

第1章 労働施策の概要と最近の動向

第4節 ドイツ連邦共和国（Federal Republic of Germany）

2024年のドイツ経済は前年に引き続き停滞したものの、就業者数は約4,610万人と1990年の東西ドイツ統一以来、過去最高を記録した。これは外国人労働者の流入によるところが大きい。他方で、経済不況を背景に、失業者数は前年比18万人増加して約279万人となった。特に製造業はエネルギー価格の高騰や国際的競争力の低下に苦しみ、ドイツを代表する企業の工場閉鎖、海外への生産拠点の移転、人員整理などが相次いで発表された。一方、熟練労働者を中心とした人材不足は解消されておらず、ベビーブーマー世代の労働市場からの離脱傾向や人口動態の変化を考慮し、海外からの人材獲得、女性や高齢者などの潜在的な国内労働力の一層の活用への施策が引き続き必要とされている。一例として、インドからの熟練労働者の採用の拡大を目指し、語学習得のサポートの拡充、専門資格の効率の評価、行政手続きの効率化などの措置を盛り込んだインド熟練労働者戦略が2024年10月に採択されている。また、55歳以上の高齢者を採用する場合、統合助成金の支給期間を最長36か月まで延長可能とする措置が、2028年末まで延長された。

法定最低賃金は、2024年1月に時給12ユーロから12.41ユーロへ、さらに、2025年1月に12.82ユーロへ引き上げられた。法定最低賃金の引上げに伴い、ミニジョブ・ミディジョブの賃金平均月額上限もそれぞれ引き上げられた。2024年1月以降、ミニジョブ従事者は月額538ユーロ（2025年1月以降は月額556ユーロ）までの就労が認められる。長期的就労の促進を主眼とする「市民手当」の基準給付月額についても、2024年1月からすべての基準給付段階で12%以上引き上げられた。

2024年11月、財政の健全化を第一に考える自由民主党（FDP）と福祉財源を確保したい社会民主党（SPD）の対立から連立政権は崩壊した。2024年12月に連邦議会は解散、2025年2月に連邦議会選挙が行われ、選挙結果は過半数を占める政党がなかったが、連立により5月にメルツ氏（キリスト教民主同盟：CDU）が新たな首相に選出された。

1 概要

（1）経済情勢

2024年の実質国内総生産（GDP）は、前年比で0.2%減少し、2年連続のマイナス成長となった。

表 1-4-1 実質 GDP 成長率

(%)

年	2019	2020	2021	2022	2023	2024
実質 GDP 成長率	1.0	-4.5	3.6	1.5	-0.1	-0.2

資料出所：ドイツ連邦統計局

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(2) 所管省庁等

雇用政策は連邦労働・社会省（Bundesministerium für Arbeit und Soziales：BMAS）、職業訓練は連邦教育・研究省（Bundesministerium für Bildung und Forschung）、ジェンダー平等施策や家族政策は連邦家族・高齢者・女性・青少年省（Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend）が所管している。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

連邦雇用機関の 2024 年労働市場総括によると、2024 年は年間を通して、失業者数が増加した。

表 1-4-2 雇用・失業の動向

(千人、%)

年	2019	2020	2021	2022	2023	2024
就業者数（国民経済計算ベース）	45,291	44,966	45,053	45,675	46,011	46,082
登録失業者数	2,267	2,695	2,613	2,418	2,609	2,787
登録失業率	5.0	5.9	5.7	5.3	5.7	6.0
失業者数（ILO 基準）	1,250	1,512	1,517	1,355	1,342	1,490
失業率（ILO 基準）	2.9	3.6	3.6	3.1	3.1	3.4

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 Eurostat。

注 1：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/Ta_b_ETR_zum_MZ.html を参照。

注 2：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。

注 3：本編作成時の公表値に基づき記載。

（２）実施機関

ドイツ連邦労働・社会省が労働施策全般を立案する。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 150 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、更に地方自治体と共同で 300 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、その財源は、（労使折半の）雇用保険料、割当金（Umlage）、連邦資金等である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採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専門的なアドバイスや紹介は無料である。なお、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。求職者に直接請求する場合の成功報酬は 2,500 ユーロが上限である。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。

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 後述の市民手当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。

失業者や求職者に対する職業相談支援においては、職業及び個人の特性を確認した後、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⁴。また、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⁵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等の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及び訓練生への各種支援を行っている。

ロ 積極的職業統合支援 (Aktivierung und berufliche Eingliederung) ⁶

失業者、失業の恐れがある求職者、及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)

社会保険加入義務のある仕事⁷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、対象者個人のニーズ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)

失業者や求職者が、雇用機関及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、同サービスの利用に係る費用や旅費等について助成を受けることができる。支援サービスは、①訓練の勧奨又は就職及び起業へ

⁴ 市民手当の受給者に対しては、2023 年 7 月以降、統合協定に代わり「協力計画」(Kooperationsplan) が作成される。

⁵ 求職者向けサイト ("Jobsuche") と事業主向けサイト ("Bewerberbörse") をそれぞれ開設している。前者は <https://www.arbeitsagentur.de/jobsuche/>、後者は <https://www.arbeitsagentur.de/bewerberboerse/> からアクセス可能。

⁶ 社会法典第 3 編第 3 章第 2 節

⁷ ドイツにおける雇用労働者 (Beschäftigte) は、社会保険加入義務のある労働者 (sozialversicherungspflichtige Beschäftigte) と僅少賃金労働者 (geringfügig entlohnte Beschäftigte) に大別される。後者については、2(3)へを参照。

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職業の紹介、④就労安定化の支援等からなる。

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 2,500 ユーロ、長期失業者や障害者の場合は最大 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（原則として雇用契約成立から数えて 6 週間後に 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（資料出所：連邦雇用機関）

2023 年における求職活動支援制度の対象者は約 35 万 6 千人、積極的職業統合支援制度の対象者は約 92 万 3 千人である。

ハ 就労受入に関する支援 (Aufnahme einer Erwerbstätigkeit) ⁸

(イ) 統合助成金 (Eingliederungszuschuss)

長期失業や障害、能力低下、高齢等により、通常の業務に支障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。

支給額と支給期間は、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、支給期間は最長 12 か月である。ただし、55 歳以上の労働者については、2028 年末までに支給を開始する場合、最長 36 か月まで支給可能である⁹。また障害者の場合は、対象となる賃金の最大 70% まで、支給期間は最長 24 か月（重度障害の場合は最長 60 か月、55 歳以上の重度障害者の場合は最長 96 か月）であるが、12 か月経過後（重度障害の場合は 24 か月経過後）の支給額は毎年 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

⁸ 社会法典第 3 編第 3 章第 5 節

⁹ 高年齢労働者についての当該措置は、従来は 2023 年末までの時限措置であった。2024 年 1 月施行の法改正により、期限が 2028 年まで延長されるとともに、支給対象年齢が 50 歳から 55 歳に引き上げられた。

れること、②失業給付（失業給付Ⅰ）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¹⁰。

助成金は 2 段階で支給される。最初の 6 か月は、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、更に 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（資料出所：連邦雇用機関）

2023 年における統合助成金の受給者数は約 7 万 2 千人、起業助成金の受給者数は約 2 万 5 千人である。

ニ 雇用の維持に関する支援（Verbleib in Beschäftigung）¹¹

（イ）操業短縮手当（Kurzarbeitergeld）

企業が経済的な理由等により、一時的に操業短縮（Kurzarbeit）を行う場合、一定の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。この手当の主な目的は、労働者の雇用継続による解雇の回避である。主な財源は失業保険（労使折半）であるが、財源が不足する場合には一般財源（税）が投入される。

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とされている。支給額は、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%）である。

なお、2024 年には、景気後退により、操業短縮を行う企業が増加した。将来的な大量解雇を回避するため、2024 年 12 月に操業短縮手当の支給期間延長が閣議決定され、2025 年 1 月発効した。これにより、2025 年 12 月末までの時限的な措置として、操業短縮手当の支給期間が最長 24 か月に延長された（2026 年以降は最長 12 か月に戻る）。

（ロ）季節的操業短縮手当（Saison-Kurzarbeitergeld）

建設業等の分野では、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。

¹⁰ 市民手当の受給者には、初期給付金（Einstiegsgeld）の支給など、ジョブセンターによる就労開始時の助成制度がある。

¹¹ 社会法典第 3 編第 3 章第 6 節

(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 (Kündigungsfrist) 中、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か月である。

ホ 破産手当 (Insolvenzgeld) ¹²

事業主の破産手続き開始等の場合、その前の3か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。2024年の受給者数は約8万8千人である。(資料出所：連邦雇用機関)

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が減免されるミニジョブ (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538ユーロ以下 (2025年1月1日以降は556ユーロ以下) の低賃金労働、②年間の労働日数が3か月以下もしくは合計で70日以下の短期間労働の二つの形態がある。

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。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)。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、保険料支払いも不要である。ミニジョブセンターに登録されているミニジョブの従事者数 (2024年9月) は、約693万9千人である。(資料出所：連邦雇用機関)

¹² 社会法典第3編第4章第2節

また、賃金平均月額が 538.01 ユーロ以上かつ 2,000 ユーロ以下（2025 年 1 月 1 日以降は 556.01 ユーロ以上かつ 2,000 ユーロ以下）の雇用については、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）。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額が計算される。

なお、本節冒頭に記載したとおり、2025 年 1 月の法定最低賃金の引上げに伴い、ミニジョブ・ミディジョブの賃金平均月額上限についても引き上げられた。

（４）若年者雇用対策

ドイツでは、若者の学校から職業への移行に際し、伝統的に職業訓練を重視しており、希望職種の訓練への参加の可否がその後の就職に大きな意味を持つことから、就労に必要な資格能力の獲得や、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（後述の（８）イを参照）。また、近年、25 歳以下の若者を対象に、学校から職業への円滑な移行を支援する「若者職業機関（Jugendberufsagentur）」も各地で導入が進み、2021 年時点で国内計 353 か所に達している。これは、2010 年に連邦雇用機関と連邦労働・社会省が共同で推進したイニシアチブ「若者と職業のためのワークアライアンス（Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf）」に端を発する支援組織で、雇用機関、ジョブセンター、自治体の青少年局の三者が運営主体となり、地域独自の雇用支援を展開している。

（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課題となり、高齢者を長く労働市場にとどめることが重要となった。

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及び保険料支払いを続けた場合、年金受給額が増額される、②早期に老齢年金を受給しつつ一定の就労収入がある場合でも年金受給額を減額しない等の措置が導入された。なお、②については、2023 年 1 月以降、老齢年金早期受給者の就労収入の上限が全面的に撤廃されている。

（６）障害者雇用対策

障害者雇用対策については、社会法典第 9 編（SGB IX）で定められている。雇用義務制度の対象となる障害者は重度障害者¹³又は同等の者¹⁴であり¹⁵、従業員 20 人以上の企業は全従業員の 5%に該当する数の障害者を雇用しなければならない¹⁶。

雇用義務の対象となる企業は、管轄の雇用機関に年 1 回、雇用義務数等のデータについて報告義務がある。基準を満たさない場合の納付金は次の表のとおりである。

表 1-4-3 納付金制度¹⁷

（ユーロ／月／人）

障害者の割合	納付金額
0%	720
2%未満	360
2%以上 3%未満	245
3%以上 5%未満	140

資料出所：社会法典第 9 編第 160 条

なお、納付金の支払いは障害者の雇用義務を免除するものではない。納付金は障害に応じた職場整備のための給付金や、雇用創出のための給付金等として還元される仕組みになっている。

2023 年 4 月には、障害者の就労及び就労継続を促進するための施策として、重度障害者の雇用促進を図る「包摂的労働市場促進法」¹⁸が議会で可決され、2024 年 1 月に施行された。同法の制定により、重度障害者を一人も雇用していない企業に対して、より高額な納付金（720 ユーロ／月・人）が課されることとなった。

（７）失業保険制度等

従来の求職者支援は、まず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））により行われ、その受給期間満了後は、税を財源とする失業給付Ⅱ（社会法典第 2 編（SGB II））により行われていたが、後者については 2023 年 1 月以降、「市民手当」

¹³ 身体・知的・精神障害を有する者について、社会生活参加への影響度を 10～100 まで 10 刻みで判定し、障害の程度が 50 以上の者。

¹⁴ 障害の程度が 30、40 の者で、障害の結果、重度障害者として取り扱わなければ、適切なポストを得たり維持したりできない者。

¹⁵ 社会法典第 9 編第 2 条第 2、第 3 項

¹⁶ 同第 154 条第 1 項

¹⁷ ただし、従業員数 60 人未満の中小企業に対しては減免措置がある。

¹⁸ Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes

(Bürgergeld) という新たな制度名のもと、従来の措置を一部改定した規定が施行されている。

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 1-4-4 を参照。

表 1-4-4 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		労働報酬を得る雇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 ¹⁹ 等は対象外)。
受給要件	被保険者期間	離職前 30 か月において通算 12 か月以上 (特定の有期雇用の場合は 6 か月以上) 保険料を納付していること。
	その他の要件	失業状態 ²⁰ にあり、雇用機関に失業登録をしていること。
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 (権利取得期間が 12 月に満たない場合は、3 か月から 5 か月) の給付を受けることが可能。
		従前の手取り賃金 (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 2.6% (2023 年 1 月以降) (労使折半)
実績	受給者数	約 80 万人 (2023 年。前年比 約 6 万 9 千人増)
	支給総額	約 188 億ユーロ (2023 年)

資料出所: 連邦雇用機関

注: 本編作成時の公表値に基づき記載

表 1-4-5 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			
50 歳以上							
55 歳未満					15 か月		
55 歳以上						18 か月	24 か月
58 歳未満							
58 歳以上							

資料出所: 社会法典第 3 編第 147 条

¹⁹ 法定老齢年金の支給開始年齢は、2012 年から 2031 年にかけて、従来の 65 歳から 67 歳に段階的に引上げられる (2025 年に受給開始となる 1958 年生まれの場合、支給開始年齢は 66 歳 2 月)。

²⁰ 失業の状態には、週 15 時間未満の労働も含まれる。

注：離職前の被保険者期間が12か月に満たないが、権利取得期間に関する緩和措置の対象受給要件（後述のイ（ロ）を参照）を満たす特定の有期雇用労働者においては、年齢にかかわらず、被保険者期間が6か月以上8か月未満の場合の給付期間は3か月、被保険者期間が8か月以上10か月未満の場合は4か月、被保険者期間が10か月以上の場合は5か月となる。

（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週間までの期間の範囲内で、支給が停止される。主な違反行為は以下のとおり。

- ① 労働者から就労関係を解消したか、又は、労働契約に違反する行為が原因で就労関係が終了した場合であって、故意又は重大な過失により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

以下の2つの条件を満たし、それを雇用機関に掲示・証明できる場合であって、離職前30か月において通算6か月以上保険料を納付している場合には、失業給付Ⅰを申請できる。従来、この緩和措置は2022年末までの時限措置であったが、2022年12月の連邦議会の議決により恒久措置となった。

- ① 離職前30か月の就労期間中の概ねの期間において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か月間の賃金が、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仕事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とおり定められている。

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

ロ 市民手当（Bürgergeld）（社会法典第 2 編）

失業手当Ⅰの受給期間が満了しても再就職できず、経済的に困窮している者には、失業給付Ⅱ（通称「ハルツⅣ」）が支給されていたが、2023 年、個人の最低限の生活水準の保証を目指し、失業給付Ⅱに代わる「市民手当」が導入された。ハルツⅣのもとでは、受給者の早期就労を優先し、一旦就労しても短期間で再び失業状態に陥る者も多く、就労継続が課題となっていた。さらに、給付水準の低さや、義務違反に対する厳しい制裁措置などをめぐって、かねてより制度見直しの議論が行われてきた²¹。

市民手当には、基本的な生活需要を満たすための基準給付に加え、住居・暖房給付、追加給付及び一時給付がある。

（イ）受給要件

受給要件は以下 a～d のとおりで、従前の失業給付Ⅱと変わらず、就労可能であることや要扶助状態であることなどが要件となる。市民手当受給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、その同居者も市民手当を受給できる。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

（ロ）給付内容

表 1-4-6 基準給付月額推移

（ユーロ／月）

	受給資格者	2022 年	2023 年	2024 年
基準給付段階 1	単身者、ひとり親	449	502	563
基準給付段階 2	双方とも成人のカップル（1 人につき）	404	451	506
基準給付段階 3	独自の家計を営まない 18 歳～25 歳未満の者	360	402	451
基準給付段階 4	14～17 歳の者	376	420	471
基準給付段階 5	6～13 歳の者	311	348	390
基準給付段階 6	0～5 歳の者	285	318	357

資料出所：社会法典第 2 編第 20 及び 23 条

²¹ 連邦憲法裁判所は 2019 年の判決で失業給付Ⅱの制裁措置の一部を違憲と判断し、制度改定を求めた。

注 1：基準給付段階 1～3 は成人（18 歳以上）、4～6 は未成年が対象。また 1～2 は本人、3～6 は同世帯において生活する者が対象。

注 2：2022 年の給付額は失業給付 II のもの。

（ハ）給付実績等

連邦統計局によると、2024 年の市民手当受給者のうち、就労可能な受給者は約 400 万人、就労可能でない受給者（就労可能な受給者の同居人）は約 152 万人であった。

（8）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（通称「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、企業内訓練等の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、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、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（通称「デュアルシステム」）と全日制職業学校訓練がある。中核となるのは職業養成訓練（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、「デュアルシステム」と呼ばれる。義務教育の終了後（図 1-4-7 ドイツの中等教育制度を参照）、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。

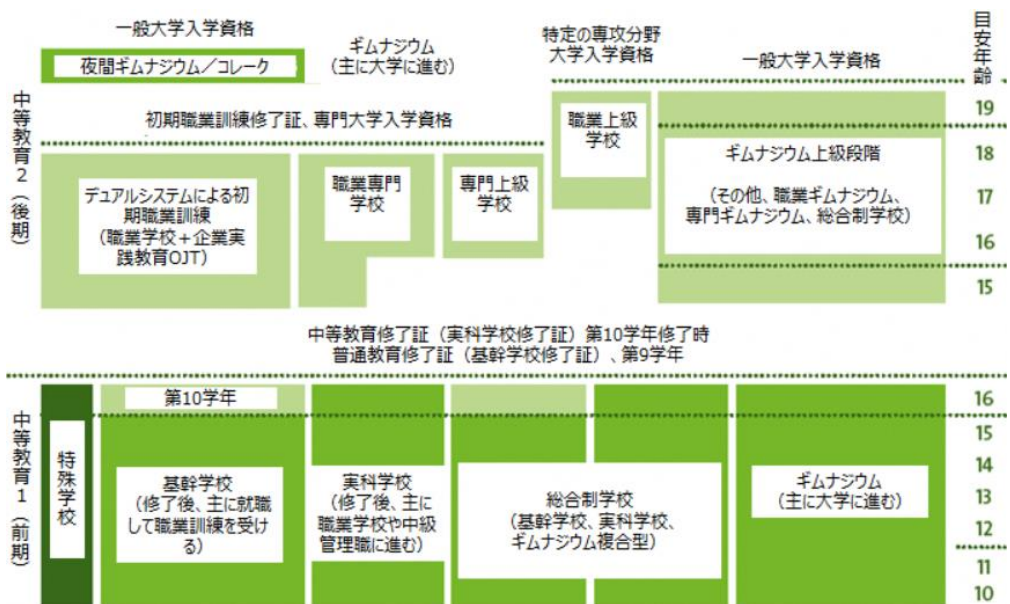
職種²²及び訓練課程については、経済エネルギー省又は関係省庁が、連邦教育・研究省との合意のもとに決定し、詳細については各地の職能団体（商工会議所、手工業会議所等）が定めている。訓練を希望する若者は、各職能団体から訓練機関として認定された企業と職業訓練契約を締結し、訓練生として手当を受け取りながら技術の習得に励む。訓練期間は通常 2～3 年半年で、訓練修了後、所轄の職能団体が実施する試験に合格すれば職業資格を取得できる²³。職業学校での教育費用は州が負担し、企

²² 連邦政府が認定する職種は、328 職種（2024 年）。経済及び技術の変化に伴い、定期的に更新される。

²³ 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。

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。

図 1-4-7 ドイツの中等教育制度



資料出所：労働政策研究・研修機構

職業訓練報告書 2024 (Berufsbildungsbericht 2024) によると、2024 年の新規訓練契約件数はほぼ全ての業種で増加し、前年比 3.0% 増となった。訓練ポストの求人数は前年比 3.4%、訓練ポスト応募者数も 3.6% 増加し、職業訓練市場は安定した状態を維持している。しかしながら、新規訓練契約件数、訓練ポスト求人数・応募者数のいずれも、新型コロナウイルス感染症拡大前の水準まで回復していない。希望の訓練先が見つからない応募者も増えているとともに、募集しても応募者のない求人 (未充足求人) も増えており、需要と供給のミスマッチが生じている。

表 1-4-8 デュアルシステムの訓練契約件数等の推移

(件)

年	2019	2020	2021	2022	2023
訓練ポストの求人数	578,175	527,433	536,239	544,012	562,626
訓練ポスト応募者数	549,563	496,834	497,677	497,829	515,563
新規訓練契約件数	525,038	467,485	473,063	475,144	489,182

資料出所：職業訓練報告書 2024 (Berufsbildungsbericht 2024)

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(ロ) 雇用機関による支援策及び助成制度

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、社会法典第 3 編 (SGB III) で規定されている。主な内容は以下のとおりである。

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、訓練先の企業が見つからない等の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 262 ユーロ (2024 年 8 月 1 日以降は 276 ユーロ) を上限とする訓練助成金が支払われる。なお 2024 年 4 月以降、訓練の最低継続期間が 6 か月から 4 か月に短縮されるなど、訓練実施要件が緩和された。助成金は最長で 12 か月間支給される。

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・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、それぞれの若年者及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。住居費及び生計費等が助成される。

助成金の上限は月額 822 ユーロである。訓練先の企業が両親宅から遠い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 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。

ロ 継続職業訓練（berufliche Weiterbildung）

（イ）在職者に対する継続職業訓練の支援

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、国家継続訓練戦略²⁴が 2019 年に採択された。同戦略は継続訓練に参加する機会が少ない低技能の労働者や求職者等を特に対象としており、コロナ禍を経て、デジタル化の一層の進展により労働市場の変革が加速し、ドイツ経済の安定や成長、競争力強化に向けて継続職業訓練が担う役割の重要性はますます高まっているとしている。

具体的な支援策として、2019 年 1 月に施行された技能習得機会法²⁵、及び 2020 年 5 月に施行された明日の労働法²⁶により、継続職業訓練への助成が拡充された。デジタル化等により、従業員に求められる技術が大きく変化して影響を受けた企業²⁷を対象に、従業員の継続訓練受講費用と訓練中の賃金に対する助成が強化された（表 1-4-9 を参照）。更に 2023 年 7 月には、職業訓練・継続訓練助成強化法²⁸が成立し、長期就労者のリスクニング強化と、若い技能労働者の育成とを目指す新たな施策が、2024 年 4 月 1 日に施行され、助成条件が見直された。

²⁴ Nationale Weiterbildungsstrategie

²⁵ Qualifizierungschancengesetz

²⁶ Arbeit-von-morgen-Gesetz

²⁷ 構造変化の影響により、全従業員の 20%以上（従業員 250 名未満の中小企業は 10%以上）が継続職業訓練を必要としていること等が条件。

²⁸ Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

表 1-4-9 在職者に対する継続職業訓練支援

2024 年 3 月末まで			2024 年 4 月から		
企業規模 (従業員数)	訓練受講費用 に対する助成金	訓練期間中の賃金 に対する助成金	企業規模 (従業員数)	訓練受講費用 に対する助成金	訓練期間中の賃金 に対する助成金
10 人未満	100% まで	90% まで	50 人未満	100% まで	75% まで
10～249 人	65% まで	65% まで	50～499 人	50% まで	50% まで
250～2499 人	40% まで	40% まで			
2500 人以上	30% まで	40% まで	500 人以上	25% まで	25% まで

資料出所：連邦労働・社会省

助成割合は表 1-4-9 のとおりであるが、以下の場合の費用・賃金については、100%まで支給される。

- ① 従業員 250 人未満（2024 年 4 月以降は従業員 500 人未満）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訓練受講費用
- 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）

また 2024 年 4 月以降、対象企業は（訓練受講期間が 120 時間以上等の条件を満たす場合）継続訓練受講費用や訓練中の賃金に対する助成金に代えて、従業員のリスクリング期間中、連邦雇用機関から「資格取得手当（Qualifizierungsgeld）」を受給することもできる。資格取得手当は賃金代替給付の一種であり、最長 3 年半の間、操業短縮手当に準じた金額（職業訓練により減少した手取り賃金の 60%（子がいる場合は 67%））が支給される（企業規模や受講者の年齢についての条件はない）。

（ロ）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²⁹。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。

²⁹ 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。

2004年に手工業規則法が改正され、独立開業時に手工業マイスターの資格が必須の職業は当初の94職種から、増減を経て、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、2004年の法改正により、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³⁰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。訓練受講費用や生活費等に対する助成で、年齢制限はない。

(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することができる。

必要に応じて、交通費や宿泊費、子の保育費なども支援対象となり、一定の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³¹。

³⁰ Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz: AFGB 又は Aufstiegs-BAföG

³¹ 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、全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）

（９）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、欧州経済領域（EEA）加盟国及びスイス」以外³²からの外国人が90日を超えてドイツに滞在する場合、滞在法（Aufenthaltsgesetz）³³に基づく在留資格（Aufenthaltstitel）が必要である。就労目的の滞在の場合は滞在許可（Aufenthaltserlaubnis：滞在期間の定めあり）を取得する必要があり、滞在許可の取得から5年が経過し一定の条件を満たすと定住許可（Niederlassungserlaubnis：滞在期間の定めなし）を取得できる。滞在許可の取得には、原則として、連邦雇用機関の優先権審査及び比較性審査³⁴を経て、同機関の同意を得る必要がある（ただし一定の条件を満たす専門人材に対しては、優先権審査は実施されない。後述のロ（ロ）を参照）。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。2024年9月の外国人労働者数（社会保険加入義務のある労働者で、ドイツ国籍以外の者）は、約570万4千人（対前年同月比で約27万2千人増）である。（資料出所：連邦雇用機関）

近年、ドイツでは高齢化が進み、医療や介護、IT等の分野を中心に労働力不足が深刻化しているほか、ベビーブーマー世代が今後年金受給年齢に達するなど、将来的な労働力不足についても対策が求められており、人材の獲得が喫緊の課題となっている。

2012年には、国外の高度専門人材の受入促進を目的とした「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）が施行され、外国人労働者、中でもEU域外からの熟練労働者の資格認定を簡素化するとともに、大卒以上の高度人材に対する様々な受入れ措置が緩和された。その後も需要が高まる熟練労働者の受入れを更に強化するため2020年3月に専門人材移民法³⁵が施行され、大卒以上の高度人材を対象としたブルーカードの優遇措置が技能労働者にも適用されるようになった。2023年には同法の改正法が可決され、同年秋以降、対象外国人の年収要件の引き下げや家族帯同要件の緩和、ポイント制等の導入など、より積極的な人材獲得を目指す施策が実施されている。

³² 当該国の市民は移動の自由の権利があり、ドイツの労働市場への参加は自由である。

³³ 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。

³⁴ 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）。

³⁵ Fachkräfteeinwanderungsgesetz

ロ 受入分野

(イ) 大卒者又は同等の高度技能人材

EU 指令の国内法として 2012 年に導入された「EU ブルーカード」は、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。2021 年に新たな EU 指令 (2021/1883) が制定され、その国内法整備に基づき、2023 年 11 月 18 日より要件が新しくなり、年収要件が、年金保険料賦課限度額の 50% に相当する 45,300 ユーロ (2024 年) 以上に引き下げられた。また、不足職種 (ボトルネック職種) においては同 45.3% に相当する 41,041.80 ユーロ (2024 年) 以上に引き下げられた。年金保険料の賦課限度額が毎年更新されることに伴い、2025 年 1 月以降は最低年収 48,300 ユーロ (不足職種では 43,759.80 ユーロ) 以上が要件となっている。また同時に、従来の職種 (自然科学、数学、技術職、医師、IT) に加えて獣医、薬剤師、介護士、助産師、教員等の職種が不足職種に追加された。

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 か月を加えた期間がブルーカードの有効期間となる。雇用期間が 27 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 か月後に無期限滞在許可を申請することができる。

(ロ) 職業訓練修了資格を持つ技能労働者

上記 (イ) の「高度技能人材」に該当しない技能労働者に対しては、第三国 (EU/EEA 加盟国及びスイス以外の国々) からの専門人材受入れを促進する「専門人材移民法」により、ドイツでの就労を後押しする新たな規定が導入された。2023 年に成立した同法の改正法により、要件が更に緩和された。2023 年 11 月以降は資格と職業の関連性は求められなくなった (一部の職業を除く)。従来は、保有する職業資格とドイツの職業資格との同等性認定 (後述のハを参照) がない限り、ドイツ国内で就労することができなかったが、出身国で国家資格を持ち、かつ 2 年以上の職務経験を有する者は、2024 年 3 月以降、本人と雇用主が認定手続きのために積極的に取り組む「認定パートナーシップ」の締結を条件に、事前認定がなくてもドイツでの即時就労が認められることとなった。また 2024 年 6 月、ドイツに求職者を呼び寄せるため、「チャンスカード」と呼ばれる新しい滞在資格が導入された。職業に対する適正能力や語学力、年齢など複数の要素で一定のポイントを獲得した求職者に 1 年間 (最長 2 年まで延期可) の滞在許可が付与される。

(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。

2024 年 9 月時点で就労する難民及び避難民は約 70 万 5 千人で、そのうち約 58 万 8 千人が社会保険加入義務のある仕事に就いている。（資料出所：連邦雇用機関）

連邦政府によると、2022 年のロシアのウクライナ侵攻以降、ウクライナからの避難民が急増し、ドイツは 2024 年 11 月時点で約 130 万人のウクライナ人を受け入れた。2023 年 10 月以降は、ウクライナ避難民の労働市場統合を更に加速する取り組み（Job-Turbo）がスタートし、企業に対し、ドイツ語が不十分（B2 レベル以下）な避難民の採用強化を求める一方、ジョブセンターや連邦移民難民庁が避難民の実地研修やドイツ語習得を支援している。2025 年 1 月時点で、ウクライナ人の求職者は約 42 万 5 千人、登録失業者は約 21 万 1 千人となっている。（資料出所：連邦雇用機関）

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）³⁷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）³⁸」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。

³⁷ 正式名称は「Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen」。

³⁸ 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。

（10）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³⁹の発令を受け、2006 年に一般均等待遇法⁴⁰が施行された。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。

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ため、「指導的地位における男女平等参加のための法律⁴¹」（通称、女性クオータ法）が 2016 年に施行され、一定の上場企業⁴²では、新たに選任される監査役⁴³のうち女性比率を 30%以上とすることが義務づけられた。この法律により、監査役会においては女性比率の改善が見られたが、取締役会における女性役員比率は低水準のままであった。

これを受け、女性役員登用の一層の促進を図るべく、2021 年に女性クオータ法の改正法⁴⁴が施行された。監査役会だけでなく取締役会についても女性比率が規定され、上記の上場企業で取締役が 3 名超の場合に、1 名以上を女性とすること等が義務づけられた。

3 労働条件対策

（1）賃金・労働時間の動向

イ 賃金

フルタイム労働者（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、コロナ禍で多くの企業が操業短縮を実施した 2020 年に統計開始（2007 年）以来初めて前年比で減少したが、その後の 2021 年に再び増加に転じて以降、2023 年も引き続き増加し、前年比で 4.9%増の 59,246 ユーロであった。

³⁹ 「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）」。

⁴⁰ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz : AGG

⁴¹ Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

⁴² 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。

⁴³ 監査役については 4(4)口を参照。

⁴⁴ Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

表 1-4-10 賃金及び消費者物価の動向

(ユーロ、%)

年 賃金額	2020		2021		2022		2023	
	月額	年収	月額	年収	月額	年収	月額	年収
全国 (伸び率、対前年比)	3,975 (-0.5)	52,464 (-0.6)	4,100 (3.1)	54,163 (3.2)	4,244 (3.5)	56,490 (4.3)	4,479 (5.5)	59,246 (4.9)
旧西ドイツ地域及びベルリン (伸び率、対前年比)	4,081 (-0.7)	54,071 (-0.9)	4,208 (3.1)	55,798 (3.2)	4,356 (3.5)	58,212 (4.3)	4,586 (5.3)	60,917 (4.6)
旧東ドイツ地域 (伸び率、対前年比)	3,289 (1.4)	42,104 (1.4)	3,403 (3.5)	43,624 (3.6)	3,519 (3.4)	45,266 (3.8)	3,769 (7.1)	48,233 (6.6)
消費者物価上昇率(対前年比)	0.5		3.1		6.9		5.9	

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。なおデータは本編作成時の公表値に基づき記載。

ロ 労働時間

連邦統計局によると、2023 年 4 月のフルタイム労働者（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⁴⁵の中で最低賃金法⁴⁶ が制定され、2015 年、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⁴⁷の勧告に基づき、連邦政府が法規命令を定めることで改定している。導入時は時給 8.5 ユーロだった法定最低賃金は段階的に引き上げられ、2024 年 1 月には 12.41 ユーロとなった。さらに、2025 年 1 月に 12.82 ユーロまで引き上げられた。

⁴⁵ Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie

⁴⁶ Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

⁴⁷ 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。

(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、訓練生に支払われる賃金（訓練手当）に関しては、法定最低訓練手当が適用される（後述の（ホ）を参照）。）
- ・ 認可された障害者作業所（Werkstatt für behinderte Menschen：WfbM）で就労する障害者

(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、連邦財務省関税局（Behörde der 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⁴⁸。2020 年に月額 515 ユーロだった職業訓練 1 年目の最低訓練手当は、段階的に引き上げられ、2024 年 1 月には 649 ユーロとなった。法定最低賃金の引き上げに伴い、2025 年 1 月には更に 682 ユーロへ引き上げられた。また、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。

⁴⁸ 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⁴⁹（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労働条件等について規定している。事業主は、国内企業か外国籍企業かに関わらず、ドイツ国内の事業所で働く労働者に対しては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、外国籍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付けは、従来、特定の業種のみを対象としていた⁵⁰が、2020 年 7 月の同法改正以降、全ての業種が対象となった。

（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 時間を超えない範囲において、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、労働協約等に規定すれば、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）休息时间（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。

⁴⁹ 指令 96/71/EC。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。

⁵⁰ 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。

(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⁵¹で例外が認められている。

ハ 年次有給休暇（連邦休暇法（Bundesurlaubsgesetz））

労働契約成立後 6 か月以上の労働者は、1 年につき 24 日（週 6 日制の場合。週 5 日制の場合は 20 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、又は労働協約で別途定め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、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。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。早産又は多胎の場合や障害児を出産した場合は、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（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）、日曜日及び法定祝日の労働等は禁止されている。

妊娠期間、妊娠 12 週目後の流産の後の 4 か月及び産後最低 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 週間以内にこれを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（Mutterschaftsgeld）が支給される。当該女性が公的医療保険の被保険者である場合は、妊娠前の過去 3 か月の手取り賃金の平均額が疾病金庫（Krankenkasse）から支払われる（上限は日額 13 ユーロ）。

⁵¹ 消防、病院など重要インフラ関連サービスのほか、飲食店やレジャー施設等が定められている。

平均手取り賃金の日額が 13 ユーロを超える場合には、事業主から差額分が補助金（Arbeitgeberzuschuss）として支払われる。公的医療保険の被保険者でない場合（民間医療保険の加入者や公的医療保険加入者の家族など）は、連邦社会保障庁（Bundesamt für Soziale Sicherung）から最高で総額 210 ユーロの母性手当が支給される。

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 か月の平均手取り賃金が、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日曜日及び法定祝日、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 14 時から翌日の朝 6 時までは、営業が認められていない⁵²。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、日曜日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、各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 フルタイムから一時的にパートタイムへ移行し、再び元のフルタイムに復帰する権利

フルタイムから一時的にパートタイム（時短勤務）へ移行した労働者が、再び元の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」⁵³（通称、架け橋パート法（Brückenteilzeit-Gesetz））がある。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。従業員数 201 人以上の企業では人数制限なく架け橋パート勤務が保障されるが、従業員数 46 人以上 200 人以下の企業では権利行使の上限が定められている（15 人に 1 人）。パートタイム

⁵² ただし 12 月 24 日が日曜の場合は、一部の店舗に限り、14 時までであれば最長 3 時間の営業が認められる。12 月 25 日と 26 日は両日クリスマスで祝日となっており、営業は原則として認められていない。

⁵³ Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit

への移行時に、権利行使者が上限に達している場合には、事業主は権利行使を拒否することができる。従業員数 45 人以下の企業では、架け橋パートは認められていない。

（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ドイツ法定労災保険組合⁵⁴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な法律として、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）⁵⁵が制定された。各州の事業所監督を担う監督官は、一般企業だけでなく行政機関等にも立ち入り、営業上の書類の閲覧検査や、作業状況及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⁵⁶、労働災害及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⁵⁷。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。

⁵⁴ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung:業種別同業者組合及び災害金庫等を傘下に擁する組合連合。

⁵⁵ Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit

⁵⁶ 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。

⁵⁷ 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。

(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こども、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 2023 年の被保険者数は約 6,720 万人（2022 年は約 6,500 万人）で、その内こどもや学生が約 1,809 万人（2022 年は約 1,779 万人）であった。（資料出所：ドイツ法定労災保険組合）

表 1-4-11 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⁵⁸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 (Unfallkasse 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、ドイツ法定労災保険組合 (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こども、学生等も含まれる。労働者や職業訓練生は強制適用。
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⑦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、通常、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。年金支給額は、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。稼得能力の減少の割合が 50% を超えている場合には、10% 割増される。なお、前述の傷病手当金の受給が終了するまでは年金は支給されず ⁵⁹ 、複数の年金を受給している場合には併給調整が行われる。

⁵⁸ 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。

⁵⁹ 傷病給付金と年金は同時受給できない。

	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、以下のとおり。 ○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（Beihilfe） 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（子どもや学生の場合、保育施設や学校を管轄する州等）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	約119.5億ユーロ（2023年）

資料出所：社会法典第7編、ドイツ法定労災保険組合

注：本編作成時の公表値に基づき記載

2023年の労働災害件数（合計）は前年より0.7%増加した。業務災害件数が0.5%減少する一方、通勤災害件数は6.4%増加した。また、2023年の労働者1,000人当たりの労災発生件数（通勤災害を除く）は18.09件で、前年の18.27件より微減している。（資料出所：ドイツ法定労災保険組合）

表 1-4-12 業務災害・通勤災害の届出件数の推移

(件)

年	2019	2020	2021	2022	2023
業務災害	871,547	760,492	806,217	787,412	783,426
通勤災害	186,672	152,823	170,853	173,288	184,355
合 計	1,058,219	913,315	977,070	960,700	967,781

資料出所：ドイツ法定労災保険組合

注：本編作成時の公表値に基づき記載

ロ 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、自営農業者や保健・福祉分野の自営業者など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、多くの場合、自らの業種を管轄する同業者保険組合が提供する保険に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) がある。

(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（通勤等）も被保険業務に含まれ、職務上の都合で子の保育を委託している場合には、就業場所以外の場所への移動（保育場所への送り迎え等）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。

ニ 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、以下のとおり、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 1-4-13 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

資料出所：ドイツ民法典 第 622 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⁶⁰への異議申立

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立を行うことができる。事業所委員会が当該異議申立の正当性を認めた場合、事業所委員会は、労働者と雇用主の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、当該異議申立に関する委員会の判断に対して、労働者及び雇用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⁶¹。

⁶⁰ Betriebsrat（後述の 4（4）イを参照）

⁶¹ 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。

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提訴したい場合は、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通告によって雇用関係は解消されないとの判断を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行う。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か月分を上限とする。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⁶²。

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

a 雇用機関への届出

使用者が次の条件に該当する解雇を行う場合は、雇用機関に対して、30日前まで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人以上59人以下の労働者を雇用する事業所において、6人以上を解雇する場合

②60人以上499人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人以上を解雇する場合

③500人以上の労働者を雇用する事業所において、30人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。

⁶² 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）」）。

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

(7) 仕事と家庭を両立するための施策

イ 両親手当・両親休暇

(イ) 両親手当 (Elterngeld)

子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⁶³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⁶⁴が成立した。支給要件を緩和し、より柔軟性を持たせた規定が同年 9 月 1 日から適用されている。

a 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子の世話及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（出生日が 2021 年 8 月末までの場合は週 30 時間以下）、⑤所得が一定基準以下であること⁶⁵。

b 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⁶⁶で、上限額は月額 1,800 ユーロである。

c 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（一人親の場合は、最初から 14 か月分を請求可能）。両親が交替で受給することも、同時に受給することもできるが、2024 年 4 月以降の出生児からは、同時受給できる期間は生後 12 か月までの最大 1 か

⁶³ Bundeselterngeld-und Elternzeitgesetz

⁶⁴ Zweites Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes

⁶⁵ 2023 年は両親の年収上限額は合計 30 万ユーロ、ひとり親は 25 万ユーロであったが、2024 年 4 月以降の出生児からは、両親・ひとり親ともに年収 20 万ユーロ、2025 年 4 月以降は 17 万 5000 ユーロに引き下げられた。

⁶⁶ 学生や、上の子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も支給される額。

月に限定される。なお早産の場合は、2021 年 9 月以降の規定により、支給期間が最大 4 か月延長される⁶⁷。

2023 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 14.8 か月であった。また 2023 年の両親手当受給者のうち、父親の占める割合は 26.2%であった。（資料出所：連邦統計局）

（ロ）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給できる制度が導入された⁶⁸。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。

a 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とし、代わりに受給期間を 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⁶⁹。

b パートナースhip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）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）をする場合に、その 4 か月分について追加受給できる仕組みであったが、改正により、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。

⁶⁷ 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。

⁶⁸ 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。

⁶⁹ 両親手当プラスの最低保障額及び上限額は、それぞれ 150 ユーロと 900 ユーロ。

表 1-4-14 両親手当の受給者数の動向

(人)

	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
男性	462,300	471,990	482,066 (77,734)	462,101 (81,646)
女性	1,398,858	1,396,922	1,364,121 (527,979)	1,304,542 (533,256)
合計	1,861,158	1,868,912	1,846,187 (605,713)	1,766,643 (614,902)

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）

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(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労働者は、子が 3 歳になるまで⁷⁰36 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 8 歳未満までの期間⁷¹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、又は時期をずらして、あるいは一方の親が単独で取得する等、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。

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労働者は、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⁷²。

ロ 家族の介護のための休暇

2008 年の介護時間法 (Pflegezeitgesetz)、2012 年の家族介護時間法

(Familienpflegezeitgesetz) に続き、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、2015 年に家族と介護と仕事のより良い調和のための法律 (Gesetz zur

⁷⁰ 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。

⁷¹ 3 歳の誕生日から満 7 歳までの期間であり、8 歳の誕生日は含まない。

⁷² 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。

besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf) が施行された。主な内容は以下のとおり。

(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、労働時間を週 15 時間まで短縮すること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。

(8) サプライチェーンと人権を巡る施策

2021 年に成立したサプライチェーン・デューデリジェンス法⁷³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 月から義務づけられた。「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・軽減策を講じ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⁷⁴もある。

2023 年 1 月の施行当初は従業員 3000 人以上の企業が対象であったが、2024 年 1 月以降は対象企業が拡大され、従業員 1000 人以上の企業に適用されている。

⁷³ Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

⁷⁴ 罰金は原則として最大 80 万ユーロ、年間売上 4 億ユーロ超の企業の場合は年間売上の最大 2%。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。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

イ 労働組合の組織率

2016 年以降、労働組合の組織率は低下傾向であった。2020 年以降のデータは公表されていない。

表 1-4-15 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

注：本編作成時の公表値に基づき記載

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 566 万 6 千人（資料出所：ドイツ労働総同盟、2023 年 12 月 31 日現在）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 つの産業別組合を擁し⁷⁵、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 46 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

労働争議が発生及び終了した場合、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。2023 年はインフレの進行により賃金交渉が激化し、同年 3 月には近年では最大規模の警告ストライキが発生した。労働争議の発生件数は統計開始以来最多となった。

⁷⁵ IG メタル、Ver.di のほか、建築・農業・環境産業労組、鉱業・化学・エネルギー労組、鉄道交通労組、教育学術労組、食品・飲料労組、警察官労組がある。

表 1-4-16 労働争議の発生件数等⁷⁶

	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
発生件数（件）	1,252	1,265	1,251	1,532	5,217
参加人員数(人)	88,193	139,646	383,762	284,904	326,897
労働損失日数（人日）	161,869	195,420	374,411	266,694	590,403

資料出所：ドイツ連邦雇用機関

注：本編作成時の公表値に基づき記載

（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 年にドイツ連邦労働裁判所が「1 事業所内に異なった労働協約が存在してもよい」とする判決を下したため、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。

イ 事業所委員会による共同決定

選出権（16 歳以上）のある常勤の労働者が 5 人以上おり、そのうちの 3 人が被選出権（18 歳以上で勤続 6 か月以上）を有する事業所では、事業所委員会（Betriebsrat）が組織される⁷⁷。

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、雇用主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）。

2021 年、事業所委員会の設置を後押しし、業務の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⁷⁸が制定され、同年 6 月に施行された。

⁷⁶ 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。

⁷⁷ 事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetz）に規定されている。

⁷⁸ Betriebsrätemodernisierungsgesetz

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⁷⁹。

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⁸⁰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、又は、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。

5 最近の動向

（1）法定最低賃金の引き上げ

2024 年 1 月、法定最低賃金は時給 12 ユーロから 12.41 ユーロに引き上げられた。法定最低賃金の引き上げに伴い、職業訓練生への最低訓練手当も月額 620 ユーロから 649 ユーロに引き上げられた。最低賃金委員会の勧告に基づき、2025 年 1 月から更に 12.82 ユーロまで引き上げられることが決定している。

2025 年 2 月の連邦議会選挙において、社会民主党と緑の党は、法定最低賃金の時給 15 ユーロ（税引き前）への引き上げを公約としていた。これは 17%の増額に相当する。最低賃金委員会は団体交渉で合意された賃金の伸びを指標としており、この基準に従えば法定

⁷⁹ 共同決定法（Mitbestimmungsgesetz）に規定されている。

⁸⁰ 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。

最低賃金は 15 ユーロに届かない。一方、2022 年 10 月 19 日に制定された欧州連合の最低賃金指令のベンチマークは賃金総額の中央値の 60%であり、ドイツの場合は 15 ユーロを超える。2026 年 1 月以降に適用される法定最低賃金の水準は、2025 年 6 月末までに決定される。

（２）2024 年の実質賃金

連邦統計局は、2024 年のドイツの実質賃金は前年比で 3.1%増加と発表した。これは現在の方法で統計を取り始めた 2008 年以降最大の増加幅である。同時期の名目賃金が 5.4%増加したのに対し、消費者物価は 2.2%の上昇に留まり、実質賃金を押し上げた。

（３）市民手当をめぐる議論

インフレを考慮して、市民手当の基準給付月額が 2024 年 1 月から全ての基準給付段階で引き上げられた（表 1-4-6 を参照）。引上げ幅は 12%を超え、法定最低賃金の引上げや物価上昇を考慮しても著しい増額となった。インフレの沈静化もあり、2025 年の増額は見送ることが決定している。

野党時代のキリスト教民主・社会同盟(CDU/CSU)他は、市民手当の過度な引上げは労働意欲を低下させるとして市民手当の増額に反対。また、受給条件に「就労義務」を加える等の制度の見直しを求めていた。政権与党は批判を受け入れ、受給者の義務違反に対する制裁強化などの改正を行い、市民手当制度を維持したい考えであったが、連立政権が崩壊し、改正法案を通すことはできなかった。総選挙で第 1 党となった CDU/CSU は市民手当制度の廃止を選挙公約に掲げていた。

（４）継続職業訓練のためのオンラインポータル「mein NOW」

連邦雇用機関は 2024 年 1 月、継続職業訓練のための全国規模のオンラインポータル（Nationales Onlineportal für berufliche Weiterbildung）「mein NOW」をスタートさせた。現在の継続職業訓練市場は、多種多様な情報源が存在し、検索に手間がかかる。ニーズにあった情報を見つけるのは容易ではなく、求職者にも事業主にも使い勝手が悪いと考えた連邦雇用機関は、継続職業訓練の複雑なシステムにオンラインで一元的にアクセスできるポータルを開設した。

（５）「就労不能証明書」の電子化

DX の一環として、公的医療保険加入者を対象に、2024 年 1 月から電子処方箋が義務化された。同様に、医師の発行する「就労不能証明書（Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung）」も電子化された。2024 年 1 月以降、連邦雇用機関における手続きにも適用が拡大され、失業手当を受給する公的医療保険加入者は、連邦雇用機関に紙媒体の就労不能証明書を提出する必要がなくなり、連邦雇用機関は所轄の疾病金庫から直接かつ自動的に、就

労不能証明書を取得することとなった。証明書の電子化と情報の自動入手により、年平均 43 万 6 千時間の作業時間の削減が見込まれている。

(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)
<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>
- ドイツ法定労災保険組合 (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/>
- ジェトロ (日本貿易振興機構) <https://www.jetro.go.jp/>