

国別基礎情報 ドイツ

1 統計情報

1-1 実質 GDP 成長率

					(%)
2000	2005	2009	2010	2011	
3.1	0.7	-5.1	4.2	3.0	

出典：OECD Database

1-2 総人口

					(千人)
1950	1975	2000	2005	2010	
68,376	78,674	82,349	82,541	82,302	

出典：UN World Population Prospects

1-3 就業者数

			(千人)
2000	2005	2011	
36,234	36,362	39,737	

出典：Eurostat Database

1-4 失業率

						(%)
1995	2000	2005	2009	2010	2011	
8.2	8.0	11.3	7.8	7.1	5.9	

出典：OECD Employment Outlook

1-5 若年者失業率（15～24 歳）

			(%)
2000	2005	2011	
8.4	15.2	8.5	

出典：OECD Database

1-6 長期失業者の割合

						(%)
	1995	2000	2005	2010	2011	
6 カ月以上 1 年未満	17.2	16.1	16.3	16.1	14.7	
1 年以上	48.7	51.5	53.0	47.4	48.0	

出典：OECD Database

1-7 パートタイム労働者の割合

						(%)
1995	2000	2005	2009	2010	2011	
14.2	17.6	21.5	21.9	21.7	22.1	

出典：OECD Database

2 雇用・失業対策

2-1 公共職業安定制度

職業紹介等は、全国ネットワークの公共職業安定機関が直接実施している。求職者は、所轄の公共職業安定所の担当者との相談の結果、支援が必要だと判断された場合には、職業相談に加えて、紹介された仕事へ応募する際の諸費用、交通費、IT 関連機器費用等が助成金として支給される（任意給付）。

資料出所：厚生労働省「海外情勢報告」

2-2 労働者派遣制度

ドイツにおける派遣労働は、主に 1972 年に成立した労働者派遣法（AÜG）によって規定されている。72 年の施行後は、主に規制緩和の流れの中で発展してきた。近年最も大きな制度改正がなされたのは 2002 年のハルツ改革の時である。その時の主な改正点は以下の通り。

- ・派遣期間制限（上限 24 カ月）の撤廃
- ・派遣労働初日からの均等待遇原則（同一労働同一賃金）の導入

派遣労働者は、原則派遣期間中に賃金を含む主要な労働条件について派遣先の同等の正規労働者と均等に処遇されなければならない。但し、「労働協約」と「直前に失業していた者」に対する例外規定がある。

- ・派遣期間と雇用期間の一致の禁止（Synchronisationsverbot）の撤廃

派遣元が派遣期間と同じ期間だけ派遣労働者を雇用することを禁じる、いわゆる「登録型派遣の禁止」が撤廃された。

・再雇用禁止の撤廃

同じ派遣労働者と何度も労働契約を締結することができる。撤廃前は、派遣労働者の再雇用は原則禁止（1度だけ規定を免れることは可能）だった。

・建設現場における派遣制限の縮小

派遣元と派遣先を対象に、一般拘束宣言された労働協約が容認している場合、業者による派遣が可能（以前は建設現場の派遣は禁止されていた）。

以上の大幅な規制緩和は、派遣労働者の雇用可能性を開拓するという目的で実施された。これにより企業にとって派遣労働の重要性が増大し、以後数年間は経済が好調だったこともあり、2004年から2008年にかけて派遣労働者数は倍増した。

動向 派遣労働者に対する最低賃金導入（2012年1月）

ドイツには、日本のような法定最低賃金が存在しない。業種ごとに賃金の下限を決め、その労働協約を拡張する仕組みがとられている。

2011年に労働者派遣法（AÜG）が改正され、派遣労働者に対して最低賃金を適用する新たな仕組みができた。また、同年4月に、派遣業界団体BZAとBAPが合併して人材サービス業者全国使用者連盟（BAP）を結成。このBAPとドイツ労働総同盟（DGB）の労働協約を拡張する形で2012年1月から派遣労働者に対する最低賃金が導入された。導入当初の金額は、東部7.01ユーロ、西部7.89ユーロで、11月にはさらに、東部7.50ユーロ、西部8.19ユーロに引き上げられた。有効期限は2013年10月31日までとなっており、派遣会社の所在地（国籍）にかかわらず、ドイツ国内で働く全ての派遣労働者に適用される。対象労働者数は約90万人と見られる。

資料出所：JILPT報告書(2011)「諸外国の労働者派遣制度」、JILPT国別労働トピック記事

2-3 失業保険制度

ドイツの失業保険制度は、大きく分けて「失業給付Ⅰ（ALGⅠ）」と「失業給付Ⅱ（ALGⅡ）」がある。

－制度名：失業給付Ⅰ（ALGⅠ）

－根拠法：社会法典第3編（SGBⅢ）「雇用促進」

－被保険者：65歳未満の者

－受給要件：

・失業中であること

・公共職業安定所（AA）に失業登録し、少なくとも週15時間以上の仕事を探し、すぐにAAの職業紹介に応じられること

・失業給付の権利取得期間（離職前2年間に通算12か月以上保険料を納付）を満たしていること

－給付水準：

従前の手取賃金（法律上の控除額を差し引いた賃金）の60%（扶養する子がいる者は67%）

－給付期間：

失業する前の被保険期間によって異なる。

12か月以上：給付6か月

16か月以上：給付8か月

20か月以上：給付10か月

24か月以上：給付12か月

30か月以上で50歳以上：給付15か月

36か月以上で55歳以上：給付18か月

48か月以上で58歳以上：給付24か月

－財源：

社会保険料（賃金の3.0%、労使折半）。不足した分は政府負担となる。

－管理運営主体：

連邦労働社会省が監督し、連邦雇用エージェンシー（BA）が運営。保険料徴収は疾病金庫が実施。

※特定の条件を満たした短期有期労働者は、失業手当へのアクセスが緩和される。

－受給要件：

・主に社会保険加入義務があり、10週間以下の有期雇用であること

・過去12か月の報酬が社会法典第4編18条1項に基づく基準支給額（2012年、月額2,625ユーロないし年額31,500ユーロ）未満であること

－ 給付期間：

その他すべての条件を満たす場合、6 か月に短縮された以下の受給資格期間が適用される（2014 年 12 月 31 日までの時限措置）。

被保険期間が

6 か月以上：給付 3 か月

8 か月以上：給付 4 か月

10 か月以上：給付 5 か月

資料出所：厚生労働省「海外情勢報告」、連邦労働社会省

2-4 補足的失業扶助制度

－ 制度名：失業給付 II（ALG II）

自己資金がわずか、もしくは全く持たない就労可能者に対して、最低生活水準を保障するために必要な給付を行う。

－ 根拠法令：

社会法典第 2 編（SGB II）「求職者のための基礎保障」

－ 受給対象者：

就労可能で生活に困窮している者。

－ 受給要件：

- ・ 15 歳以上 65 歳未満であること
- ・ 1 日 3 時間以上は就労できる者であること
- ・ 本人および本人と生活する者が、本人の能力と資金では生活するために必要となる額を、十分に満たすことができない要扶助状態にあること

－ 給付水準：

給付基準額（2013 年 1 月 1 日以降）

- ・ 単身者、ひとり親、未成年のパートナーがいる者：月額 382 ユーロ
- ・ 満 18 歳以上（成人）のカップル：1 人につき 345 ユーロ
- ・ 25 歳未満で、需要共同体（BG）において生活する者：306 ユーロ
- ・ 14～17 歳：289 ユーロ
- ・ 6～13 歳：255 ユーロ
- ・ 0～5 歳：224 ユーロ

－ 財源：

連邦政府の一般財源（税金）及び地方自治体の一般財源（税金）

－ 管理運営主体：

連邦雇用エージェンシー及び地方自治体

資料出所：厚生労働省「海外情勢報告」

2-5 困難な状況にある者に対する施策

ドイツでは、かつては若年者の労働市場への参入促進のため、高齢者の早期引退を推進していた。しかし、老齢年金の 65 歳から 67 歳への段階的引き上げ（2012 年から 2029 年まで）の実施や、景気回復による技能労働者不足の深刻化などを背景に、高齢者の就業を促進する方向にある。ただ、現在は、2008 年の世界金融危機、その後の欧州債務危機を経て、類似や利用の少ない労働市場政策の削減・統合が進んでいる。例えば、中高年労働者向け、若年労働者向けなど、6 種類にわかれていた統合助成金（事業主が失業者を採用した場合に事業主に支給される助成金）を統合した。また、長期失業者、若年失業者を公共の利益に資する就労のために雇用する地方自治体や企業などに対して必要な助成を行う雇用創出措置（ABM）は、利用が少ないため廃止された。

高齢労働者の賃金保障（EGS）

失業給付の受給残日数が 120 日以上、手取賃金（月額）差額が 50 ユーロ以上ある 50 歳以上の失業者が再就職する場合、失業前の手取賃金の差額の一部（1 年目 50%、2 年目 30%）が補填される。2 年間受給可能。2012 年 1 月 1 日以降は、それ以前に請求権が発生した場合のみ支給され、遅くとも 2013 年 12 月 31 日に終了する。

労働機会提供（1 ユーロジョブ）

各種給付を受領しつつ、就職しない者を早期に労働市場に参加させるために導入された制度。労働習慣がなくなった長期失業者に対して、僅少な手当を与えて就労経験をさせ、失業状態から脱却させることが目的。主に市町村での福祉の作業などに従事。なお、失業給付 II を受給する 25 歳以下の若年失業者がこれを拒否する

と、最悪の場合、失業給付の全額の支給が停止される。

これまで年間 10 億ユーロの予算が投入されてきたが、早期再就職という本来の政策目的と異なり、いつまでも 1 ユーロジョブにとどまり正規労働への移行が進まないとの批判があった。そのため、1 ユーロジョブの対象となる失業者への措置として、今までは利用制限はなかったが、2012 年により、5 年間で 24 カ月間までの利用制限が課されることとなった。また、1 ユーロジョブ対象者を提供する福祉団体等には、今までは措置費用として対象者一人当たり最大 500 ユーロが一括金として支給されていたが、150 ユーロに削減された。

資料出所：厚生労働省「海外情勢報告」

2-6 年齢に関する法制度（定年等関係）

－ 根拠法令：一般雇用機会均等法（AGG）など

－ 施行年月：2006 年 8 月

－ 定年制：可（65 歳以上）

※65 歳未満定年は、それが当該定年到達時から 3 年以内に締結された合意に基づくものであるか、または同 3 年以内に労働者によって追認されるかした場合を除き、原則として 65 歳定年とみなされる（社会法典第 6 編（年金保険）第 41 条 2 文）。

－ 高齢者の解雇に対する特別な保護：

不当解雇された労働者が、元の条件で職場復帰できない場合、和解金が支払われる。対象者が 50 歳以上の場合、和解金が上乗せされる。

2-7 障害者雇用対策

－ 根拠法：社会法典第 9 編（SGB IX）

－ 対象者：

- ・ 重度障害者（障害の程度 50 以上の者）
- ・ 重度障害者とみなす者（障害の程度が 30 以上 50 未満で、障害が職業上影響を及ぼす場合）
- ・ 障害が重度でない青年及び若年成人を加える（2004 年「重度障害者職業訓練就労促進法」制

定に伴い新たに対象となる、障害のある若者の職業訓練や職業あっせんに力点）

－ 雇用主への規制：

法定雇用率は、民間部門・公的部門ともに 5%。雇用率の対象事業所は、従業員 20 名以上の企業及び公的な部門である（社会法典第 9 編 71 条 1 項）。法定雇用率未達成の場合企業は納付金を納付する。なお、中小企業については、従業員規模に応じて納付金額を軽減する規定が置かれている。

－ 手続き等：

負担金の徴収方法

- ・ 州の社会統合事務所が、雇用率の達成状況により、負担調整賦課金を事業主から徴収する。
- ・ 障害者の作業所に仕事を委託した事業主は、請求された金額の 50%を負担調整賦課金から控除できる。

助成方法

- ・ 州の社会統合事務所は、負担調整賦課金の 20%を連邦の負担調整賦課金基金に納付。州の社会統合事務所は、負担調整賦課金を用いて、障害者の必要に応じて職場を改築したり設備を整備したりする費用や、障害者を雇用したりするために特別に大きい支出を必要とする場合の費用等に助成する。
- ・ 連邦に納付された負担調整賦課金は連邦雇用機構に必要な財源に充当。

資料出所：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター（2012 年 4 月）「調査研究報告書 No.110、欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題」

3 能力開発・キャリア形成支援

3-1 初期教育訓練

初期職業訓練は、デュアルシステムによる訓練と全日制職業学校訓練がある。中核を成すのは「デュアルシステム（二元的制度）」である。デュアルシステムは職業学校に通いながら、主に企業において実践的な職業訓練（2～3 年半）を受ける制度である。

若者や企業に参加義務は課せられていないが、若者の過半数が訓練に参加し、訓練費用は企業が自発

的に負担している。若者にとっては失業リスクを減らすことができ、企業にとっては必要な技能労働者を確保できるという利点がある。

企業での職場訓練を希望する若者は、職業学校の生徒でありながら、企業と職業訓練契約を締結して訓練生手当を受け取る職業人としての一面も持つ。なお、企業での職業訓練は、新聞広告やインターネット、企業説明会などを通じて若者自身で確保する必要があるが、連邦雇用エージェンシー傘下の職業情報センター（BIZ）がその支援を行っている。

資料出所：JILPT(2012)「資料シリーズ No.102, 諸外国における能力評価制度—英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査—」

3-1-1 若年のキャリア形成及び就職支援

学校における職業教育・職業体験

》普通教育における職業指導

職業活動体験は、ハウプトシューレ（基幹学校）では生徒の義務。リアルシューレ（実科学校）、ギムナジウムでは希望者による任意。職業体験の分野は、レストラン、郡役所、旅行代理店、運送会社、動物保護施設など多岐にわたっている。

※ハウプトシューレ、リアルシューレ及びギムナジウムは、いずれもグルントシューレ（日本の小学校に相当）修了後に入学する中等教育期間

フレッシュマン支援

— 開始年月：2008年8月30日

— 管理運営主体：連邦労働社会省、学校

— 対象者及び適用要件：

若年者に新たに訓練ポストを提供する事業主

— 具体的内容：

普通教育課程から職業訓練への移行過程における若年者に対する個別支援の強化を目的として、全国1,000校において、卒業後の準備指導や職業適性判断、職業オリエンテーリング、職業訓練への移行などに関する学生支援を行っている。

各種職業学校

上級学校非進学者の多数が、職業学校(Berufsschulen):デュアルシステムの学校側における職

業コース、職業専門学校(Berufsfachschulen: B FS)、専門学校 (Fachschulen: 貿易・技術学校) に進んでいる。

養成訓練制度その他の訓練制度

》職業養成訓練生制度(養成訓練制度(Ausbildung)) =デュアルシステム(Deualensystem)

— 開始年月：19世紀初頭

— 管理運営主体：

企業及び職業学校 (Berufsschulen)

— 対象者及び適用要件：

年齢制限はなく、基幹学校（ハウプトシューレ）を修了した者が多く参加するが、ギムナジウムから参加する者もいる。社会人や高等教育を終了した者も参加できる。義務教育（9～10年間）を修了していなくとも、門戸は開かれている。16～24歳の若年者（25歳以上の者を対象とする制度もある）

— 具体的内容：

若年者を主対象に、企業がその職場で実施する職業訓練と、職業学校等の教育機関での学習とを同時に行い、良質な若年技能労働者を養成する。事業主は養成訓練生との間で職業訓練契約を結び、職業訓練を施す。ドイツの若年者の職業生活への移行に際し、長期にわたって支柱を担っている。

》職業訓練ボーナス制度

— 開始年月：2008年8月30日

— 管理運営主体：連邦労働社会省

— 対象者及び適用要件：

若年者に対して新たに訓練ポストを提供する事業主

— 具体的内容：

(1) 義務給付（事業主に職業訓練ボーナスの請求権が発生するもの）

2007年もしくはそれ以前に普通教育課程を修了または中退し、2007年もしくはそれ以前から連邦雇用エージェンシーに登録して職業教育機会を探し続けていた者のうち、特別学校（聾啞学校など）修了証や基幹学校（ハウプトシューレ）修了証を有する者、または何ら修了証を有

さない中退者で、(a) 長期にわたって職業教育機会に恵まれない者、(b) 学習能力が劣るか、社会的に不利な境遇にある若者一に対し、職業訓練法、手工業法及び会員法に定める職種において新たに職業教育機会を提供する事業主に支給。

(2) 裁量給付（連邦雇用エージェンシーの裁量により給付が認められるもの）

2007年もしくはそれ以前に普通教育課程を修了し、(a) 2007年もしくはそれ以前から連邦雇用エージェンシーに登録して職業訓練機会を探し続けていた実科学校（レアールシューレ）修了者、(b) 2年以上職業訓練機会を探し続けていた後期中等課程修了者、(c) 職業訓練を提供する事業主の倒産・廃業・閉鎖により職業訓練の中断を余儀なくされた訓練生で、本人に問題があつて訓練機会のあつせんが困難な者一に対し、職業訓練法に定める職種において新たに職業訓練機会を提供した事業主を対象として、連邦雇用エージェンシーの裁量により支給。

※職業訓練ボーナスの支給は、試用期間終了時点および修了試験申込時点の2回に分けて行われる。ボーナス給付額は、訓練生への報酬に応じて4000ユーロ、5000ユーロ、6000ユーロに区分される。この助成金の対象は、遅くとも2010年12月31日までに開始した訓練に限る。特例として、倒産等で失職した若年者の訓練については、2013年12月31日までに開始された訓練について、このボーナスが存続する（社会法典第3編421r条）。

情報提供をはじめとする就職支援

》 仕事に関する博物館：

バーデン＝ヴェルテンベルク州のマンハイムには、州立の「技術と労働の博物館」がある。同館では、繊維技術機械工業の発達、自動車製造、科学と電気技術、エネルギー、鉄道と道路、技術と医学の7領域の技術史をコンセプトに、働く人々の生活と技術を体験・検分できるよう展示が工夫されている。

また、バイエル州ミュンヘンにある「ドイツ博物館」は、農業、鉱業、航空工学から、鉄道、

機械、宇宙に至るまで、ドイツの科学技術を若い世代に引継ぎ、学ばせるための博物館である。

これらの施設では、若年者を含め、人々が職業に対する具体的なイメージを持つことができるよう工夫がなされている。

》 職業情報センター（BIZ）：

各所の公共職業安定所に付属されたセンター。若年者を顧客の中心として、職業養成訓練や学業、継続訓練などについて相談・情報提供を行っている。

3-2 継続教育訓練

継続職業訓練は、初期職業訓練修了者や社会人等を対象としている。さらなる職業能力の向上を目的とした「向上職業訓練（Fortbildung）」と、従来と異なる職種に就くために必要な職業能力を取得するための「再教育訓練（Berufliche Umschulung）」がある。企業内訓練や成人教育（生涯教育）も広い意味で継続職業訓練に含まれる。また、ドイツの伝統的な職業資格として名高い「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。マイスター資格は2種類あり、一つは「手工業マイスター（Handwerksmeister）」、もう一つは「工業マイスター（Industriemeister）」である。前者が世界に知られる「マイスター」で、後者は工場等で監督者として働く専門訓練を受けた技能労働者を指す。多くの手工業マイスターは、資格を取得した後に初めて独立営業が許可され、その資格は徒弟の訓練指導者も兼ねていることから、社会的位置付けは高い。なお、中世から続く手工業マイスター制度は、今日ではその初期段階である徒弟修業部分がデュアルシステムと融合している。

》 3-2-1 在職者訓練

在職者に対する職業訓練の促進策には、社会法典第3編（SGBⅢ）に基づく助成制度として以下のようなものがある。

操業短縮時における職業継続訓練受講者への助成

操業短縮期間中に継続職業訓練を受講する従業員は、公共職業安定所（AA）に申請して助成を受けることができる。助成の範囲は職業資格を保有していない従業員に対しては100%、既に職業資格を有する従業員に対しては25～80%の部分的支援を行う。

3-2-2 職業転換（失業者）訓練

職業転換／再教育訓練（Berufliche Umschulung）は、現在の職種では就労が困難な在職者ために、他の職種への転換を可能とするものとして規定されている（「職業訓練法（BBiG）」第1条第5項）。「職業訓練法（BBiG）」第58条～第63条に具体的に規定されている。

3-3 能力評価（資格）制度

ドイツでは、教育修了資格とともにデュアルシステムやマイスターなどに代表される独自の職業教育訓練資格制度が、能力評価と連結している。この背景には、資格取得にいたる訓練内容や試験内容を、政労使を含む関係者全員の合意のもとに構築していることや、時代の要請に応じて適宜、訓練職種の見直しや訓練内容の変更を実施していることが挙げられる。このような関連政策の策定にあたって、利害関係者との調整を行い合意形成に中心的な役割を果たしているのが教育研究省（BMBF）所管の職業教育訓練研究機構（BIBB）である。そのほか、資格と能力評価の分野に関しては、教育研究省（BMBF）、経済技術省（BMWi）、労働社会省（BMAS）、連邦雇用エージェンシー（BA）、州政府、地方自治体政府など複数の管轄組織が関与しており、中央政府と地方政府の役割分担など複雑に絡み合っている。こうした現状の中で、BIBBは全ての関係者をとりまとめ、意見の収集、政策の実施に大きな力を発揮している。

【職業資格認定法の成立】

2012年4月1日に「職業資格の認定に関する法律案」（Anerkennungsgesetz）が施行された。同法は、移民がドイツ国外で取得した各種の学位や職業資格について、ドイツ国内での認

定手続きの簡略化及び適正な認定方法を規定するものである。同法の成立により、約30万人のドイツ国外で取得した高度の資格を有する移民や、特に高度の資格を有しながらドイツ国内で自ら有する資格以下の職業に就く者、仕事に就けない失業者らが、今般の法律規定を根拠として認定手続きを希望すると見込まれている。これらの者にとっては、就労の機会が広がり恩恵を受けることになる。また高度人材を求める企業にも役立つと見られている。

4 賃金・労働時間・解雇法制

4-1 最低賃金制度

ドイツは、ヨーロッパでは少数派の法定最低賃金制度がない国である。その代わりに、労使は主に産別を中心に賃金交渉を行い、そこで決定された協約賃金を拡張適用することで、未組織労働者にも波及する仕組みを取ってきた。この手法により、一部の業種には最低賃金が存在する。最低賃金等の労働条件は、原則として、産業・地域別（主に州単位）の事業主団体・労働組合間の団体交渉により締結される労働協約（Tarifvertrag）によって規定される。当該労働協約は、締結した労使に対して効力を発するのが原則であるが、「労働協約法（Tarifvertragsgesetz：TVG）」第5条に基づく「一般的拘束力宣言（Allgemeinverbindlicherklärung）」174により、労働者の50%以上に適用される労働協約が存在する産業における未組織労働者への拡張適用が可能となっている。

なお、労働者派遣法（Arbeitnehmerüberlassungsgesetz：AÜG）第3a条の改正により、2012年1月1日より労働者派遣業も最低賃金設定業種となっている。

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

2009年4月24日に施行された労働者送り出し法の改正により、労働協約の一般的拘束力が宣言された業種のうち、法定のものに関しては、

ドイツ国外の事業主にも労働協約上の最低賃金等の労働条件が強制適用される（「労働者送り出し法（AEntG）」第3条）。具体的には、建設業（第一次元請、屋根葺き、電気工事、壁紙張り・塗装）、建物清掃業、郵便サービス、警備、炭鉱特殊掘削業務、業務用繊維製品クリーニング、廃棄物収集（含む道路清掃）・除雪、継続教育訓練サービス及び介護サービスの業種について労働協約上の最低賃金の適用が可能となっている（「労働者送り出し法（AEntG）」第4条）。2012年1月現在、以下の職種について労働協約上の最低賃金が発効している。

- ・建設業
- ・屋根葺き
- ・電気工事
- ・建物清掃業
- ・壁紙張り・塗装
- ・介護サービス
- ・警備
- ・業務用繊維製品クリーニング
- ・鉱山特殊業
- ・ゴミ収集・処理業

資料出所：BA(2013) “Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes“

4-2 最低賃金額の推移

法定最低賃金額なし(4-1 最低賃金制度を参照)

4-3 労働時間制度

- － 根拠法令：労働時間法、連邦労働者最低休暇法
- － 法定労働時間：
平日1日8時間を越えてはならない(休憩を除いた時間)
- － 罰則：
法定労働時間を超えて労働させた場合、15,000ユーロ以下の過料。さらに、当該行為を(1) 故意によって行い、それによって労働者の健康又は労働能力に危険を及ぼした場合、又は(2) 執拗に繰り返すことにより行った場合は、1年以

下の自由刑又は罰金刑。過失で健康を脅かした場合、6か月の自由刑又は罰金。

－ 適用関係：

適用除外

- ・事業所組織法5条3項の管理職従業員(※注)及び主任医師
- ・公務機関の長、その代理者、公務に従事する労働者で人事決定権限を有する者
- ・家政共同体において、その保護の下にある者と共同生活をし、この者を独自の責任で教育、介護又は看護する労働者
- ・聖職者(他の法律の適用)
- ・その他別の法律の適用がある者として、(1) 18才未満の者(年少者労働保護法による)、(2) 船員(船員法による)等

※注 事業所組織法5条3項の管理職従業員とは、(1) 労働者を自己の判断で採用し、解雇する権限を有している者、(2) 包括的代理権あるいは使用者との関係において重要な業務代理権を有している者、(3) その他、特別の経験と知識が必要とされる職務を通常行っており本質的に自由に決定を下す立場にある者

－ 法定労働時間の特例：

定期的に長時間の手待時間がある場合、労働協約又は労働協約に基づく事業所協定により、平日に10時間を超えて労働時間を延長可能。

※定期的に長時間の手待時間がある場合とは、10時間を超える労働時間延長が労働保護法上有害でないと認められる程度で、具体的には全労働の25%ないし30%程度以上の手待時間があることが必要であると一般的に解されている。

－ 弾力的労働時間制度：

6か月又は24週間単位の変形制

6か月又は24週以内(労働協約又は事業所協定でこれより長い期間の設定可)の期間を平均して週日の労働時間が1日8時間を超えない場合、1日10時間まで労働時間を延長できる(但し、夜間労働者については、変形期間は1か月又は4週以内)。

－ 時間外労働(上限規制、割増賃金率)：

上限規制

労働協約又は事業所協定に定めをおくことにより、定期的に長時間の待機時間がある場合（労働協約又は事業所協定の定めが必要）、週日に1日10時間まで労働時間を延長することが可能。但し、12か月平均の週労働時間が48時間を越えてはならない（7条）。

緊急事態又は非常事態が発生した場合は、同法の労働／休養時間規定から外れてよい（14条）。さらに特別な前提条件下では、管轄官庁が同法労働時間からの逸脱を認可することもできる（15条）。

割増賃金率

法令上の規定なし

一般に身体障害者は時間外労働に拒否権を持つ。妊婦、授乳者に対する時間外労働は禁止。

－ 休日労働（割増賃金率）：

原則として、日曜日及び法定の祭日は労働者を就業させてはならない。但し、マスメディア及び輸送業務等については例外が認められている。

割増賃金率

法令上の規定なし

－ 年次有給休暇制度における継続勤務要件：

労働契約が成立してから6か月以上

－ 年次有給休暇の付与日数：

1暦年につき24週日（週日とは日曜日、日曜日以外の所定休日及び法定祝日を除く暦日）、週5日制の場合は20週日

－ 年次有給休暇の連続付与：

連続12週日の付与を要するが、労働協約等で異なる定めも可能。

－ 年次有給休暇の付与方法：

使用者が労働者の希望を配慮した上で決定（使用者に決定権）。但し、従業員代表がある場合には、代表と同意の上で定める。

－ 未消化年休の取扱い：

休暇は休暇年度内に付与、取得するものとされているため繰越しは原則として認められない。事業所の都合、又は個人的な都合で繰り越された場合にも翌年3月末までに取得しなければならない。

個別的解雇

民法典第134条は、法の一般原則による解雇無効の可能性並びに性差別禁止及び母性保護等の個別規定による解雇無効の可能性を認めているが、これ以外は、期間の定めのない契約については、労働者及び使用者側からの一方的な一定書式による解約を認めている。予告期間については、民法典622条に規定されている。

1969年に制定された解雇保護法（2003年改正）は、以下の解雇を、社会的に正当な理由がない解雇として無効としている。適用は、従業員10名以上の事業所（パートタイムは比率で考慮される）。

- (1) 労働者の一身に基づく理由がない場合
- (2) 労働者の行動に基づく理由がない場合
- (3) 緊急の経営上の必要性に基づかない場合
- (4) 従業員代表委員会の合意なしに労働者を解雇した場合
- (5) 労働者を同一の事業所又は同一企業の別の事業所で雇用を継続することが可能な場合等。

また、個別の労働法令により次のような特別解雇制限がある。

- (1) 従業員代表委員会委員及び職員委員会委員の解雇（在職中及び終了後1年間）（事業所組織法、職員代表法）
- (2) 6か月以上雇用が継続されている重度障害者の解雇（中央福祉事務所の同意が必要）（重度障害者法）
- (3) 妊娠中及び出産後4週間以内の女性労働者の解雇（母性保護法）
- (4) 法定の育児休暇を取得中の労働者（連邦育児手当法）
- (5) 兵役についている労働者の解雇及びその前後に兵役を利用としたその労働者の解雇（職場保護法）
- (6) 訓練期間中の労働者の解雇（職業訓練法）
- (7) 操業短縮中の解雇

上記に就いては別途規定があり、制限されている。

集団的解雇

経済的理由による解雇について解雇制限法による規制がある。

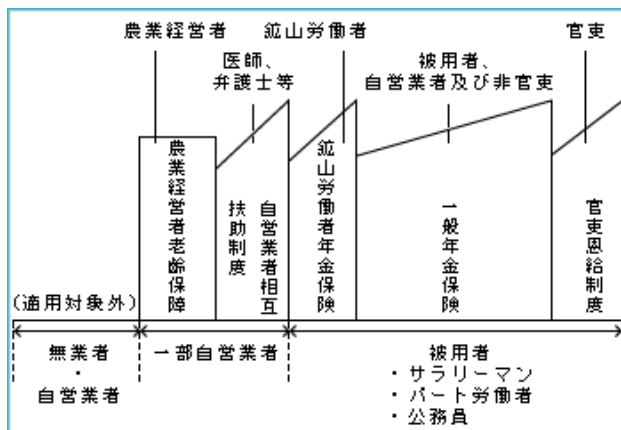
一定規模以上の事業所が一定以上の人数の解雇を行おうとする場合（労働者数が21～59人の事業所で6人以上の解雇を行う場合等）、使用者は公共職業安定所に届け出なければならない。

労働者が経済的不利益を被る場合、それを緩和するために、従業員代表委員会と使用者との間で、被解雇者選出基準、退職金、解雇保障金等について定める社会計画を策定しなければならない。

5 社会保障

5-1 公的年金制度

－ 制度体系：



－ 対象者：

一般被用者及び自営業者の一部（手工業者、芸術家など）は強制加入。その他の自営業者及び無業者は任意加入可能。

－ 保険料率：

18.9%（労使折半）（2013年1月1日～）

－ 支給開始年齢：

65歳（2012年から2029年にかけて、65歳から67歳へ段階的に引上げ）

－ 最低加入期間：5年間

－ 国庫負担：

拠出金で不足する費用の全額（2010年は総給付の約26%、649億ユーロ）

－ 繰り上げ（早期）支給制度：

あり。被保険者期間が15年以上の助成、長期失業者、高齢パート就労促進制度活用者（60歳から可能。但し、2016年に廃止予定）

－ 年金受給中の就労：

満額支給開始年齢後：在職していても年金額の減額はなし。満額支給開始年齢前（繰上げ支給時）：在職者の年金額は賃金額が一定水準以上の場合、賃金額に応じて減額。在職していても年金額の減額はなし。

資料出所：年金シニアプラン総合研究機構「年金と経済 Vol. 31, No.1」

5-2 企業年金制度

－ 設立：

企業の任意（老齢企業年金改革法に企業年金が満たすべき最低条件を規定）

－ 加入資格：

20歳に達してから5年以上の拠出期間

－ 支給開始年齢：

65歳（女性60歳）

－ 給付水準：

一般的なものとしては、最終給与×乗率×勤続期間により、公的年金と合わせて最終給与の65～75%となる。

－ 公的年金制度との調整：

公的年金に上乘せされる（公的年金と合わせて最終給与の65～75%となる）。

5-3 社会保険料率の労使負担割合（2012年）

	年金	医療	介護	雇用
労使計	19.6%	15.5%（注）	1.95%	3.0%（注）
労	労使折半	8.2%	労使折半	
使		7.3%		

（注）2013年1月1日より、年金は18.9%、介護は2.05%となった。

資料出所：上智大学紀要(2008)「日本・ドイツ・韓国の介護保険制度の比較考察（社会福祉研究第32号）」、Sozialstation Jung und Alt e.v. (2013) “Pflegeversicherungsleistungen – Ausblick auf das Jahr 2013—“

5-4 公的扶助制度

》社会扶助 (Sozialhilfe)

- － 根拠法令：
社会法典第Ⅻ編
- － 管理運営主体：
地方自治体及び民間福祉団体
- － 財源：
自治体の一般財源。中心的な給付は生計扶助。老齢及び稼得能力減少の場合は特定給付。この他、健康扶助、障害者のための編入扶助、介護扶助等の特別な需要に応じての給付がある。
- － 対象者：
就労能力のない生活困窮者（資力調査による）
- － 被保護者数：
31万4千人（2009年末）
- － 基準額（月額）：
通常給付は失業給付Ⅱ基準月額と同額。他に住居費・暖房費等別途支給。

5-5 育児休業制度

- － 根拠法令：
両親手当及び両親時間に関する法律
- － 対象者：
子を自ら自宅で監護又は養育する労働者
- － 請求権行使の要件：
両親の一方でも双方共同しても可
- － 期間：
子が3歳になるまで最長3年間。使用者の同意を得れば、最後の1年分を子が8歳になるまでの期間に繰延べ可能。
- － 形態：
育児休業の期間中も、使用者の同意を得て週15～30時間の範囲でパート就労可。
- － 請求予告期間：
遅くとも期間開始の7週間前に文書により使用者に要求
- － 解雇・不利益取り扱い：
育児休業請求以降終了まで解雇禁止。ただし、特別の場合には、雇用に関する管轄最上級官庁等が例外的に解雇を許容する宣言を発することができる。

- － 復職：
以前と同じ又は同等の職へ復帰できる。
- － 担保方法：
労働裁判所、使用者による損害賠償。
- － 有給・無給：
両親手当を支給
- － 休業期間中の社会保険の取扱：
生後最大14か月になるまで「両親手当」を支給（従前手取賃金の67%※注）。上限1800ユーロ、下限300ユーロ）。父母両方が入れ替わり休業した場合は、14か月間「両親手当」を請求できるが、片親だけが休業した場合は、12か月間まで（単独親権を有し、出産前に被用者として保険料を支払っていたシングルマザーは14か月）。最低休業期間はそれぞれ2か月（2009年より）。祖父母にも受給権あり。

※注）2011年1月から、新たに2011年予算関連法（HBeglG 2011）に基づき、1200ユーロを超えた場合、超過2ユーロにつき0.1%ずつの下限65%まで補填率が引き下げられた。

- － 中小企業の取扱：
労働時間の短縮は、職業訓練中の者を除き、通常15人を超える被用者を雇用する使用者に対してのみ請求できる。15名以下の場合、使用者の同意が必要。
- － その他：
2007年1月施行
労働時間の短縮請求には、勤続6か月が必要。完全休業する場合、事業所は、当人の有給休暇を1年につき、1/12短縮できる。パート就業時は、これが認められない（17条）。

5-6 育児に対する経済的支援

育児に対する経済的支援には、以下の3種類がある。児童手当か児童扶養控除かについては、有利な方が適用されるほか、社会保障上の優遇措置がある。また、2歳以下の子を持つ非就業、不完全就業（週30時間以下の就業）の者（両親休暇取得中の者）も受給可能となっている。

- 》児童手当
- － 根拠法令：

1996年租税法 62条および児童手当法

- 管理運営主体：
家族金庫（連邦雇用エージェンシー内に付設）
- 監督指揮権：
連邦家庭省
- 財源：
連邦（74%）及び州・市町村（26%）の一般財源
- 受給（適用）要件：
18歳未満の子（失業者は21歳未満、学生は25歳未満、障害者は無制限、但し子自身の年収が8004ユーロ（2010年より）を超えてはならない）
- 給付（控除）内容：
第1子・第2子：月184ユーロ
第3子：月190ユーロ
第4子以降：1人つき215ユーロ
（2010年より）

》 育児追加補助金

- 根拠法令：
児童手当法
- 財源：
児童手当に同じ
- 受給（適用）要件：
児童手当と同じ要件に加えて、児童手当を受給していること。最低所得（両親900/片親600ユーロ）を超えており、家族の生計費等から個別に算出される所得上限を超えないこと。
- 給付（控除）内容：
子1人につき月額140ユーロ。10学年修了までの児童生徒に対し、新学年の学用品購入用にさらに年1回（8月）100ユーロを追加支払い。
（2009年8月より）

》 児童扶養補助

- 根拠法令：租税法（1996年）
- 管理運営主体：税務署
- 受給（適用）要件：児童手当に同じ
- 給付（控除）内容：

子1人につき、年間7008ユーロ（基本額4488ユーロ、教育費用相当額2520ユーロ）が所得から控除される

（2010年、夫婦合算課税の場合）

5-7 保育サービス：就学前児童向け託児施設の設置状況

ドイツには、託児所のほか、複合保育所（Kindertagesstaette）がある。これは（1）3歳児未満を対象とする託児所（Kinderkrippe）、（2）3歳以上就学前の保育所（Kindergarten）、（3）就学児童保育施設（Hort）の3つの複合施設を指す。

- 設置運営主体：
主に地方自治体、教会、福祉団体等
- 設置費用の負担：
州が50%、自治体が25%、設置主体が25%を負担
- 料金：州毎に定められている
- 利用者：0～3歳児
- 利用状況：

3歳未満の児童に係る保育所の利用率は、全独で12.1%、旧西独地域で6.8%、旧東独地域で36.7%（2006年3月15日現在）。

【認可された保育サービスを利用する者の割合】

3歳未満

特に旧西ドイツ地域において保育サービスが不十分であり、3歳未満児の保育サービス利用は2割未満。

[3歳未満児の保育サービス利用割合]

- ・旧西ドイツ地域 14.6%
- ・旧東ドイツ地域 44.9%
- ・全ドイツ 20.4%(2009年)

3歳～就学前

- ・3歳以上6歳未満の幼児すべてに保育サービスを受ける権利を保障。2013年8月以後満1歳にまで保障年齢を拡大の予定。
- ・92.5%(2009)が幼稚園に就学
- ・旧西ドイツ地域の幼稚園の31.2%は5時間までの保育で給食なし

6 労使関係

6-1 労使関係

ドイツの労使関係は、(1) 産業別労働組合と使用者団体によって形成される労使関係（協約自治）と、(2) 従業員代表と個別使用者によって形成される労使関係（事業所自治）の二元的労使関係をとるところに特徴がある。

ドイツは東西ドイツ統一後の1990年代後、旧東ドイツ地域を中心に大量の失業者を抱え、また、ドイツ経済の低迷もあり、労働市場や労使協約の硬直性に関する批判が経済界や政府から出るようになった。

そうした批判を受けて2000年代はじめに労働市場柔軟化のためのさまざまな改革が行われた。近年では労使交渉システムの比重が全国や産業レベルから企業レベルへのシフトが見られたり、従業員代表の中に労働組合の制御を離れるものが登場したりするなど、二元的労使関係のあり方には、若干の変化が見られる。

6-2 労働組合

ドイツ労働総同盟(DGB)の傘下には、8つの産業別労働組合がある。組合員数は、長期的に減少し続けているが、2011年は0.6%減で、2009年の1.7%減、2010年の1.1%減と比べると、下げ幅はかなり小さかった。その中で、金属産業労組(IGメタル)の組合員数が0.3%増加したほか、教育学術労組(GEW)や警察官労組(GdP)も、若い労働者を含む新規組合員の獲得に成功し、数を増やした。このほかIGメタルに次ぐ組合員数を抱える統一サービス産業労組(ベルディ)は、前年の2.0%減から、2011年は1.1%減と下げ幅を半減させた。

DGB加盟労働組合状況(2011)

	組合員数	組合員数の変化 (2010-2011年)
ナショナルセンター DGB(ドイツ労働総同盟)	6,193,252人	-0.6%

産業別労働組合	金属産業労組(IG Metall)	2,245,760人	0.3%
	統一サービス産業労組(Ver.di)	2,070,990人	-1.1%
	鉱業・化学・エネルギー労組(IG BCE)	672,195人	-0.5%
	建設・農業・環境産業労組(IG BAU)	305,775人	-2.8%
	教育学術労組(GEW)	263,129人	1.1%
	鉄道交通労組(EVG)	220,704人	-5.1%
	食品・飲料労組(NGG)	205,637人	0
	警察官労組(GdP)	171,709人	0.7%

資料出所：欧州労使関係研究所(EIRO),2012年

2011年にIGメタルの組合員数が増加に転じた理由について、経済社会科学研究所(WSI)は、「金属・鉄鋼産業の好調な成長と雇用の伸び、組織化の成果が反映されたため」と見ている。IGメタルは近年、従業員代表委員会がない企業に新たに委員会を設立する取り組みや、正規と非正規の均等待遇を求める取り組み、再生可能エネルギー分野など新産業分野の組織化に取り組んでおり、このような活動が功を奏したのではないかと関係者は見ている。

そのほか統一サービス産業労組(ベルディ)は、かなりの規模の組合員の退職や雇用減少があったにもかかわらず、下げ幅を狭めた。主な要因に、構成員の中で大きな存在を占めるヘルスケア分野の組織化を積極的に進めたことが挙げられる。ただ、そのベルディも民間のヘルスケアサービスが提供されている新規事業所の組織化には苦戦を強いられている。

資料出所：JILPT「海外労働情報」

<労働協約の動向>

▶ 1. 派遣労働者に対する特別手当、金属産業で初の導入(2012年5月)

金属産業で働く派遣労働者に対する特別手当の導入について、IGメタル(金属産業労働組合)は5月22日、2つの派遣事業主団体と合意した。IGメタルが、事業主団体のBAP(人材サービス業者全国使用者連盟)およびiGZ(ドイツ労働者

派遣事業協会)と合意して導入が決定した特別手当は、正規労働者と派遣労働者の格差是正を目的とし、同一の派遣先企業での就労期間によって、給与の15%~50%の手当を受けとることができる。協約期間は、2012年11月1日から2017年12月31日までとなっている。これにより、派遣労働者と正規労働者の賃金格差が大幅に縮まり、派遣労働者の均等待遇に向けて大きく前進することになった。

- ・ 第一段階：6週間後、給与の15%分の特別手当
- ・ 第二段階：3カ月後、同20%
- ・ 第三段階：5カ月後、同30%
- ・ 第四段階：7カ月後、同45%
- ・ 第五段階：9カ月後、同50%

実際の額は、未熟練者で月186~621ユーロ、熟練者で月246~819ユーロになると見られ、対象産業で働く24万~28万人の派遣労働者が恩恵を受ける見込みである。

2. 化学など他産業にも派遣労働者の特別手当制度が波及 (2012年6月)

この金属産業の協約が指針となり、他産業にも派遣労働者の特別手当制度が波及しつつある。6月19日には、IG BCE (鉱業・化学・エネルギー産業労働組合)が、化学産業で働く派遣労働者の特別手当導入について派遣事業主団体と合意した。協約内容は、金属産業の協約と同期間の段階設定(第1段階:6週間後~第5段階:9カ月後)と引き上げ率(15%~50%)になっている。協約期間も金属産業と同じく2012年11月1日から2017年12月31日までとなっている。IG BCEは続く8月3日も、ゴム加工業とプラスチック加工業の派遣労働者の特別手当導入に合意。こちら、5月22日の金属産業と、6月19日の化学産業の協約内容に準じている。特別手当の引き上げ率は若干異なるものの、どの期間内に特別手当を引き上げるかなどの段階設定(第1段階:6週間後~第5段階:9カ月後)は同じである。協約期間は、2013年1月1日から2017年末までとなっている。

6-3 労働紛争処理制度

労働紛争処理システムは、以下の通り複数存在する。

協約で取り決められた団体交渉による解決

組合と使用者団体または個々の使用者との間の、賃上げや労働時間の長さ、またはその配分については労働協約によって紛争の解決を図る。

事業所協定の紛争解決機関としての企業内調整委員会

紛争は、いわゆる企業内調整委員会(仲裁委員会 Einigungsstelle)によって解決されるが、この委員会は「制度的企業内調停手続き」と言うことができる。このタイプの調停の必要条件は、とりわけ事業所組織法第87条によるいわゆる「社会的事項」に関して、例えば、企業の組織、労働時間の配分とある程度までその範囲および賃金の問題に関して、例えば、企業の組織、労働時間の配分とある程度までその範囲および賃金の問題に関して、また事業所組織法第111条に従ったいわゆる「社会的計画」に関して、事業所委員会に共同決定権があることである。

労働裁判所

労働裁判所(Gerichte für Arbeitssachen)は、「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。(1) 団体交渉協約の当事者間、(2) 彼らと団体交渉協約に関係する第三者間、(3) 団体交渉協約の存在の有無に関して独占的司法管轄権を持つ。労働裁判所の裁判官は、職業裁判官と、労働者及び使用者の関係者から選ばれる名誉裁判官(ehrenamtlichen Richtern)によって構成される。

審議は、三審制となっており、第一審は労働裁判所となっている(「労働裁判所法(ArbGG)」第8条第1項)。第一審の判決に不服のある当事者は、訴訟物価格が600ユーロを超えるか、労働関係の存否又は解雇を争う場合か、第一審判決文に控訴が許される旨記載がある場合に限

り、州労働裁判所 (Landesarbeitsgericht : LAG) に控訴することができる。控訴審の州労働裁判所の判決に不服がある当事者は、州労働裁判所の判決又は決定において許された場合に限り、ドイツ連邦労働裁判所 (Bundesarbeitsgericht : BAG) に上告することができる。

資料出所：厚生労働省「海外情勢報告」、JILPT(2004)「労働政策研究報告書 No.L-9, 諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態」、JILPT(2004)「Discussion Paper 04-011, 諸外国の集团的労働条件決定システム」