、2019年に「専門人材移民法」が成立し、2020年3月より施行されている。前述のEUブルーカードが大卒以上の高度人材を対象としているのに対し、同法は対象を「職業訓練修了資格を持つ者」にも適用拡大するもので、より幅広い人材確保を目指す内容となっている。

同法の対象となる専門人材とは、EU域外出身の「大卒者」と「職業訓練修了者」を指す<sup>29</sup>。認定された技能や資格があり、ドイツにおける雇用契約がある場合は、優

<sup>28</sup> これらの職種での就労は、優先権審査は除外されるが、比較性審査は必要である。

<sup>29</sup> 「大卒者」とは、ドイツの大学修了資格（または、認定を受けた外国の大学修了資格、もしくはそれと同等の修了資格）を有する者、「職業訓練修了者」とは、ドイツの認定訓練職種（通例、訓練期間が少なくとも2年以上と定められるもの）における訓練修了者（または同等の外国の職業資格を有する者）が該当する。

先権審査は実施されない<sup>30</sup>。ただし、外国人労働者への適正な労働条件を確保するため、比較性審査については引き続き実施される。なお、職業訓練に参加する場合は引き続き優先権審査も実施される<sup>31</sup>。

また同法により、職業資格（職業訓練修了資格）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が可能となった。さらに、大卒者と同様、職業資格を持つ技能労働者に対しても、求職活動のための最長6か月のドイツ滞在が認められることとなった（ただし、一定の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）。

#### （ハ） 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。

2021年7月時点で37万1千人の難民が就労し、そのうちの31万6千人が社会保険加入義務のある仕事に就いている。

表 2-2-9 ドイツにおける年間の難民申請件数

| 2016年   | 2017年   | 2018年   | 2019年   | 2020年   |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 745,545 | 222,683 | 185,853 | 165,938 | 122,170 |

#### ハ 職業資格の認定

2012年に施行された「国外資格の認定に関する法律（Anerkennungsgesetz）<sup>32</sup>」により、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600職種以上で、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

<sup>30</sup> 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優先権審査を迅速に再導入することができる。

<sup>31</sup> 同法により、職業訓練を希望する人も訓練ポストを探すために入国することが可能になった。（ただし、一定のドイツ語能力があること、25歳以下であること、生活費を負担できること等が条件）

<sup>32</sup> 正式名称は「Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen」。

練期間、職業経験などが審査される。なお、一部の職種（教師や保育士、エンジニアなど）については州法で規定されており、資格認定も州法に基づいて行われる。

2013年には、「欧州資格枠組み（EQF）<sup>33</sup>」にならい「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<sup>34</sup>の発令を受け、「一般均等待遇法<sup>35</sup>」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」<sup>36</sup>（通称「女性クオータ法」）が2016年1月から施行され、一定の上場企業（従業員2,000人超）では、新たに選任される監査役<sup>37</sup>のうち女性を30%以上とすることが義務づけられている。さらに2021年には女性クオータ法の改正法<sup>38</sup>が成立し、一定の上場企業（従業員2,000人超）において、執行役会についても女性比率が規定された（詳細は6「最新の動向」を参照のこと）。

## 3 労働条件対策

### （1）賃金・労働時間の動向

#### イ 賃金

2020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、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、多くの企業が操業短縮を実施した影響などから、対前年比で0.65%減少し、52,464ユーロとなった。平均年収が前年比で減少したのは、連邦統計局の統計開始（2007年）以来初めてのことである。なお、操業短

<sup>33</sup> 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。

<sup>34</sup> 「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）」。

<sup>35</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz : AGG

<sup>36</sup> Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

<sup>37</sup> 監査役は5(4)口参照。

<sup>38</sup> Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhaben von Frauen an Führungspositionen

縮中の労働者に支給される操業短縮手当（２（３）ニ（イ）参照）は、統計上の年収には含まれていない。

表 2-2-10 賃金及び消費者物価の動向

（ユーロ、％）

| 年<br>賃金額                | 2017           |                 | 2018           |                 | 2019           |                 | 2020            |                  |
|-------------------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|------------------|
|                         | 月額             | 年収              | 月額             | 年収              | 月額             | 年収              | 月額              | 年収               |
| 全国<br>（対前年比）            | 3,771<br>(1.8) | 49,792<br>(1.7) | 3,880<br>(2.9) | 51,331<br>(3.1) | 3,994<br>(2.9) | 52,803<br>(2.9) | 3,975<br>(-0.5) | 52,464<br>(-0.6) |
| 旧西ドイツ地域及びベルリン<br>（対前年比） | 3,885<br>(1.7) | 51,515<br>(1.6) | 3,994<br>(2.8) | 53,054<br>(3.0) | 4,110<br>(2.9) | 54,550<br>(2.8) | 4,081<br>(-0.7) | 54,071<br>(-0.9) |
| 旧東ドイツ地域<br>（対前年比）       | 3,049<br>(2.5) | 38,970<br>(2.6) | 3,150<br>(3.3) | 40,334<br>(3.5) | 3,243<br>(3.0) | 41,534<br>(3.0) | 3,289<br>(1.4)  | 42,104<br>(1.4)  |
| 消費者物価上昇率（対前年比）          | 1.5            |                 | 1.8            |                 | 1.4            |                 | 0.5             |                  |

資料出所：ドイツ連邦統計局（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。

## □ 労働時間

2021年のフルタイム被用者（製造業及びサービス業）の週平均労働時間は38.4時間であった。

## （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、「協約自治強化法」<sup>39</sup>の中で「最低賃金法」<sup>40</sup>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<sup>41</sup>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。2020年は9.35ユーロであった法定最低賃金は、2021年1月に9.50ユーロ、同年7月に9.60ユーロ、2022年1月に9.82ユーロに引き上げられており、さらに同年7月に10.45ユーロに引き上げられることがすでに決まっている。

<sup>39</sup> Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie

<sup>40</sup> Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

<sup>41</sup> 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。

これに加え、2021年12月に発足したシヨルツ新政権は、法定最低賃金の12ユーロへの引き上げを連立協定に盛り込んでいる（詳細は6「最新の動向」を参照のこと）。

#### （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2020年1月1日以降は、訓練手当に関しても法定最低基準が導入された。（後述の（ホ）を参照）

#### （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。

#### （二）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。

#### （ホ）職業訓練生への最低訓練手当

職業訓練生は、労働者に適用される法定最低賃金の適用対象外ではあるが、2020年以降は訓練時に支払われる訓練手当に関しても法定最低基準が導入された<sup>42</sup>。職業訓練1年目の最低訓練手当は、2020年に月額515ユーロ、2021年に550ユーロ、2022年に585ユーロ、2023年に620ユーロへと4年かけて段階的に引き上げられることが決定しており、2024年以降は連邦教育研究省が毎年の最低手当額を決定する。最低手当額には訓練年数に応じ、訓練2年目に18%、3年目に35%、4年目に40%の上乗せ手当が加算される。

#### 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。

<sup>42</sup> ただし、訓練先企業と訓練生との間で訓練協約が締結される場合は、協約で合意した手当が法定最低手当よりも優先適用される。

## 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）は、EU の海外労働者派遣指令<sup>43</sup>（1996 年成立、2018 年改正）の国内法整備に該当し、ドイツ国外の企業からドイツ国内に派遣された労働者の労働条件等について規定している。事業主は、国内企業か国外企業かに関わらず、ドイツ国内の各業種の労働協約で定められた最低賃金を支払わなければならないとし、ドイツ国外の事業主に対しても、報酬に関する規則の平等な適用（ドイツ国内の労働者との均等賃金）を義務づけている。こうした業種別最低賃金の義務づけは、従来特定の業種のみを対象としていた<sup>44</sup>が、2020 年 7 月の同法改正以降、すべての業種で義務づけとなった。

### （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

<sup>43</sup> 同指令が適用される海外派遣労働者とは、通常就業する加盟国（送出し国）の企業に雇用され、他の加盟国（受入れ国）に限られた期間だけ派遣されて就業する労働者を指す。

<sup>44</sup> 建設業、建築物清掃業、警備保障サービス、介護サービスなど。

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<sup>45</sup>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 of 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ず、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、女性労働者を就労させてはならない。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。

<sup>45</sup> 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。



産前産後の保護期間中（出産日を含む）は、母性手当（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つた者に対しては、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。

#### ハ 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、小売店の営業時間を制限する「閉店法」（Gesetz über den Ladenschluss）がある。原則として、①日曜日及び祝日、②平日（月曜から土曜）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、日曜を含む全ての日で営業時間に制限はない。

なお 2006 年の基本法（日本の憲法に相当）改正により、小売店の営業時間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、現在はベルリンをはじめ多くの州で、平日の営業時間に特段の制限を設けていない。

#### ト 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、のちに再びパートタイムからフルタイムに復帰できる権利を保障する、「パートタイム労働に関する権利向上のための法律」<sup>46</sup>が 2018 年に成立し、2019 年 1 月から施行されている。一定規模の企業（従業員数 46 人以上）で働くフルタイム労働者は、1 年以上 5 年以内の期間限定でパートタイム労働に従事した後、元のフルタイムへの復帰を要求できる。ただし、フルタイム復帰権の権利行使には、企業規模によって人数に上限があり、従業員数 46 人以上 200 人以下の企業では 15 人に 1 人の割合で権利を行使できる。従業員数 201 人以上の企業では人数制限なく復帰権が保障されるが、従業員数 45 人までの企業では、こうした復帰権はない。

<sup>46</sup> Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit

#### (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<sup>47</sup>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）<sup>48</sup>」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<sup>49</sup>、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<sup>50</sup>。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2020年の被保険者数は約6,420万人で、そのうち子供や学生が1,768万人であった。

<sup>47</sup> 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。

<sup>48</sup> Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit

<sup>49</sup> 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。

<sup>50</sup> 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 2-2-11 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       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・労災保険の保険者には、業種別の同業者組合 (Berufsgenossenschaft) が 9 団体<sup>51</sup>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。</li> <li>・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。</li> </ul> |   |
| 被保険者資格     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>   |   |
| 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、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  | <p>①死亡手当等<br/>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。</p> <p>②遺族年金<br/>a 寡婦・寡夫年金 (Witwen- und Witwerrente)<br/>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。<br/>○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<br/>○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%<br/>○3 か月経過後、以下の場合には、被保険者の年間賃金の 40%<br/>・遺児年金 (後述) の受給資格がある子を養育する場合<br/>・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<br/>・寡婦又は寡夫が 47 歳に達している場合<br/>・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<br/>b 遺児年金 (Waisenrente)<br/>以下の対象者に対し、遺児年金が支給される。<br/>○18 歳未満の遺児</p> |

<sup>51</sup> 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。

|    |      |   |
|----|------|---|
|    |      | ○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<br>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。<br>c 支援金（Hilfe）<br>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 | 112億ユーロ（2020年）  |

2020年の労働災害件数は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、前年比で大幅に減少した（2020年:約91万3千件、2019年:約105万8千件）。労働者1,000人当たりの労災発生件数は18.45件で、こちらも前年(20.97件)と比較して減少した。

表 2-2-12 業務災害・通勤災害の届出件数の推移

(件)

|      | 2016      | 2017      | 2018      | 2019      | 2020    |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|
| 業務災害 | 877,071   | 873,522   | 877,198   | 871,547   | 760,492 |
| 通勤災害 | 186,070   | 190,968   | 188,527   | 186,672   | 152,823 |
| 合計   | 1,063,141 | 1,064,490 | 1,065,725 | 1,058,219 | 913,315 |

資料出所：全国ドイツ労災保険組合

#### □ 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。また適用対象外である他の自営業者も、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）。

表 2-2-13 勤続年数と解雇予告期間

| 勤続年数   | 2年<br>以上 | 5年<br>以上 | 8年<br>以上 | 10年<br>以上 | 12年<br>以上 | 15年<br>以上 | 20年<br>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       |

## □ 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<sup>52</sup>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<sup>53</sup>。

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、書面による解雇予告を受領してから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<sup>54</sup>。

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

a 雇用機関への届出

<sup>52</sup> 後述の5(4)イ 参照

<sup>53</sup> 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。

<sup>54</sup> 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)」)。

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。

- ① 21 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
- ② 60 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
- ③ 500 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」<sup>55</sup>により定められている。なお 2021 年には、育児と仕事の両立と早期の職場復帰を後押しする目的で、同法の改正法<sup>56</sup>が成立した。支給要件を緩和し、より柔軟性を持たせた新规定が同年 9 月 1 日から適用されている。

#### (イ) 支給要件

- 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 32 時間以下であること。(③については、2021 年 8 月末までは週 30 時間以下であった。)

#### (ロ) 支給額

<sup>55</sup> Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

<sup>56</sup> Zweites Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes

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<sup>57</sup>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。なお2021年9月以降の新規定により、子どもが早産で生まれた場合、最大で4か月支給期間が延長される<sup>58</sup>。

2020年の同手当の平均受給期間（推計）は男性で3.7か月、女性で14.5か月である。また、2020年の両親手当受給者のうち、父親の占める割合は24.8%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<sup>59</sup>。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<sup>60</sup>。

#### （ロ）パートナーシップボーナス

両親が同時に2～4か月間連続で時短勤務（週24時間以上32時間以下）をする場合、両親ともにパートナーシップボーナスとして、両親手当プラス（通常の両親手当の半額）2～4か月分を追加受給することができる。2021年8月末までは、両親が同時に4か月連続で時短勤務（週25時間以上30時間以下）をする場合、その4か月分

<sup>57</sup> 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。

<sup>58</sup> 追加される支給期間は、予定日の6週間前までに生まれた場合は1か月、8週間前までは2か月、12週間前までは3か月、16週間前までは4か月。

<sup>59</sup> 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。

<sup>60</sup> 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。



が追加受給できる仕組みであったが、改正後の新規定では週労働時間が拡大されたほか、2～4 か月の間で支給期間を変更できるなど、より柔軟性の高い制度となった。

表 2-2-14 両親手当の受給者数の動向

(人)

|    | 2017      | 2018      | 2019      | 2020                   |
|----|-----------|-----------|-----------|------------------------|
| 男性 | 406,423   | 432,919   | 455,803   | 462,300<br>(65,486)    |
| 女性 | 1,354,047 | 1,396,113 | 1,409,326 | 1,398,858<br>(486,044) |
| 合計 | 1,760,470 | 1,829,032 | 1,865,129 | 1,861,158<br>(551,530) |

資料出所：連邦統計局

括弧内は両親手当プラスの受給者数

#### 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3歳になるまで<sup>61</sup>36 か月間の「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。36 か月のうち最大24 か月までは、子が満3歳から満7歳までの期間(8歳の誕生日は含まない)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<sup>62</sup>。

また両親休暇の期間中は、週32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32時間以下)をすることができる<sup>63</sup>。

<sup>61</sup> 子の出生から満2歳までの期間であり、3歳の誕生日は含まない。

<sup>62</sup> 2015年6月30日までに生まれた子どもは、満7歳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。

<sup>63</sup> ただし、子が満3歳から満7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。

## (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か月間の休業か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、労働時間の週15時間まで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。

## 5 労使関係施策

### (1) 労使団体

#### イ 労働組合の組織率

労働組合の組織率は、長期的に減少傾向が続いている。

表 2-2-15 労働組合の組織率の推移

| 年      | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------|------|------|------|------|
| 組織率(%) | 17.0 | 16.7 | 16.6 | 16.3 |

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572万9千人(2021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ぬ。なお労働争議の発生件数は、表2-2-16のとおり、年によって大きな変動が見られる<sup>64</sup>。

表 2-2-16 労働争議の発生件数等

| 年          | 2016    | 2017    | 2018    | 2019    | 2020    |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 発生件数(件)    | 718     | 1,170   | 1,528   | 1,252   | 1,265   |
| 参加人員数(人)   | 215,267 | 61,239  | 682,093 | 88,193  | 139,646 |
| 労働損失日数(人日) | 209,435 | 128,997 | 570,808 | 161,869 | 195,420 |

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。

#### (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。

<sup>64</sup> 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。

#### 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<sup>65</sup>。

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）。

連邦政府は2021年、事業所委員会の設置を後押しし、コロナ後も見据えた業務デジタル化を促進するため、設置要件の緩和やデジタル化関連規定を盛り込んだ「事業所委員会現代化法」<sup>66</sup>を制定し、同年6月に施行された。

#### ロ 監査役会による共同決定

従業員が2,000人超の大規模企業には、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<sup>67</sup>。

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、訴訟物価格<sup>68</sup>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限り、州労働裁判所（Landesarbeitsgericht: LAG）に控訴することができる。

<sup>65</sup> 事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetz）に規定されている。

<sup>66</sup> Betriebsrätemodernisierungsgesetz

<sup>67</sup> 共同決定法（Mitbestimmungsgesetz）に規定されている。

<sup>68</sup> 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。

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

2020年以降、コロナ禍の影響を受けた就業者に対し様々な支援策が講じられ、そうした措置の多くは複数回にわたり期間が延長されている。主な支援策は以下の通り。

#### イ 操業短縮手当の拡充

- a 支給要件の緩和：事業所の従業員の10%（従来は3分の1）以上に賃金減少（10%以上）がある場合、その事業者に短縮分の賃金を支援 【2020.3.1～2022.6.30】
- b 支給期間の延長：一定の条件を満たせば、支給期間を28か月まで延長 【2020.3.1～2022.6.30】
- c 手当額の引き上げ：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%（子どもがいる場合は77%）、受給7か月目から80%（同87%）に引き上げ 【2020.3.1～2022.6.30】
- d 操短期間中、事業主が負担する労働者の社会保険料については、2021年12月末までは全額払い戻し（連邦雇用機関が全額肩代わり）であったが、2022年1月以降は半額を払い戻しとする。ただし、操短期間中に従業員をスキルアップのための職業訓練に参加させる場合は、社会保険料の払い戻しを半額から全額に引き上げる。2022年4月以降は、従業員の職業訓練を実施する場合のみ半額が払い戻しとなる。 【～2023.7.31】

#### ロ 失業給付Ⅱの支給要件緩和 【2020.3.1～2022.12.31】

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る、家賃等についても上限が設定されていた（2（6）ロ（イ）参照）。

### （2）新政権の連立協定

2021年9月のドイツ連邦議会選挙の結果、社会民主党（SPD）が第1党となった。同党は緑の党及び自由民主党（FDP）と連立を組み、同年12月に新政権が発足し、社会民主党（SPD）のオラフ・ショルツ氏が新首相に選出された。

新政権発足に先立ち 3 党が合意した連立協定<sup>69</sup>では、デジタル化の加速や気候保護政策に重点が置かれている。連立協定の労働分野から、法定最低賃金の引き上げ及び労働時間と場所の柔軟化の 2 点を紹介する。

#### イ 法定最低賃金の引き上げ

法定最低賃金を一気に時給 12 ユーロに引き上げ（2022 年 1 月現在は 9.82 ユーロ）、その後は最低賃金委員会がさらなる引き上げについて判断する。引き上げの背景には、欧州委員会が 2020 年 10 月に発表した「域内における最低賃金額の適正化を図る指令案」がある。同指令案によると、最低賃金の適正な水準の用途は「賃金の中央値の少なくとも 60%、または、平均賃金の 50%」とされる。ドイツの場合、賃金の中央値の 60%に相当する額は 12 ユーロとなる。

#### ロ 労働時間と場所の柔軟化

労働環境の変化や労使の希望に応じるために、柔軟な労働時間モデルの実現を支援する。労働時間法にある 1 日 8 時間労働の原則は堅持しつつ、労働協約の枠組みの中で、労働者が柔軟な労働時間を選択できるようにする。また、一定の業務に就いている従業員にモバイルワークやホームオフィスを請求する権利を付与する。

### (3) 取締役会の女性クォータ義務付け

上場大手企業などでの女性役員登用の促進を図る女性クォータ法の改正法が、2021 年 6 月、連邦議会で可決され、同年 8 月に施行された。

元となる「女性クォータ法」は 2015 年 3 月に成立し、職場の意思決定に関与する上層部の男女平等参画を推進することで、一般労働者にもその効果を波及させることを目的とした。この法律により大手企業の監査役会の女性比率を 30%以上とすること等が義務づけられた。これにより監査役会においてはいくぶん女性比率が改善したものの、執行役会における女性役員割合は低水準のまま<sup>70</sup> だった。

今回の改正法では、上場大手企業<sup>71</sup> の執行役会において、執行役員が 3 名超の場合、少なくとも 1 名は女性としなければならないこと等が定められた。

<sup>69</sup> 新政権が今後 4 年間で実施すべき政策のロードマップを示した文書。

<sup>70</sup> 監査役会については、女性クォータ法により女性役員比率が大きく上昇し、該当企業 106 社の 2020 年における女性比率は 35.9%であった。一方、執行役会については、ドイツの民間団体「女性役員同盟 (FidAR)」が行った 2021 年 3 月の調査では、上場大手 186 社のうち、執行役会に女性役員が一人もいない企業は 103 社にのぼる。また、ドイツ経済研究所 (DIW) が最も売上高の高い 200 社に対して行った調査でも、執行役会の女性比率は 11.5%にとどまっている。

<sup>71</sup> 従業員 2,000 人超の「完全な共同決定」が成立している上場企業。なお、「完全な共同決定」とは、ドイツ特有の制度に由来するが、共同決定法に基づき設置された監査役会において、構成員である株主代表及び労働者代表の割合が 1 対 1 の場合を指す。

#### (4) サプライチェーン・デューデリジェンス法

2021年6月に連邦参議院の承認を得た「サプライチェーン・デューデリジェンス法」により、ドイツに拠点を置く一定規模以上の企業に対し、国内外のサプライチェーンにおける人権や環境に関するデューデリジェンスの実施が2023年1月から<sup>72</sup>義務づけられる。

「人権デューデリジェンス」では、強制労働や児童労働、ハラスメント等の「人権侵害リスク」を企業が特定し、予防・軽減策をとることが求められる。また、「環境デューデリジェンス」では、水質汚濁や大気汚染等の「環境汚染リスク」を企業が特定し、予防軽減策を探るよう求められる。

デューデリジェンスの遵守義務に反した場合は罰金が科され、公共入札から除外される可能性<sup>73</sup>もある。

#### (5) 労働 4.0

ドイツでは2015年以降、「労働 4.0」のタイトルのもと、デジタル化時代の新たな労働・社会政策の在り方について連邦労働・社会省主導で活発な議論が行われている。2016年の白書「労働 4.0」の発表以降、「労働 4.0」というタイトルこそ目にする機会は少なくなかったものの、白書が提示した政策的アイデアやビジョンは、以降も様々な労働・社会施策に反映されている。

労働者が継続職業訓練によって新たな職業資格を獲得し、それによってデジタル化への対応能力を高め失業リスクを減らす枠組みや、特定の時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の促進、クラウドワーク等の「雇用によらない働き方」の保護等、すでに制度化されたものから現在検討中の施策まで、ドイツの労働政策に幅広く影響を与えている。

(資料出所)

- 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)

<sup>72</sup> 従業員 3000 人以上の企業では 2023 年 1 月 1 日から適用、従業員 1000 人以上の企業では 2024 年 1 月 1 日から適用される。

<sup>73</sup> 罰金は原則として最大 80 万ユーロ。17.5 万ユーロ以上の罰金が科された場合、3 年を上限として公共入札から除外される。

- <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）  
<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/>
  - 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
<https://www.jil.go.jp/>