

第3章 ドイツ

第3章 ドイツ

はじめに

ドイツの「育児」や「両立」に関する政策は、戦後40年にわたり東西が分裂していたため、地域で異なる発展を遂げた。旧東ドイツでは、レーニン¹の「働かざる者食うべからず」という言葉に代表されるように「国民総活躍社会」を重んじる社会主義政権下で、共働き世帯のための保育施設の整備や両立支援が早くから進んだ。他方、旧西ドイツでは、父親だけが働く世帯モデルが支配的で、保育施設の整備や両立支援はあまり進展しなかった。また、3歳までは親元で育てるべきという“3歳児神話”も存在し、幼い子を保育園に預けて働く母を「カラスの(=薄情な)母(Rabenmutter)」と呼び、非難する風潮も存在した。

このような東西の歴史的相違がある中で、1990年の統一後は、西側の政策・制度が引き継がれた。しかし東西地域の違いは、現在まで少なからず残っており、社会的な影響を及ぼしている。例えば3歳未満児の保育需要に対する施設の供給率は現在も東西で異なっており、旧東ドイツ地域では比較的子どもが保育園に入園しやすいのに対して、旧西ドイツ地域では入園しにくく、保育時間も旧東ドイツ地域より短い。以上の事情からフルタイムで働く母親の割合は、旧東ドイツ地域で55.7%、旧西ドイツ地域で25.2%と大きく異なっている(2012年)²。

なお、共働き世帯に対する保育施設の整備や両立支援に政府が積極的に取り組むのは、少子高齢化と労働力不足に対する懸念が本格化した2000年代に入ってからのものである。

以上を踏まえて、本稿では、第1節でドイツの育児休業制度の導入経緯や歴史的変遷を概観し、制度と利用状況について触れた後、第2節では、男女労働者の現状や両立支援策を紹介し、最後に簡単なまとめを述べる。

第1節 育児休業制度

1. 導入経緯と歴史的変遷³

ドイツの家族政策は、1949年に東西ドイツが分裂し、再び1990年に統一するまで異

¹ 旧ソビエト社会主義共和国連邦の初代指導者。

² Elke Holst and Anna Wieber(2014)Eastern Germany Ahead in Employment of Women, *DIW Economic Bulletin* 11.2014, p.34.

³ OECD (2017) *Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf*, Anke Radenacker(2014) *Family Policies: Germany 2014*, The Population Europe Resource Finder and Archive (PERFAR), Kraemer, Birgit, Germany: Family benefit rule changes encourage parents to share childcare duties, *European Observatory of Working Life*(19 February 2015)、山田千秀(2010)「フランス及びドイツにおける家族政策」『立法と調査 2010.11 No.310』、齋藤純子(2011)「ドイツの保育制度—拡充の歩みと展望—」『レファレンス 平成23年2月号』国立国会図書館調査及び立法考査局、等を主な参考資料とした。

なる政策の道筋をたどった。

旧東ドイツでは、女性は出産しても働き続ける共働きが支配的な家族モデルだった。また、社会主義政権下で「出産」も「就業継続」も奨励され、女性がフルタイムで働き続けられるように、早くから保育施設の整備等が進んだ。

他方、旧西ドイツでは、夫が稼ぎ、妻が家庭を支える家庭内役割分担モデルが主流で保育施設の整備も旧東ドイツと比較して進まなかった。また、ナチス政権下における人口政策の反省から「国家は私的領域の意思決定に直接関与しない」という立場をとり、出生奨励策を避ける傾向にあった。

1990年統一以降は、基本的に旧西ドイツの制度が旧東ドイツ地域にも適用された。1990年代には、育児手当や児童扶養控除の大幅な引き上げが行われ、育児休業期間や育児手当の支給期間が延長された(育児休業期間は1992年に18カ月から36カ月に、育児手当支給期間は1993年に12カ月から24カ月に延長された)。しかし、こうした家庭内育児の期間延長や奨励策は、結果的に母親の長期離職につながり、多くの母親が復職後に両立困難に陥るか、解雇されるかして、母親のキャリア中断を招くことになった⁴。また、統一直後の旧東ドイツ地域では、体制の急激な変化による社会的混乱や高失業率が続き、合計特殊出生率が急速に低下(1990年の1.52から1994年には0.77まで低下⁵)し、少子高齢化が大きく進んだ。

2000年代に入ると、少子高齢化と労働力不足が経済・社会全体へ与えるマイナスの影響が本格的に認識され始め、家庭内の経済的な負担調整を中心とした政策から、仕事と家庭の両立支援を中心とする包括的な子育て支援策への転換が図られた。

第2次シュレーダー政権(2002～2005年)は、出生率を上げ、両立支援に重点を置く諸施策を推進した。政府の委託を受けてリュールupp教授らがまとめた2003年の『積極的な人口開発のための持続可能な家族政策』報告書⁶では、出生率の上昇と女性の就業継続(両立支援)に向けた具体策として、①保育施設の拡充、②両親手当の導入、③パートナー月⁷の導入、の3つが提言され、以後の家族政策の源流となった。

⁴ 魚住明代(2007)「ドイツの新しい家族政策」『海外社会保障研究 Autumn 2007 No. 160』p.25、及び山田千秀(2010)「フランス及びドイツにおける家族政策」『立法と調査 2010.11 No.310』p.8。

⁵ Statistisches Bundesamt (Destatis)サイト
(<https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/SocietyState/Population/Births/DevelopmentBirths.html>)。

⁶ Prof. Dr. Bert Rürup und Sandra Gruescu (2003) *Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung*, BMFSFJ
(<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/nachhaltige-familienpolitik-im-interesse-einer-aktiven-bevoelkerungsentwicklung/96410>)。

⁷ 「パートナー月(Partnermonate)」は、両親手当に付随するインセンティブ策で、片方の親だけが両親手当を受給する場合は12カ月間のみだが、もう一方の親も受給すると受給期間が延長される。この追加分を「パートナー月」と呼び、もう1人の親が育児休業を取得しなければ受給権は消滅してしまう。母親だけでなく父親も育児に参加させることを意図した制度で、2003年の報告書は「3カ月」のパートナー月を提言していたが、2007年の正式導入時には「2カ月」とされた。1993年にノルウェーが導入して北欧を中心に広がった「パパ・クォータ制」という育休の一定期間を父親に割り当てる制度がモデルになっている。

続く第1次メルケル政権(2005～2009年)も、その流れを引継ぎ、2005年には終日保育拡充法(Tagesbetreuungsausbaugesetz)を施行し、需要に応じた保育の拡充を進めた。この時期に最大の転機となったのは、2007年に導入された「両親手当(Elterngeld)」である。それまでは、子どもが満2歳になるまで就業の有無に関係なく、原則として子ども1人につき月額300ユーロの「育児手当(Erziehungsgeld)」が支給されていた⁸。しかし、この育児手当は、①支給額が少なく効果的な所得保障となっていない、②家庭内で主要な稼ぎ手である父親の休業が事実上不可能、③長期間にわたる育児休業や育児手当支給が母親の復職を困難にしている、等の問題点が指摘されていた。そこで、これらを解決するため、2007年1月以降に生まれた子から、新たに従前の手取り所得の67%⁹(月額300～1,800ユーロまで)を支給する「両親手当」が導入された。同時に2カ月の「パートナー月(一方の親のみだと手当受給期間は12カ月だが、両親とも休業して育児をすると2カ月延長され、通算14カ月になる)」も導入された¹⁰。これは両親が共に働き、共に育児する家族政策が成果を上げていた北欧諸国の制度がモデルになっている¹¹。両親手当は、①育児休業中の所得減少を手厚く補填(67%)することで労働者の出産・育児休業を促し、②パートナー月によって少なくとも2カ月間の父親の育児休暇を促し、③12カ月の支給期間制限によって母親の早期復職を奨励したのである。

第2次メルケル政権(2009～2013年)下では、2013年8月から「1歳以上の全ての子どもの保育を受ける権利」が保障されるようになった¹²。これは“3歳までは親元で”という社会通念や親の仕事と育児の関わり方を大きくパラダイムシフトさせた。

第3次メルケル政権(2013年～2017年)下でも、家族政策は進展を見せた。2015年には従来の両親手当をより個別に柔軟化し、母親と父親の家事育児の平等分担と早期の復職をさらに促すため「両親手当プラス(Elterngeld Plus)」が導入された。また、介護と仕事のさらなる両立支援を目指すための新たに「家族と介護と仕事のより良い調和のための法律(Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf)」も施行され、従前は原則無給だった緊急時10日間までの短期休業が、介護支援手当として従前手取り所得の9割が介護金庫から支給されるようになる等、家族の介護がしやすい仕組み作りが進んだ。日本と異なり、ドイツの介護保険の受給者は高齢者だ

⁸ 育児手当(Erziehungsgeld)は、子の数や支給期間に応じて金額は異なる。1986年の導入当初は6カ月まで所得制限がなかったが、1994年から所得制限が設けられ、額を超過すると支給額が減額された。その後、所得上限が徐々に引き下げられ、結果として「子どもがいる低所得世帯への支援」という要素が強くなっていった。

⁹ 詳細は後述の両親手当の項目を参照。

¹⁰ 1人親の場合は最初から14カ月受給することができる。

¹¹ Anke Radenacker(2014) *Family Policies: Germany 2014*, The Population Europe Resource Finder and Archive (PERFAR).

¹² 3歳以上の全ての未就学児の保育を受ける権利は1996年から存在したが、それが2013年8月に1歳以上から大きく拡大された。なお、事前の準備期間として、2008年の児童支援法(Kinderförderungsgesetz)により、2013年7月までに3歳未満の全ての子どもの3分の1が公的保育を受けられるよう整備することが地方自治体に対して義務付けられていた。

けでなく、子や障がい者等、介護を必要とする人全てが対象となるため、0歳からの乳幼児も介護保険の受給者であり、若い親も介護者になり得る¹³(後述)。

なお2017年には、連立協定¹⁴に従い、育児や介護を理由にパートタイムを選択した労働者が、希望すれば再び従前のフルタイムへ復帰できる権利(Rückkehrrecht)を法改正で制度化することが予定されていた。連邦両親手当及び両親休暇法(BEEG) 15条では、15人超を雇用する使用者の下で6カ月超継続して働き、経営上の差し迫った理由がなく、使用者の同意の下で最低2カ月にわたり、週15～30時間の範囲で時短勤務(パートタイム労働)をする場合のみ、労働者はフルタイムに復帰できる権利を有する。他方、2000年に制定された「パート・有期法(TzBfG)」でも、労働者は理由を問わずフルタイムからパートタイムへの労働時間短縮請求権が認められる。しかし、同法に基づき、フルタイム復帰を希望した場合、使用者の義務は「企業内に空きポストがある場合の情報提供(TzBfG 7条2項)」と「優先考慮(同9条)」のみで、復帰そのものは義務付けられていない¹⁵。そのため、「両親休暇法」や「家族介護時間法」の要件に該当しない労働者が、育児や介護を理由にパートタイムへ移行したまま、フルタイムに戻れない状況が多く見られ、課題となっていた。このような事態を改善するため、第3次メルケル政権(2013-2017)下では、育児や介護を理由にパートタイムを選択した労働者が、希望すれば再びフルタイムへ復帰できる権利をパート・有期法改正¹⁶で制度化することが予定されていた。しかし、最終的に使用者の強い反発で閣議決定には至らず、第4次メルケル政権(2017～2021年)へ持ち越された。

同改正法案は、第4次産業革命を見据えたデジタル化時代の労働・社会政策を模索する対話プロジェクト「労働4.0(Arbeiten 4.0)¹⁷」において、「各人のライフステージに応じた労働者主権に基づく柔軟な労働時間決定」の実現に向けた重要法案としても注目さ

¹³ 宮本恭子「ドイツにおける家族介護者支援の構造的特徴ードイツ現地調査からー」『経済科学論集(Journal of Economics)第43号 2017年3月』p.3。

¹⁴ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (18. Legislaturperiode), Deutschlands Zukunft gestalten.

¹⁵ Rückkehrrecht von Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung (Sozialrechtsnews, 15. März 2017) (<https://www.sozialrechtsnews.de/rueckkehrrecht-teilzeit-666810/>).

¹⁶ パートタイム労働者の権利強化等を目的に2000年に「パート・有期法(TzBfG)」が制定された。同法は、労働時間に応じた金銭給付(時間比例原則)を義務付け、フルタイムからパートタイム、パートタイムからフルタイムへの転換の拒否を理由とする解雇は無効になる。また、育児目的でない場合も労働時間短縮請求権が認められるが、その場合請求を拒否できるのは経営上の「差し迫った」ものである必要はなく、その意味でBEEG15条に基づく育児中の労働時間短縮請求権の拒否に、経営上の「差し迫った」理由を必要としている点で、より強力な請求権が付与されている。またBEEGは一定の条件下でフルタイムへの復帰権も認めている(以上、株式会社ニッセイ基礎研究所(2008)『厚生労働省委託調査研究 今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究報告書(ドイツ執筆部分齋藤純子)』より)。

¹⁷ 対話プロジェクト「労働4.0」は、2015年4月に開始し、2016年11月に白書を発表した。同書には、1年半にわたり実施された関係団体への意見聴取、専門会議・ワークショップ、220以上の科学的調査、1.2万人の市民との直接対話、1.5万人が回答したオンラインアンケートから得られた知見や政策提言等が盛り込まれている。

れており、改革の頓挫は地元メディアで大きく取り上げられた¹⁸。

2. 現行制度概要¹⁹

ドイツの法制度は、多分に欧州連合(EU)の影響を受けている。EU 運営条約、EU 条約、EU 基本権憲章の基本的な法規のほか、規則、指令、決定、勧告・意見等を通じて、EU は、あらゆる分野の男女平等の実現に向けた取り組みを行っている。近年では、2009年発効のリスボン条約(改正基本条約)、2010年に発表された新経済成長戦略「欧州 2020 (Europe2020)」、「男女平等へ向けての戦略 2010～2015」、さらに 2015年に発表された「男女平等へ向けての戦略 2016～2019」等で、女性雇用率の引き上げや企業の女性役員の割合改善を加盟各国に促しており、ドイツの国内法制定にも大きな影響を与えている。

以上の背景を踏まえた上で、関連の国内法を見ていく。

(1) 出産休暇制度

母性保護法(MuSchG)に基づき、使用者は産前 6 週間から産後 8 週間の保護期間中は、妊婦を就労させてはいけない(図表 3-1)。就労禁止期間中、当該の労働者(妊婦)が公的健康保険に被保険者本人として強制加入または任意加入している場合、母性手当(Mutterschaftsgeld)として、従前(就労禁止期間の開始前 13 週間または 3 カ月間)の賃金と同額(1 日当たり平均賃金)を受給することができる。1 日の受給額のうち最大 13 ユーロまでは疾病金庫²⁰が負担するが、使用者は付加手当として、残りの差額を負担する。なお、労働者(妊婦)が公的健康保険に加入していない場合は、就労禁止期間中の平均賃金相当額は、連邦保険局²¹(Bundesversicherungsamt)から総額 210 ユーロの一時金が支給されるが、従前賃金との差額は、公的健康保険に被保険者本人として加入している場合と同様に、使用者が付加手当として負担する。

なお、母性保護法は 2018 年 1 月 1 日から改正法が施行された。一部は、2017 年 5 月の公布直後から施行されており、①障がい児を出産した場合、従来の 8 週間から 12 週間へ産後休暇が延長(MuSchG 6 条)、②妊娠中と産後 4 カ月の解雇規制を、妊娠 12 週以降の流死産の場合にも適用(MuSchG 9 条)、の 2 点に変更された。2018 年の改正によって、従来の労働者(家内労働者も含む)に加えて、学生や職業訓練生等も保護の対象となった。また、これまで個別に規定されていた公務員、裁判官、軍人も全て統一され、同じ保護水準が適用される。同時期の保険契約法改正(2017 年 4 月 11 日施行)により、産前産後

¹⁸ Die Welt, Handelsblatt, Der SPIEGEL, Die Zeit, Frankfurter Allgemeine Zeitung ほか。

¹⁹ EU 法については駐日欧州代表部のサイト(<http://eumag.jp/feature/b0814/>)、国内法については、厚生労働省『2016 年海外情勢報告』、及び JILPT『データブック国際比較 2017』を主な参考資料とした。

²⁰ 疾病金庫(Krankenkasse)は地区、企業等を単位として設置されている公法人で、健康保険の運営主体となっている(連邦保健省所管)。

²¹ 連邦保険局は、各種社会保険を監督する独立の連邦機関である。

諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

休暇中の現金給付が、公的保険同様、民間の法定医療保険にも義務付けられた。この他、妊娠中や授乳中の母親が安全に働ける環境であるかの確認（2018年未までに実施）が使用者に義務付けられた。同改正法は、妊娠中、出産直後または授乳中の労働者の安全衛生改善に関するEU指令(Directive 92/85/EEC)の国内法化に対応している²²。

図表 3-1 出産休暇(産前産後休暇)

項目	内容
対象労働者(子の年齢)の範囲 〔MuSchG 3、6条〕	・産前6週間から産後8週間(多子・未熟児、障がい児は産後12週間)は就業禁止。ただし、産前6週間については、本人が明示的に就業希望の意思表示をすれば就業可能。 ※法改正により、2018年1月から適用が拡大され、学生、職業訓練生、自営、ボランティアも保護の対象となる。
使用者が請求を拒否できる場合	・なし
取得の手続 〔MuSchG 5条〕	・労働者は、自分の状況を知った時点で、使用者に対して妊娠した旨と出産予定日を報告しなければならない(使用者の求めがある場合には、医師の証明書を提出する)。
雇用形態による取得の要件、手続きの差異	・なし
第1子以降の子にかかる特例措置	・なし
代替要員確保の措置義務 〔BEEG 21条〕	・代替要員の雇用は、労働契約の期間を定める客観的な理由に該当する。
給付の有無と内容 〔MuSchG 13、14条、BEEG 3条〕	・従前の手取り(1日当たり平均賃金)の100%が補償される。(健康保険から日額13ユーロ、残額は使用者負担)

出所：厚生労働省委託調査研究(2008)を基に一部情報を更新。

(2) 育児休業制度

日本の育児休業制度や育児休業手当に近い制度はドイツでは、両親休暇や両親手当と呼ばれており、「連邦両親手当及び両親休暇法(BEEG)」で規定されている(図表 3-2、3-3)。以下、順を追って見ていく。

①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²³は、子が満3歳になるまで(36カ月間)育児休暇を取得できる。36カ月の両親休暇のうち24カ月を限度として、子が満8歳になるまで別の期間に休暇を持ち越すこともできる。両親休暇は、両親間で分担して別の期間に、あるいは一方の親が単独で、もしくは両親同時に取得することもできる。両親休暇を取得しようとする者は、遅くとも休暇開始の7週間前(満3歳から満8歳までの間は13週間前)に書面で使用者に申請しなければならない(図表 3-2)。

労働者が両親休暇の取得を請求した時点、あるいは両親休暇開始8週間前(満3歳から満8歳までの間は14週間前)から終了まで解雇は禁止されている(BEEG18条)。また、

²² 泉眞樹子「母性保護法全面改正」『外国の立法(2017.7)』

(http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_10375756_po_02720113.pdf?contentNo=1)。

²³ 両親休暇(育児休暇)の請求権は原則として親にあるが、孫とともに同一世帯で生活し、自身で孫を保育し、かつ、孫の片方の親が未成年である場合、あるいは、孫の片方の親が満18歳より前に職業訓練を開始して、これに全力で取り組まなければならない状況である場合には、祖父母にも請求権がある。また、請求権は孫のいずれの親も自ら育児休暇を請求しない期間についてのみ存する(BEEG15条1a項)。

従業員 15 人超の事業所で勤続期間が 6 カ月を超える労働者は、両親休暇中の労働時間短縮(最低 2 カ月間。週 15 時間から 30 時間までの間)を請求することができる。その場合も、7 週間前(満 3 歳から満 8 歳までの間は 13 週間前)に書面で使用者に対して申請しなければならない。休暇取得は、各親とも 3 回に分割できる(それより多くの時期に分ける場合には使用者の同意がある場合のみ可能)。満 3 歳から満 8 歳の期間中の 3 回目の休暇申請については、使用者は申請を受け取ってから 8 週間以内に経営上の「差し迫った」理由があれば、拒否することができる(BEEG 16 条)。

図表 3-2 両親休暇

項目	内容
対象労働者(子の年齢)の範囲 〔BEEG 15 条〕	<ul style="list-style-type: none"> 原則満 3 歳(36 カ月)まで(片方の親のみ取得、両親同時に取得、時期をずらして双方が取得のいずれも可能)。 36 カ月の両親休暇の期間のうち 24 カ月を限度として、子が満 8 歳になるまで別の期間に休暇を持ち越すことも可能。 要件を満たす労働者は両親休暇中、週 30 時間までの短時間勤務が可能。
使用者が請求を拒否できる場合 〔BEEG 15、16、18、19 条〕	<ul style="list-style-type: none"> 原則なし。 休暇取得は 3 回に分割できる(それより多くの時期に分ける場合には使用者の同意がある場合のみ可能)。満 3 歳から満 8 歳の期間中の 3 回目の休暇申請については、使用者は申請を受け取ってから 8 週間以内に経営上の差し迫った理由があれば、拒否することができる) 労働者が両親休暇の取得を請求した時点、あるいは両親休暇開始 8 週間前(満 3 歳から満 8 歳までの間は 14 週間前)から終了まで解雇は禁止されている。
取得可能回数とその要件 〔BEEG 16 条〕	<ul style="list-style-type: none"> 各親とも、3 回に分割して取得が可能。
取得の手続 〔BEEG 16 条〕	<ul style="list-style-type: none"> 取得開始 7 週間前(満 3 歳から満 8 歳までの間は 13 週間前)に書面で使用者に申請。
雇用形態による取得の要件、手続きの差異	<ul style="list-style-type: none"> なし。
第 1 子以降の子にかかる特例措置 〔BEEG 15 条〕	<ul style="list-style-type: none"> 子が 2 人以上いて両親休暇の期間が重複する場合、使用者の同意があれば、どちらかの子が 8 歳に達するまでの期間に移行可能。
代替要員確保の措置義務 〔BEEG 21 条〕	<ul style="list-style-type: none"> 代替要員の雇用は、労働契約の期間を定める客観的な理由に該当する。
給付の有無と内容	<ul style="list-style-type: none"> 有り。 要件を満たせば、両親手当が一定期間給付される。両親休暇は、給付期間を超えて取得できるが、超えた期間は無給となる。

出所：厚生労働省委託調査研究(2008)を基に一部情報を更新。

②両親手当(Elterngeld)²⁴

連邦両親手当及び両親休暇法(BEEG)により、育児のために休業若しくは部分休業をする親の所得損失分を補填するため、子の出生前の手取り所得の 67%(月額 300~1,800 ユ

²⁴ 連邦両親手当及び両親休暇法(BEEG)、及び齋藤純子(2007)「ドイツの連邦親手当・親時間法—所得比例方式の育児手当制度への転換」『外国の立法 232(2007.6)』国立国会図書館調査及び立法考査局を参考にした。

諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

一口まで)が両親手当として支給される。支給率の67%は、平均月間所得が1,200ユーロを超える場合は、超えた額2ユーロ毎に0.1%ずつ、最低65%に達するまで引き下げられ、平均月間所得が1,000ユーロ未満の場合は、差額2ユーロ毎に0.1%ずつ、最高100%に達するまで引き上げられる。例えば、出生前の月間所得が340ユーロだった場合、1,000ユーロとの差額660ユーロを2ユーロで割り、0.1を掛けて得られた33%が基準の67%に加算されて支給率100%となり、出生前と同額の340ユーロが支給されることになる。

図表 3-3 両親手当

項目	内容
対象労働者(子の年齢)の範囲 〔BEEG 4-6条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・原則として①ドイツ国内に居住/常時滞在していること、②自分の子(養子、配偶者、パートナーの子を含む)と同一世帯で生活していること、③子の世話・養育を自ら行っていること、④フルタイム就業をしていないこと、を満たせば両親手当の請求権がある。 ・原則として子の出生後12カ月まで(もう1人の親も取得する場合はパートナー月で2カ月延長され、最大14カ月)。なお、両親手当プラスの導入(2015年)により、最高14カ月の両親手当受給期間を半額受給で最高28カ月に変更することができる(2分の1の額を2倍の期間受給する)。 ・1人親世帯の場合は、最初から14カ月。 ・両親同時に受給する場合は各々7カ月分ずつ。
使用者が請求を拒否できる場合 〔BEEG 1条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・両親手当は、国への請求権のため、使用者は関係ない。
取得可能回数とその要件	<ul style="list-style-type: none"> ・親1人につき、原則として1回限り。
取得の手続〔BEEG 7条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・申請を行った月から3カ月前まで遡及して受給が可能。
雇用形態による取得の要件、手続きの差異	<ul style="list-style-type: none"> ・なし。
第1子以降の子にかかる特例措置 〔BEEG 2a条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・多胎出生、きょうだいがいる場合、手当の給付額が加算される；〔多胎出産〕子が1人増えるごとに300ユーロを加算。双子であれば300ユーロ、三つ子であれば600ユーロが加算される。〔きょうだい〕3歳未満の子が2人、もしくは6歳未満の子が3人以上いる期間中、支給率を10%加算(最低額75ユーロ)する。
代替要員確保の措置義務 〔BEEG 21条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・代替要員の雇用は、労働契約の期間を定める客観的な理由に該当する。
給付の有無と内容 〔BEEG 2、3条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・有り。 －子の出生前1年間の平均月間所得(手取り)の67%が支給される。 －支給額は、月額300ユーロから上限1,800ユーロまで。 －最低月額300ユーロは、出生前の所得が無い(未就業)親にも支給される。 －1,800ユーロを上限として、平均月間所得が1,200ユーロを超える場合は、超えた額2ユーロ毎に0.1%ずつ、最低65%に達するまで引き下げられる。 －平均月間所得が1,000ユーロ未満の場合、1,000ユーロとの差額が2ユーロ毎に支給率が0.1%ずつ引き上げられる。 －多胎、きょうだい加算は別枠に記入の通り。 －母親手当や所得代替給付等が併給される場合は減額される(ただし、最低保障の月額300ユーロは減額調整の対象とはならない)。

出所：厚生労働省委託調査研究(2008)を基に一部情報を更新。

支給額は、母性手当や所得代替給付等が併給される場合は減額されるが、最低保障の月額300ユーロは減額調整の対象とはならない。多胎、きょうだい加算もあり、子が1

人増えるごとに月額 300 ユーロが加算される。例えば双子であれば 300 ユーロ、三つ子であれば 600 ユーロが毎月加算される。3 歳未満の子が 2 人、もしくは 6 歳未満の子が 3 人以上いる場合は、当該期間中、支給率が 10%加算(最低額 75 ユーロ)される。

支給期間は、両親の一方(母親または父親)は最大で 12 カ月受給できるが、両親ともに 2 カ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 カ月分のパートナー月を加え、2 人合わせて最大 14 カ月分を受給することができる。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、1 人親の場合は、最初から 14 カ月分を請求できる(図表 3-3)。

なお、同法は 2015 年に改正²⁵され、2015 年 7 月 1 日以降に生まれた子から「両親手当プラス(ElterngeldPlus)」制度の適用が可能である。「両親手当プラス」は、親の選択肢が広がった反面、内容は若干複雑になっている。

従来の「両親手当」でも短時間勤務との併用受給は可能だったが、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だった。新しい「両親手当プラス」では、両親手当の半額を上限として、受給期間を最長 28 カ月に延長することができる(現行では最長 14 カ月)。これによって、短時間勤務をしても両親手当を満額受け取れる補正措置が設けられ、早期の職場復帰を希望する親のインセンティブを高める仕組みになっている(制度の導入前後を比較した事例は図表 3-4 の通り)。

図表 3-4 短時間労働を行う場合の「両親手当プラス」の事例

▶前提条件
・子ども誕生前の手取り所得：€1,400(月額)
・仕事を完全に中断した場合：€910(€1,400の65%)
・1年間休職した場合：€910×12カ月=€10,920(参考)
▶6カ月完全休職して、その後短時間労働(月額収入€550)で復職した場合
【従来の両親手当による受給額】
・当初半年の完全休職中の両親手当：€910×6カ月=€5,460
・短時間労働を行った場合の月額収入：€550(従来の月額収入€1,400より€850低い)
・短時間労働を行った場合の両親手当：€552.5(€850の65%)×6カ月=€3,315
→計12カ月間の両親手当：€5,460+€3,315=€8,775
【両親手当プラスによる受給額】
・当初半年の完全休職中の両親手当：€910×6カ月=€5,460
・短時間労働を行った場合の月額収入：€550(従来の月額収入€1,400より€850低い)
・短時間労働を行った場合の両親手当プラス：€455(€910÷2)×12カ月(受給期間が2倍)=€5,460
→計18カ月間の両親手当：€5,460+€5,460=€10,920

出所：連邦家族省(2014年) Elterngeld Plus und Partnerschaftlichkeit Zahlen & Daten.

この他、例えば両親が同時に手当受給中(もしくは受給終了直後)に最低 4 カ月間、週

²⁵ 両親手当プラスの導入及び両親休暇取得の柔軟化に関する法(Gesetz zur Einführung des ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit).

諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

25～30 時間の時短勤務をする場合には、両親手当プラス(パートナーシップボーナス)として、それぞれ再度追加的に 4 カ月受給することができる。

以上、様々な受給方法を組み合わせることで、多様な個人のニーズに応じて選択できるようになっている。

③育児中の短時間勤務制度

育児中の短時間勤務は、両親休暇や両親手当(及び両親手当プラス)と密接に関連している。両親休暇中に両親手当を受給しながら同時に短時間働くということが推奨されているためである。短時間勤務についても同様に「連邦両親手当及び両親休暇法(BEEG)」で規定されている(図表 3-5)。

図表 3-5 育児のための短時間勤務

項目	内容
対象労働者(子の年齢)の範囲 〔BEEG 4 条、15 条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・両親休暇中は週 30 時間までの短時間勤務が可能。 ・両親手当プラスを活用すると、両親手当受給中に時短勤務をしても手当を満額受給することができる(図表 3-4 参照)。
使用者が請求を拒否できる場合 〔BEEG 15、16、18、19 条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・他の使用者のもとで、時短勤務(パートタイム労働)や独立的な就業をする場合、使用者の同意を必要とする。当該使用者は、4 週間以内に差し迫った経営上の理由に基づいてのみ書面で同意を拒否できる。 ・なお、合意が不可能な場合、次の要件の下に、両親休暇の全期間中に 2 回、時短勤務を請求することができる； <p>〔要件〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・15 人超の事業所 ・2 カ月超就業を継続していること ・差し迫った経営上の理由がない ・最低 2 カ月、時短勤務(週 15～30 時間の範囲)を希望 ・7 週間前(満 3 歳以上は 13 週間前)に文書で時短請求を通知 ・両親休暇中の解雇の原則禁止規定は、①両親時間中に時短勤務をしている場合、②両親手当の請求権を有する労働者が両親休暇を請求せずに時短勤務をしている場合にも準用される。
取得可能回数とその要件〔BEEG 15 条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・各親とも、3 回に分割して取得が可能。
取得の手続 〔BEEG 15 条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間短縮及びその具体的方式を使用者に書面で申請。 ・当該の申請について労使は 4 週間以内に合意する。
雇用形態による取得の要件、 手続きの差異	<ul style="list-style-type: none"> ・なし。
第 1 子以降の子にかかる特例措置	<ul style="list-style-type: none"> ・なし。
代替要員確保の措置義務 〔BEEG 21 条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・代替要員の雇用は、労働契約の期間を定める客観的な理由に該当する。
給付の有無と内容 〔BEEG 2～4 条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・有り(週 30 時間以内の短時間勤務の場合)。 ・両親手当プラスの導入により、同時に両親手当の受給期間中(もしくは受給終了直後)に最低 4 カ月間、両親がともに週 25～30 時間の時短勤務をすると、各々両親手当プラス(パートナーシップボーナス)を受給することができる。

出所：厚生労働省委託調査研究(2008)を基に一部情報を更新。

なお、両親休暇中の時短勤務は、使用者に経営上の「差し迫った」理由がない限り、

原則として認められるが、双方が具体的な時短勤務や配置について合意に至ることができない場合には、一定の条件下で、労使が話し合いながら、決めていくことになる。

(3) 看護休暇制度

病気の子(12歳未満)を看病するために労働者(健康保険の被保険者)が仕事を休んだ場合には、健康保険から疾病手当(Krankengeld)が支給される(社会法典第5編45条1項)。疾病手当(平均賃金の70%)が支給されるのは、子の看護・介護のために欠勤が必要だという医師の証明があり、同一の生計を営む他の家族がその子の看護・介護をできない場合である。1人の子につき、1年で最大10日(1人親の場合は20日)、1人の親につき、1年で計25日(1人親の場合は50日)を超えてはならない(社会法典第5編45条2項)²⁶。

図表 3-6 看護休暇

項目	内容
対象労働者(子の年齢)の範囲 〔民法典616条、社会法典5編45条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・近親者の看護・介護のための数日程度の欠勤は原則として有給扱いになる。 ・健康保険の被保険者である労働者は、①子が病気で看護が必要と医師が証明し、②同居する家族が看護できない場合で、③子が12歳未満の場合に、疾病手当を受給できる。 ・1人の子につき1年で最大10日、1人の親が取得できる年間日数の上限は25日(1人親の場合は各々2倍の日数)
使用者が請求を拒否できる場合	・原則としてなし。
取得可能回数とその要件	・なし。
取得の手続	・なし。
雇用形態による取得の要件、手続の差異	・なし。
第1子以降の子にかかる特例措置	・なし。
代替要員確保の措置義務	・なし。
給付の有無と内容 〔社会法典第5編45条、47条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・疾病手当(平均賃金の70%)が支給される。 ・ただし、疾病手当が支給されるのは、休暇が有給でない場合に限る²⁷。

出所：厚生労働省委託調査研究(2008)を基に一部情報を更新。

この他に、重い病気や障がいを持つ子の介護にも利用できる家族の介護のための休暇制度がある²⁸。2008年に「介護時間法(Pflegezeitgesetz)」、2012年に「家族介護時間法(Familienpflegezeitgesetz)」が施行されるとともに、労働者が働きながらより柔軟に家族の介護を行えることを目的として「家族の介護と仕事のより良い調和のための法律

²⁶ 水島 郁子「産休・育休中の労働者に対する所得保障-ドイツ法を手がかりとして-」『クォーターリー生活福祉研究 通巻52号 Vol.13 No.4』、及び齋藤 純子「ドイツの介護休業法制」『外国の立法 242(2009.12)』国立国会図書館調査及び立法考査局を主な参考とした。

²⁷ 民法典616条は、労働者が一身上の理由により、比較的短期間について労務を提供できない場合に、賃金請求権を失わないことを規定している。これは任意規定で、実際は労働協約で具体的に日数が定められている(結婚式、葬式、引越等)。子の看護の場合に、同条に基づき労働協約や労働契約で同様に規定することは可能で、その場合には使用者から賃金が支払われ、疾病手当は支給されない。

²⁸ ドイツの介護保険の受給者は高齢者だけでなく、子、障がい者も介護を必要とする人全てが対象となる。介護保険の被保険者と給付受給権者には年齢に関する規定はない。0歳からの乳幼児も介護保険の受給者であり、若い親も介護者になり得る(以上、宮本恭子「ドイツにおける家族介護者支援の構造的特徴-ドイツ現地調査から-」『経済科学論集(Journal of Economics)第43号 2017年3月』p.3より)。

諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

「(Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf)」が 2015 年 1 月 1 日から施行された(概要は図表 3-7 の通り)。休暇の請求権は、親や子に限らず、祖父母、生活パートナー、きょうだい等の「近親者」にも広く適用されるため、いくつかの親族が順番に、あるいは同時に介護休業を取得することが可能になっている。

図表 3-7 家族介護制度の概要

	介護時間法の改正		家族介護時間法の改正
期間	緊急時 10 日間までの短期休業	最長 6 カ月(完全または部分休業)	最長 24 カ月(部分休業。週 15 時間まで労働時間の短縮が可能)
概要	 2015 年 1 月 1 日から手取り賃金の 9 割が介護支援手当として給付されるようになった(従前は原則無給)。	 2015 年 1 月 1 日から、連邦の無利子貸付の利用が可能になった。	 2015 年 1 月 1 日から、労働者自身が、連邦の無利子貸付を直接申請できるようになった。
休業予告	予告の必要なし	10 日(就業日)前	8 週間前 ※介護休業に続き、家族介護休業を取得する場合は 3 カ月前
事業規模	(規模の大小関係なく)労働者全員	従業員 15 人超	従業員 25 人超
書面での確認	使用者と労働者は、休業期間中の労働時間に関する合意内容を書面で取り交わさなければならない。		
休業の最長期間	従前は「介護休業(最長 6 カ月)」と「家族介護休業(最長 24 カ月)」の双方利用により最長 30 カ月の休業(部分休業含む)が可能であったが、今回の新法によって、両制度を通じて、労働者 1 人あたりの最長休業期間は 24 カ月とされた。		
休業の早期終了	休業期間の早期終了：要介護者の介護が不要になった場合や、自宅での介護が不可能になった場合、当該の状況が変わってから 1 カ月(4 週間)をもって休業は終了する。		
解雇保護	労働者に対しては、休業申請予告から休業期間の終了まで解雇保護が存在する。		

出所:BMFSFJ サイト(2015)。

〔最長 10 日間までの短期休業〕

緊急に介護を行うことが必要な状況が発生した場合、労働者は最長 10 日間までの短期休業を使用者(事業規模の要件なし)に請求できる。この休業期間は、当該労働者には、介護保険の保険者である介護金庫から、従前手取り賃金の 9 割(上限あり)が、介護支援手当(Pflegeunterstützungsgeld)として支給される(図表 3-8)。

〔最長 6 カ月間の介護時間(Pflegezeit)〕

一定の期間、介護を行うことが必要な状況が発生した場合、労働者は最長 6 カ月間、

完全または部分的な仕事の休業を使用者(従業員 15 人超)に請求できる。当該期間中、当該労働者は連邦家族・市民社会任務庁(BAFzA)の無利子貸付が利用できる(図表 3-9)。

[最長 24 カ月間の家族介護時間(Familienpflegezeit)]

より長期の介護を行うことが必要な状況が発生した場合、労働者は最長 24 カ月間、最短週 15 時間までの労働時間の短縮を使用者(従業員 25 人超)に請求できる。当該期間中、当該労働者は連邦の無利子貸付が利用できる。

図表 3-8 介護時間法(Pflegezeitgesetz)に基づく緊急 10 日間までの短期休業

項目	内容
対象労働者(子の年齢)の範囲 〔PflegeZG 2 条〕	・緊急に介護が必要となった場合、最大 10 日以内。
使用者が請求を拒否できる場合 〔PflegeZG 5 条〕	・なし。 ・請求から期間満了まで、当該労働者を解雇することは禁止されている。
取得の手続〔PflegeZG 2 条〕	・使用者の求めがあれば、医師の証明書の提出が必要。
雇用形態による取得の要件、手続きの差異	・なし。
第 1 子以降の子にかかる特例措置	・なし。
代替要員確保の措置義務 〔PflegeZG 6 条〕	・代替要員の雇用は、労働契約の期間を定める客観的な理由に該当する。
給付の有無と内容 〔PflegeZG 2 条〕	・使用者の報酬支払い義務はない。 ・介護保険の保険者である介護金庫から、従前手取り賃金の 9 割(上限あり)が介護支援手当として支給される。

出所：厚生労働省委託調査研究(2008)を基に一部情報を更新。

図表 3-9 介護時間法(Pflegezeitgesetz)に基づく 6 カ月までの(完全または部分)休業

項目	内容
対象労働者(子の年齢)の範囲 〔PflegeZG 3、4 条〕	・労働者 15 人超の事業所に勤務する労働者が、介護する場合、要介護者 1 人につき、6 カ月以内。
使用者が請求を拒否できる場合 〔PflegeZG 3 条〕	・なし(介護休業は請求権であり、使用者拒否できない)。 ・部分休業(短時間勤務)については、その様態について使用者との書面での合意が必要。その場合、使用者は経営上の差し迫った利益に反しない限り、希望に応じる義務がある。 ・請求から期間満了まで、当該労働者を解雇することは禁止されている。
取得の手続 〔PflegeZG 2 条〕	・介護開始の 10 日前までに労働者は使用者に書面で予告し、取得期間を表明する。 ・介護金庫または健康保険の「医療サービス」の証明書の提出が必要。
雇用形態による取得の要件、手続きの差異	・なし。
第 1 子以降の子にかかる特例措置	・なし。
代替要員確保の措置義務 〔PflegeZG 6 条〕	・代替要員の雇用は、労働契約の期間を定める客観的な理由に該当する。
給付の有無と内容 〔PflegeZG 2 条〕	・なし。ただし、休業期間中、当該労働者は連邦家族・市民社会任務庁(BAFzA)の無利子貸付が利用できる。

出所：厚生労働省委託調査研究(2008)を基に一部情報を更新。

(4) 育児に関するその他の法定の権利²⁹

連邦児童手当法(BKGG)により、18歳未満の子を持つ親に対して、児童手当(Kindergeld)が支給される。第1子～2子までは194ユーロ、第3子は月200ユーロ、第4子以降は1人225ユーロが支給される(2018年)。この他、2005年より児童付加手当(Kinderzuschlag)が新設された。低所得者を対象とした手当で、子1人につき最高170ユーロ(月額)が支給される³⁰(2018年)(近年の推移額は図表3-10の通り)。

なお、児童手当、児童付加手当ともに18歳未満(教育期間中の子供については25歳未満、失業中の子供については21歳未満、25歳到達前に障がいを負ったことにより就労困難になった子供については無期限)の子を扶養している者が対象となる。

図表3-10 児童手当／児童付加手当の推移(2015～2018年)

	2015年	2016年	2017年	2018年
児童手当(Kindergeld)				
第1子及び第2子	188ユーロ	190ユーロ	192ユーロ	194ユーロ
第3子	194ユーロ	196ユーロ	198ユーロ	200ユーロ
第4子以降	219ユーロ	221ユーロ	223ユーロ	225ユーロ
児童付加手当(Kinderzuschlag)				
	最高140ユーロ	最高160ユーロ	最高170ユーロ	最大170ユーロ

出所: Kinderfreibetrag(2017).

3. 育児休業制度の利用状況

(1) 利用状況について

両親手当の導入によって、それ以前は3.5%³¹に過ぎなかった父親の両親手当取得率が、2014年に生まれた子の34.2%にまで上昇した(直近4年間の推移は図表3-11)。

両親手当は、片方の親だけが受給する場合は最大12カ月間支給される。もう一方の親も受給するとさらに2カ月延長され、通算14カ月間支給される。この追加の2カ月分は「パートナー月」と呼ばれ、もう1人の親が育児休業を取得しなければ受給権は消滅してしまう。ドイツの場合、受給期間を最大の14カ月間にしようとして「パートナー月」の2カ月だけ父親が育児休業を取得して両親手当を受給するケースが多い。実際、2016

²⁹ Kinderfreibetrag 2015/2016/2017/2018(<http://www.kindergeld.org/kinderfreibetrag.html>).

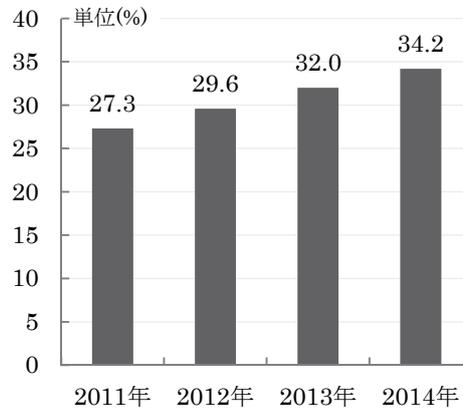
³⁰ 児童付加手当(Kinderzuschlag)は両親(及び1人親)の子が未婚で25歳未満、同居の場合であって当該の子の児童手当を受給している場合に受け取る。そのほかの条件として、例えば両親の月収は最低900ユーロ(1人親は600ユーロ)で、一定額を超えてはならない。最大報酬限度は、例えば子2人世帯で1カ月の賃料(暖房費込)が690ユーロの場合は税込2,400ユーロ、子3人で1カ月の賃料(暖房費込)780ユーロの場合は税込3,000ユーロ、子1人親1人の場合で1カ月の賃料(暖房費込)が560ユーロの場合に税込2,000ユーロの制限がある(BMFSFJサイト <https://www.bmfsfj.de/blob/114170/0a586b0fae68da5480a5d99c3caf7808/infoblatt-kinderzuschlag-data.pdf>).

³¹ WeltN24 GmbH(22.07.2014) Nach der Elternzeit arbeiten viele Männer weniger (<https://www.welt.de/wirtschaft/article130450015/Nach-der-Elternzeit-arbeiten-viele-Maenner-weniger.html>).

年の統計では、受給期間が2カ月だった父親の割合は79%だった³²。

なお、同じ2014年生まれの子に対する母親の両親手当取得率は、95.9%であった(図表3-12)。

図表3-11 父親の両親手当受給率の推移(2011~2014年)



出所: Destatis(2017).

図表3-12 2014年生まれの子の両親手当申請状況(父親・母親別)

連邦州・都市州	2014年生まれの子		父親の両親手当取得		母親の両親手当取得	
	人数	認可件数	割合(%)	認可件数	割合(%)	
バーデン＝ヴェルテンベルク州	95,632	36,938	38.6	93,523	97.8	
バイエルン州	113,935	47,557	41.7	110,316	96.8	
ベルリン	37,368	14,028	37.5	34,229	91.6	
ブランデンブルク州	19,339	6,988	36.1	18,663	96.5	
ブレーメン州	6,211	1,621	26.1	5,728	92.2	
ハンブルク	19,039	7,106	37.3	18,113	95.1	
ヘッセン州	54,631	17,763	32.5	52,196	95.5	
メクレンブルク＝フォアポンメルン州	12,830	3,548	27.7	12,365	96.4	
ニーダーザクセン州	66,406	21,183	31.9	64,284	96.8	
ノルトライン＝ヴェストファーレン州	155,102	41,573	26.8	146,994	94.8	
ラインラント＝プファルツ州	33,427	9,812	29.4	31,742	95.0	
ザールラント州	7,328	1,685	23.0	6,843	93.4	
ザクセン州	35,935	15,875	44.2	35,036	97.5	
ザクセン＝アンハルト州	17,064	4,753	27.9	16,310	95.6	
シュレースヴィヒ＝ホルシュタイン州	22,793	6,702	29.4	22,050	96.7	
テューリンゲン州	17,887	7,251	40.5	17,476	97.7	
ドイツ全体	714,927	244,383	34.2	685,868	95.9	

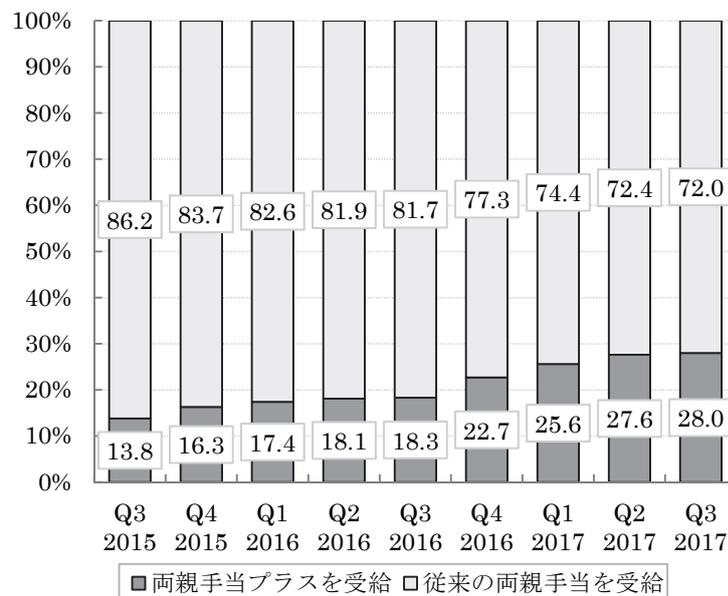
出所: Destatis(2016).

³² Statistisches Bundesamt(2016) *Öffentliche Sozialleistungen*(Januar 2014 bis März 2016) (https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldGeburtenJ_5229201149004.pdf?__blob=publicationFile)及び Statistisches Bundesamt Deutschland Väterbeteiligung beim Elterngeld steigt weiter an, *Pressemitteilung Nr. 212 vom 21.06.2016* (https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/06/PD16_212_22922.html)

このように、父親の育児休業期間は大半が 2 カ月と短いものの、両親手当の導入によって男性の育児休業取得率は大幅に増加し、父親の育児参加が進んでいる。

また、父親の育児参加の促進とともに、母親の早期の職場復帰への推奨機能を果たしているのは、2015 年 7 月に導入された「両親手当プラス」である。育児中に短時間勤務をしながら、両親手当を長期にわたり減額されることなく満額受給できる仕組みで、同制度の利用者は、導入後 2 年で 13.8%(2015 年第 3 四半期)から 28.0%(2017 年第 3 四半期)まで上昇した(図表 3-13)。この他に 2015 年の改正では、両親休暇と短時間勤務を組み合わせながら 3 回に分割して取得できるようになり(従前は 2 回)、個人のニーズに応じた柔軟な利用がさらに可能になった。

図表 3-13 「両親手当プラス受給者」の割合



出所:Destatis (2017).

両親手当プラスは、母親にとってはより早期の職場復帰を可能にし、父親にとっては子どもと一緒に過ごす時間をより増やすことができるという制度設計になっている。連邦家族省(BMFSFJ)の委託調査(2016年)によると、調査対象者の3分の2に当たる67%が、さらに未成年の子を持つ両親に限ると4分の3に当たる73%が、両親手当プラスを「とても良い」と好意的に評価している。連邦家族相は、この調査結果を受けて「最近の母親と父親は、双方が“育児とキャリア”へ関与するライフスタイルを好む。両親手当プラスは、こうした仕事と家族に関する責任を分担しようとする両親を支援するものである。導入から1年が経過しようとしているが、現在までに多くの両親がこの新制度を

活用し、より多くの父親が育児に参加していることを嬉しく思う」と述べている³³。

(2) 利用しにくい状況に関する要因についての分析

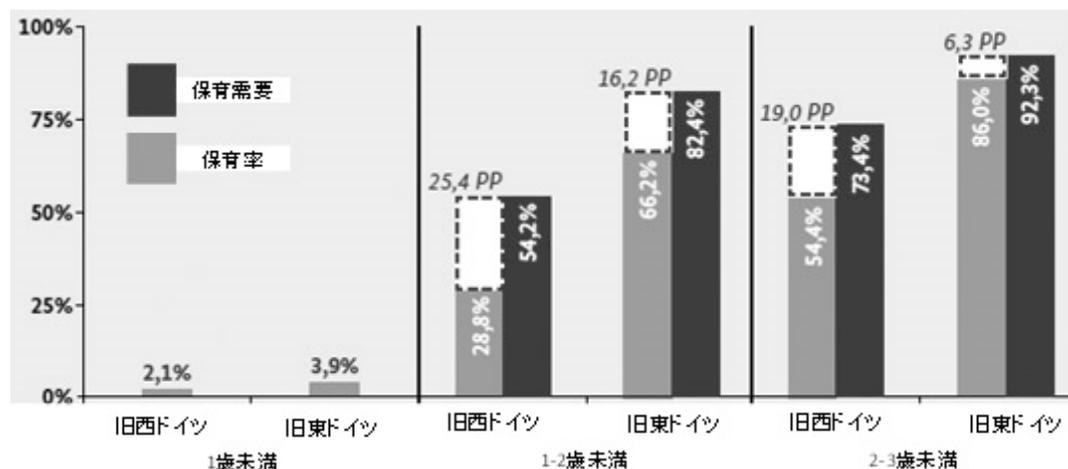
両親休暇や両親手当、両親手当プラスの利用がしにくい場合、「保育施設の供給状況」や「社会通念」等、様々な要因が密接に関係する。

ドイツの場合、戦後東西の分裂時代に、旧東ドイツでは、共働き世帯のための保育施設の整備や両立支援が早くから進み、旧西ドイツでは父親だけが働く世帯モデルが支配的で、“3歳児神話”等の社会通念もあり、保育施設の整備等はあまり進展しなかった。このような歴史的な発展の相違は現在の地域的な違いにも少なからず関係している。

例えば旧東ドイツ地域では3歳未満の子どもが比較的保育園に入園しやすいのに対して、旧西ドイツ地域では入園しにくく、保育時間も旧東ドイツ地域より短い。2000年代の家族政策の転換によって、3歳未満の保育施設の供給率は継続的に上昇してきたが、現在も保育需要と保育供給率には乖離があり、特に旧西ドイツ地域でその傾向が強い。特に需要と供給の乖離が大きい「1歳以上2歳未満」の保育状況を見ると、2016年の旧西ドイツ地域は保育需要54.2%に対して保育率28.8%、旧東ドイツ地域は同82.4%に対して66.2%となっている³⁴ (図表3-14)。

また、以上のような事情から、フルタイムで働く母親の割合は、旧西ドイツ地域で25.2%、旧東ドイツ地域で55.7%と大きく異なっている(2012年)³⁵。

図表3-14 3歳未満の保育施設の供給状況(2016年)



出所:BMFSFJ(2017)。

³³ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 23.06.2016 Presse-mitteilung, "Ein Jahr ElterngeldPlus"

(<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/-ein-jahr-elterngeldplus-/103022>).

³⁴ BMFSFJ(2017) *Kindertagesbetreuung Kompakt – Ausbaustand und Bedarf 2016*.

³⁵ Elke Holst and Anna Wieber(2014) Eastern Germany Ahead in Employment of Women, *DIW Economic Bulletin* 11.2014, p.34.

(3) 代替要員確保の仕方等、制度利用促進のための取組事例

ドイツでは、労働契約の締結時に期間を定めないことが原則とされるが、客観的な理由が存在する場合には期間の定めのある労働契約を締結することが許される。両親休暇中の代替要員の雇用は、労働契約の期間を定める客観的な理由に該当する³⁶。

また、育児と仕事の両立を支援する企業に対しては、複数のインセンティブ策が実施されている。例えば従業員に対して賃金のほかに追加的な保育費用補助手当³⁷を支給した使用者には、その分を非課税にし、社会保険の保険料負担義務を免除している。さらに、企業内保育所を設置した企業に対しては、欧州社会基金から保育運営費の50%を助成(上限6,000ユーロ)しており、中小企業(1年以上営業を継続、従業員250人未満、年間売上額5,000万ユーロ未満)に対してコンサルティング(対象項目の1つに「仕事と家庭の両立」が含まれる)費用の50%または75%を補助(上限1,500ユーロ)している³⁸。

第2節 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

1. 男女労働者の現状

ドイツにおける15～64歳の労働力率の推移を見ると、2000年から2016年にかけて男性は78.9%から82.2%へ小幅に上昇した(3.3ポイント増)のに対し、女性は63.3%から73.6%へ大幅に上昇している(10.3ポイント増)(図表3-15)。

このように近年女性の労働参加は進んでいるが、職場における男女平等が達成されている状況とは言い難い(後述)。

両立支援や女性の就業継続と密接に関連する「職場における男女平等の促進」に、大きな役割を果たしているのはEUである。EUは2012年に「大手上場企業の社外取締役におけるジェンダーバランス改善に関するEU指令案」をEU理事会と欧州議会へ提出し、欧州議会では2013年に賛成多数で可決している³⁹。また、2014年には「透明性を

³⁶ BEEG21条、及び株式会社ニッセイ基礎研究所(2008)『今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究報告書(厚生労働省委託調査研究)(ドイツ執筆部分、齋藤純子)』より。

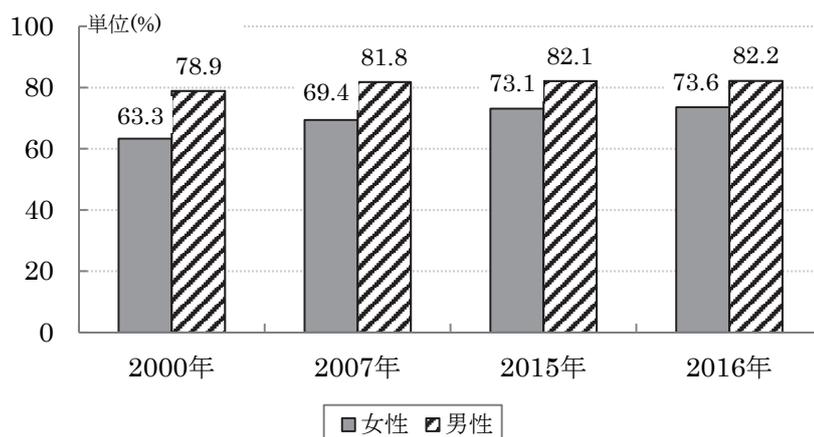
³⁷ 原則6歳未満で就学義務がなく、定期的に保育施設に通う従業員の子どもの保育費用の補てんのためのみ使用される場合。

³⁸ JILPT資料シリーズNo.84(2011)『ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための支援策—フランス・ドイツ・スウェーデン・イギリス・アメリカ比較—(ドイツ執筆部分 飯田恵子)』、内閣府男女共同参画局(2011)女性の経済的エンパワーメントに関する諸外国の主な取り組み(資料)(http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/subcommittee/economic_activity/03/pdf/mat02-04.pdf)。

³⁹ 同指令案は現在(2017年12月)、EU理事会の承認待ちとなっている。European Commission, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchange and related measures, COM(2012)614final, 14.11.2012 (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:EN:PDF>)及び(http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/boardroom_factsheet_en.pdf)

通じた男女間の同一賃金原則の強化」に関する委員会勧告⁴⁰ (2014/124/EU)を出し、賃金決定や給与体系の透明化を通じた男女同一労働同一賃金への取り組みを加盟各国に求めている。さらに2015年には「男女平等へ向けての戦略(2016~2019)」を発表し、2020年までに女性の雇用比率を75%以上とする目標を設定している。こうしたEUの動きに呼応する形で、ドイツでも国内法を制定する動きが見られる。以下に詳しく見ていく。

図表 3-15 労働力率の推移 (15-64 歳、男女別)



出所:OECD Employment Outlook(2017).

(1) 女性管理職の割合

ドイツにおける「女性管理職の割合」は、2014年に29%と、EU平均の33%を下回っていた(図表 3-16)。そのため、政府は2015年4月に「女性クオータ法(Gesetz zur Frauenquote)⁴¹」を制定し、ドイツの大手企業108社に対して2016年1月から「監査役会の女性比率」を30%以上とすることを義務付けた。同法は、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ている。「監査役会(Aufsichtsrat)」は、取締役の任免、投資計画、人員計画、賃金の決定等について強い権限を有している。これは、従業員が企業経営の意思決定に参画できる「共同決定」というドイツ特有の制度に由来するもので、例えば従業員2,000人超の上場企業では、共同決定法(MitbestG)に基づき、「監査役会」が設置される。監査役会は「株主代表」と「労働者代表」で構成され、その割合が1対1の場合、これを「完全な共同決定」という⁴²。女性クオータ制が導入されたのは、完全な共同決定義務

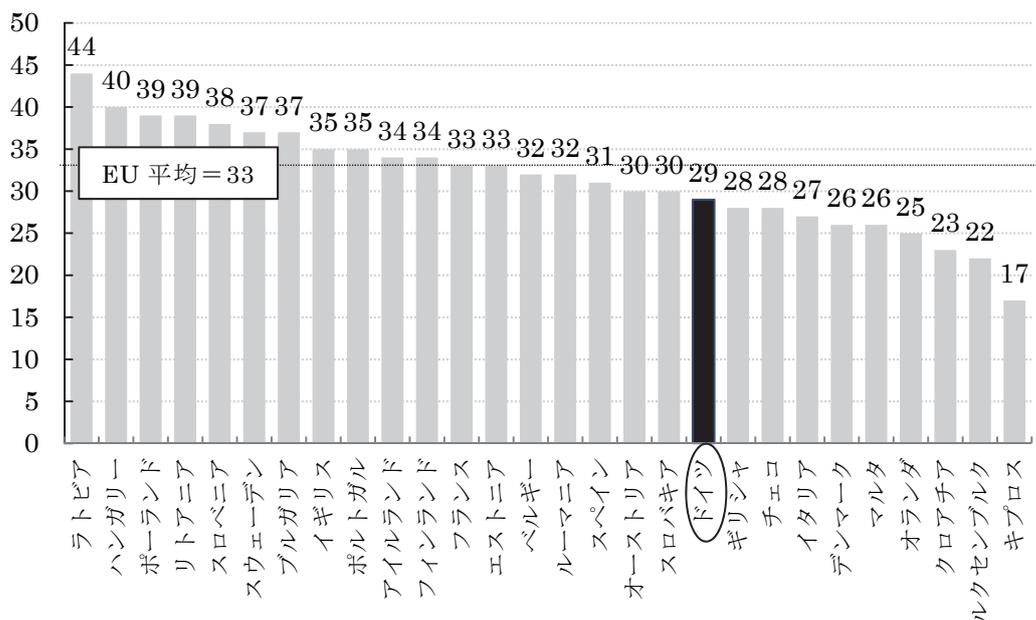
⁴⁰ Commission Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency Text with EEA relevance(2014/124/EU).勧告に法的拘束力はないが、政治的な影響力があり、加盟国に対して状況の自覚や法令制定を促す間接的な効果がある。

⁴¹ 正式名称は、「民間企業及び公的部門の指導的地位における男女平等参加のための法律(Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst)」。

⁴² 監査役会の「労働者代表」には、「従業員代表」と「労働組合代表」を含み、合計人数は企業規模により異なる。例えば従業員規模2,000人超~1万人の企業の場合、監査役会は計12人で、株主代表が6人、労働者代表が6人(従業員代表4人、労働組合代表2人)という構成が一般的である。なお、ドイツは労働

のある上場大手 108 社で、2016 年以降、新たに監査役を選出する場合、女性比率(男性比率も)を最低でも 30%以上にする義務が課される。なお、最終的に成立した法律では、株主代表と労働者代表の総数に対して 30%以上の比率であれば良いとされた。ただし、委員選出前に、どちらかが異議を申し立てた場合は、別個に 30%規定が適用される。なお、女性が十分に選出されなかった場合には、空席を維持しなければならない(空席制裁:Sanktion leerer Stuhl)。

図 3-16. 管理職における女性の割合 (EU 諸国比較、2014 年) (単位:%)



出所: Statistisches Bundesamt(Destatis), 2017.

今回法律で義務化した背景には、2001 年に政府と使用者団体が締結した政使協定⁴³が関係している。この協定では、指導的立場の女性比率の引き上げ、男女の機会均等、従業員のワーク・ライフ・バランス支援等に企業が自主的に取り組むことが政使間で約束された。しかし、その後 10 年以上、指導的立場の女性比率はほとんど上昇せず、「企業の自主性に任せても解決しない」という政策当局の判断と、過去の経緯から使用者側も強い反対ができなかったということがある⁴⁴。

同法の施行後、監査役会の女性比率女性は 21.7%(2015 年)から 28.1%(2017 年)まで上

者組織が「従業員代表委員会」と「労働組合」の二重構造になっており、事業所内の従業員利益を代表する「従業員代表委員会」と、産別を中心に企業外で活動する「労働組合」とは、法的には別個の組織である。

⁴³ 家族・高齢者・女性・青少年省(BMFSFJ)、教育研究省(BMBF)、経済労働省(BMWA)、交通建設住宅省(BMVBW)の 4 省(当時)とドイツ使用者連盟(BDA)、ドイツ産業連盟(BDI)、ドイツ商工会議所(DIHK)、ドイツ手工業中央連盟(ZDH)の 4 経済団体。その後省庁再編により、協定の政府側当事者は現在 5 省。

⁴⁴ シンポジウム「女性の指導的地位での活躍推進-日独の状況と課題」におけるドイツ経済研究所(DIW)のホルスト博士の発表、質疑応答に基づく(2014 年 5 月 20 日東京開催)。

昇し、導入によって労働者の働き方や企業文化の変革が始まったと連邦家族省(BMFSFJ)は評価している⁴⁵。

なお、ドイツでは従来から、公務部門における男女平等を推進するために2つの法律が制定されている。「連邦平等法(Bundesgleichstellungsgesetz)」は、連邦の各機関に対して、男女平等計画の策定を義務付けており、女性比率が50%未満の部門における採用や昇進の際に、同一の適性、能力、専門的業績がある場合には、女性を優先的に考慮しなければならない。また、「連邦委員会構成法(Bundesgremienbesetzungsgesetz)」は、連邦の活動に影響を持つ委員選出の際には、可能な限り男性と女性の数が均等になるように定めている。女性クォータ法は、上述の2つの法律を改正することで、より一層の男女平等の促進を図る。具体的には、連邦平等法の改正によって、行政機関、裁判所、連邦直属の公的機関(例:連邦雇用エージェンシー)、公的企業(例:連邦銀行)に対して、従来の男女平等計画の中で、女性管理職の割合に関する具体的な目標値を階層ごとに定め、目標を達成するための具体的な措置をとることが義務付けられた。さらに連邦委員会構成法の改正によって、連邦が3人以上の委員を指名する監査役会(例:ドイツ鉄道株式会社)においては、2016年1月以降、連邦が指名する委員が男女ともに30%以上となるようにしなければならない。さらに2018年以降は、この比率が50%に引き上げられる(奇数の場合の1人の差は許容)。

(2) 男女の賃金格差

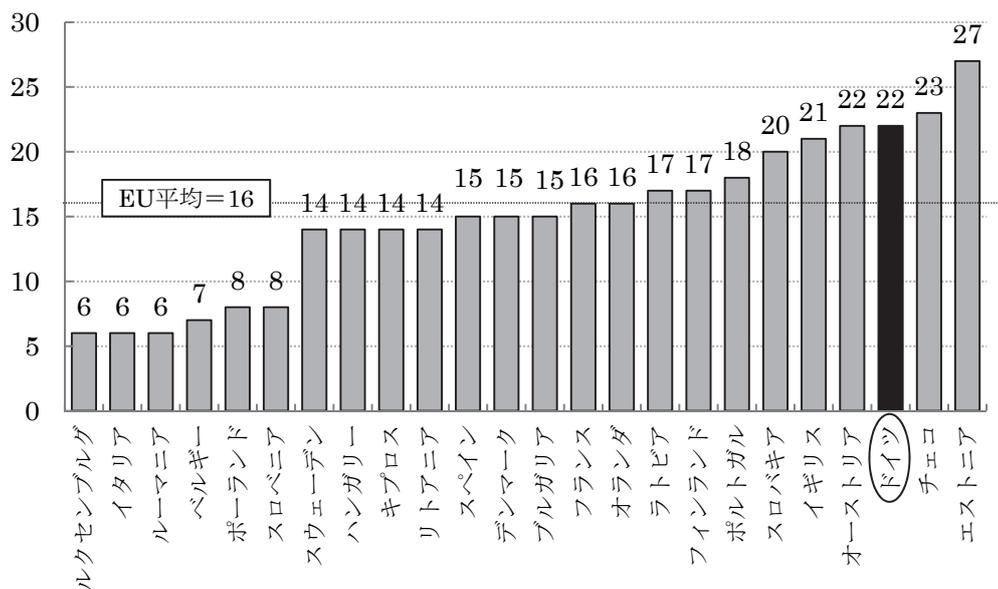
ドイツの男女賃金格差は、2015年時点で22%と、EU平均(16%)を上回っている(図表3-17)。そのためドイツ政府は2017年に、「男女間賃金の透明化促進法(EntgTranspG)」を制定し、男女賃金格差の是正に取り組んでいる。同法は、従業員200人以上の企業に対して、労働者の要請に応じて、同一(または同等)の仕事に就く異性の労働者の賃金情報を開示することを義務付けている。情報の開示時には、要請者と同一(または同等)の仕事をする異性の従業員(6人以上)の月額総報酬(中央値、額面、基本給と賞与の内訳、現金以外の報酬情報—例えば社用車の貸与等)を伝える。この時に比較可能な異性の従業員数が6人に満たない場合は、同法の適用除外となる。なお、労働者が賃金情報の開示を請求できるのは同法施行から6カ月が経過した後とされており、企業のための準備移行期間が設けられている。また、労働者から賃金情報開示の要請を受けた場合、労働協約を締結している企業は「協約上の賃金規定を閲覧できるようにすれば足りる」とする一方で、労働協約を締結していない企業は、都度の個別対応が求められている。開示の結果、不適切かつ実質的な男女の賃金格差が存在すると認められた場合、当該労働者は、過去3

⁴⁵ BMFSFJ(05.05.2017 Hintergrund-meldung)Quote für mehr Frauen in Führungspositionen : Privatwirtschaft
(<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/quote-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen--privatwirtschaft/78562>).

年まで遡り、差額分と将来の賃金に見合う賃金調整分を追加で受け取ることができる。

さらに従業員 500 人以上の企業に対しては、社内の賃金構造に関する調査・報告書の作成や男女間の平等な賃金に関するモニタリングの実施を推奨している。また、商法 264 条と 289 条に基づき、従来から義務付けられていた企業報告の中に、「男女の平等な機会の提供」と「男女の平等賃金の実施状況」に関する項目が追加され、大企業においては、より具体的な男女間の平等賃金支払いの促進が求められている。

図 3-17 男女の賃金格差 (EU 諸国比較、2015) (単位: %)



出所: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2017.

成立によって 1,400 万人以上の労働者が影響を受け、男女間賃金格差の解消が進むと見られており、「2030 年までに男女間賃金格差を 22% から 10% に引き下げる」という国家目標の達成にも役立つとドイツ政府は考えている⁴⁶。

この他、2015 年 1 月 1 日から導入された全国法定最低賃金(2017 年現在、時給 8.84 ユーロ)も、多数の女性が働く低賃金職種の待遇改善に重要な役割を果たし、男女賃金格差の解消に寄与した、と政府は一定の評価をしている⁴⁷。

⁴⁶ Germany: Proposed pay transparency law would seek parity for comparable work (Willis Towers Watson Global News Briefs, March 15, 2017)

(<https://www.towerswatson.com/en/Insights/Newsletters/Global/global-news-briefs/2017/03/proposed-pay-transparency-law-aims-for-parity-for-german-workers>).なお、本稿で紹介した以外にもドイツでは、様々なプロジェクトに取り組んでいる。一部は、拙稿 JILPT 海外労働情報 ドイツ(2016 年 5 月)「職場における男女格差をめぐる是正策」(http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/05/germany_01.html)でも紹介しているので、関心あれば参照頂きたい。

⁴⁷ Die Bundesregierung, Artikel, *Gleiche Chancen für Frauen und Männer*, 及び Deutscher Bundestag 18. Wahlperiode (Drucksache 18/12840, 21.06.2017)

(<https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2017/06/2017-06-21-gleichstellungsbericht.html>)(<http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/128/1812840.pdf>).

(3) 長時間労働の状況、年休取得の状況

ドイツでは、長時間労働は大きな労働政策課題とはなっていない。長時間労働の割合が少ないためである。図表 3-18 が示す通り、週 49 時間以上働く就業者の割合は、2015 年の時点で、全就業者の 1 割(9.6%)にも満たず、女性は、さらに全体の 4.4%のみとなっている。

図表 3-18 長時間労働の割合(就業者)(%)

	2005 年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年
計	13.9	11.7	11.5	11.2	10.5	10.1	9.6
男性	20.2	17.2	17.0	16.5	15.6	15.0	14.1
女性	6.3	5.2	5.1	5.0	4.8	4.6	4.4

出所: ILOSTAT Database(<http://www.ilo.org/ilostat/>)2016 年 12 月現在。

年次有給休暇についてもドイツの労働者は 1 年ではほぼ全て取得するのが通常である。ドイツ経済研究所(DIW)が 2011 年 12 月にまとめた社会経済パネル調査(SOEP)の分析結果⁴⁸によると、ドイツのフルタイム労働者の 63%が平均約 30 日付与される年次有給休暇を完全に使い切っていた⁴⁹。また、年次有給休暇の未取得があった残り 37%のフルタイム労働者も平均で 9 割を取得している等、ほぼ全員が 9 割以上の年次有給休暇を消化していた。

(4) 男女平等教育

教育の達成状況は男女ともに拮抗しており、2014 年の大学入学資格(アビトゥーア)取得者の 54.4%、2014/2015 の大学入学者の 48.7%は女性だった⁵⁰。しかし、既述の通り、雇用面(賃金、昇進等)では、男女間で依然として差がある。

そのため、職業選択による性差の縮小等を目的に、政労使共同プロジェクト「ガールズデイ/ボーイズデイ」が実施されている。「ガールズデイ」は、技術や理工研究分野へ女性の参加促進を目指すものである。政労使がアクションパートナーとなり、企業、大学、研究機関等の職業(訓練)や研究の紹介イベントに、若い女性(主に小中高校生)を招待する。連邦雇用エージェンシー(BA)も参加しており、MINT(数学、IT、自然科学、工学)分野の職業を選択した場合、他の職種よりもキャリアや賃金の展望が高い点等を強調している。2011 年からは「ボーイズデイ」も開始している。これは、より多くの男性の参加が求められている介護や教育(特に幼児教育)分野の職業紹介イベントに若い男性(主に

⁴⁸ DIW Wochenbericht Nr. 51+52.2011(Dezember 21, 2011).

⁴⁹ 連邦休暇法(BUrlG)に基づき、6 カ月以上の継続勤務をしている労働者は年間で最低 24 日間の有給休暇を取得する権利が保障されている。その上で、労働協約で合意される有給休暇の付与日数は、大半がこの法定基準を大幅に上回る 30 日前後となっている。ドイツの年次有給休暇は、全て取得することが前提で、使用者が労働者の希望に配慮した上で、付与時期等を決定する(従業員代表がいる場合には、代表と同意の上で時期を定める)。

⁵⁰ ドイツ外務省(2015)『ドイツの実状』pp.124-125。

小中高校生)を招待するものである。

(5) 育児短時間、看護休暇等の促進策

短時間勤務による早期の職場復帰の促進策としては、2015年に導入された「両親手当プラス」がある。また、看護・介護休暇制度についても、少子高齢化の時代に、労働者が働きながらより柔軟に家族の介護や看護を行うことができる体制作りが進められている。

2. その他の両立支援策

(1) 公共調達

州レベルで見えてみると、両立のための環境醸成に影響を及ぼす「男女平等の促進」という観点から、複数の州で公共調達制度を活用する動きがある。例えばブレーメン州の公共調達制度は、「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬」の取り組みを企業に求めるとともに、落札額が同じ場合は「男女の機会均等」等に取り組む企業を優遇することが規定されている。具体的には、「公共調達における協約賃金遵守、社会的基準及び競争の確保のためのブレーメン州法⁵¹(協約賃金遵守・公共調達法)」第4章18条(社会的基準及びその他の基準の考慮)第2項で「建設サービス、物品納入サービス及び役務提供サービスの調達の場合は、国際労働機関(ILO)第100号条約『同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約』(連邦法律公報1956年第II部24頁)等、ILO条約で定められている最低基準を無視して得られ、または製造された物品がサービスの目的物にならないように努めなければならない」と規定している。また、同条第3項で「建設サービス及び役務提供サービスに関する公共調達の場合に、経済的価値が同一の入札がある場合には、社会法典第9編第71条に基づく重度障がい者の雇用義務を果たし、職業訓練ポストを提供し、初期職業訓練の確保を目的とする労働協約による賦課制度に参加し、または職業訓練同盟に参加する入札者が落札する。このことは、雇用における男女の機会均等を推進する入札者に対しても同様に適用される」としている。同条第5項では「第3項の規定による前提条件の証明として、入札者は管轄機関の証明書を提出しなければならない、または雇用における男女の機会均等をどのように推進しているかを説明しなければならない」と定めている。

この他にもベルリン州では、公契約の締結や補助金の支給の際に、女性の地位向上に取り組む企業を優遇する規定があるほか、ブランデンブルク州や、ザールラント州、テューリンゲン州にも公契約に関して同様の規定がある⁵²。

⁵¹ Bremisches Gesetz zur Sicherung von Tarifreue, Sozialstandards und Wettbewerb bei öffentlicher Auftragsvergabe(Tarifreue-und Vergabegesetz TtVG).

⁵² GenderKompetenzZentrum サイト “Gleichstellung und öffentliche Vergabe”.

(2) 税・控除

OECD の報告書(2017)⁵³によると、多くの国では、税制・移転制度は、夫婦間で平等な労働分担を促進し、働き方に中立な制度となっているが、ドイツの税制・移転制度は、労働を平等に分担しようとする夫婦への支援にはなっていない。夫婦単位課税、家族保険(配偶者が保険料免除で加入できる)、社会保険料の上限額設定が、同一世帯内で2人目の家族が就労を開始すると、就労所得の租税公課負担が明らかに高くなる結果をもたらすためである。夫婦単位課税と累進税率を用いるドイツの制度では、第2の稼ぎ手(多くは母親)は実質的に、個人単位課税の場合よりもより高い境界税率で課税される。このことが、第2の稼ぎ手である母親を、非課税の僅少労働(月額450ユーロ以下のミニジョブ⁵⁴)へ導き、非課税の報酬上限額を超えて労働を拡大する経済的なインセンティブを低下させている。ただし、その中であって、2007年に導入された「両親手当」は、夫婦間の有償労働(賃金労働)と無償労働(家事・育児)のバランスのとれた夫婦間の分担を進める重要な政策的メッセージの役割を果たしており、母親が早期に職場復帰する確率を顕著に高め、育児休業を取得する父親の数を顕著に増やすことにつながった、と同書は評価している。

(3) 政労使の取り組み状況

両立支援に欠かせない労働時間に関する取り組み等は、主に政労使が連携しながら実施している。「家族を意識した労働時間(Familienbewusste Arbeitszeiten)」構想は、連邦家族省の主導で2010年10月に開始したキャンペーンである。この目的は、母親により多くのキャリア形成機会を与え、父親により多くの家族時間を与えるために、より柔軟な労働時間を提供する企業を支援することである。2011年2月28日には政労使⁵⁵の代表者が「家庭に配慮した労働時間憲章(Chartha für familienbewusste Arbeitszeiten)」に署名した⁵⁶。この憲章は、全ての利害関係者が家庭に配慮した労働時間を実現する機会と画期的な労働時間モデルをドイツのために積極的に活用することを目的としている。

⁵³ OECD (2017) *Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf*.

⁵⁴ ミニジョブ(僅少労働)はパートタイム労働の一種で、収入が月450ユーロ以下の場合に、使用者に文書で適用除外を申請すると、所得税と社会保険料の労働者負担分が免除される制度である(但し、使用者は免除されず、税金、健康保険、年金保険の計30%の負担義務がある)。2003年の「ハルツ労働市場改革」で、ミニジョブの報酬上限を325ユーロから400ユーロ(現在は450ユーロ)に引き上げた代わりに、週労働時間の制限(上限15時間)を解除し、時給の下限を事実上廃止した。その後、2015年1月1日の法定最低賃金の導入に伴い、ミニジョブもその適用を受け、再び時給の下限が設けられた(最低賃金時給は2017年時点で時給8.84ユーロ)。

⁵⁵ 政府、ドイツ労働総同盟(DGB)、ドイツ商工会議所連合会、ドイツ手工業中央連合会(ZDH)。

⁵⁶ BMFSFJ サイト"Zur richtigen Zeit am richtigen Ort": Bundesregierung und Wirtschaft setzen auf familienfreundliche Arbeitszeiten(08.02.2011)
(<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/-zur-richtigen-zeit-am-richtigen-ort---bund-esregierung-und-wirtschaft-setzen-auf-familienfreundliche-arbeitszeiten/74782?view=DEFAULT>).

さらに 2015 年には、ドイツ使用者連盟(BDA)が加わり、覚書「家庭と職場—新しい両立 (Familie und Arbeitswelt—Die NEUE Vereinbarkeit)⁵⁷」を交わし、憲章からさらに前進した。覚書には、両立支援の前進指標の確認(例:母親の就業増加、保育設備の改善、企業における柔軟な労働時間に対する意識向上)、課題の特定(父親の家庭参加、女性の就業継続・再開支援、女性の労働時間を増やす支援)、ライフステージに応じた働き方(両立の実現)のために労使で指針を策定すること、等の項目が締結された。この覚書は、欧州社会基金が共同出資した企業ネットワーク「成功要因 家族((Erfolgsfaktor Familie)⁵⁸」の活動の一環として策定されたものである。「成功 要因家族」には、1,200 超の企業が参加しており、ファミリーフレンドリーに関する推奨例(Good example)や情報等を提供し、職場におけるファミリーフレンドリーの課題に取り組むためのコンテストやイベントを開催している。さらに各地に約 650 のネットワーク「家族のための地域同盟」がある。このネットワークには、行政官庁、労使、財団、協会、職業安定機関(AA)、大学、保育事業者等が参加しており、家族関連サービス(例:地域の保育サービスや家族の介護をする労働者の職業教育)に関する情報提供をしている。

また、ファミリーフレンドリー企業に対する認定制度も 1999 年から続けられている。認定を希望する企業は、まず、「仕事と家庭⁵⁹」監査を申請する。申請を受けて独立機関であるヘルティ財団が、各企業のプロセスを審査し、目標設定、職場最適化アプローチを点検し、必要に応じて改善点を指摘した上で、基準を満たした場合に「ファミリーフレンドリー企業」として認定する。従業員 1,000 人以上の大規模な企業の 42%がこの認定を受けているが、従業員 20 人未満の小規模な企業では 8%しか認定を受けていない⁶⁰。

おわりに

以上見てきた通り、ドイツでは戦後の東西ドイツ分裂を経て、保育事情や女性の就業状況に地域的な相違が見られる。また、統一後の 1990 年代には、育児休業や手当給付の期間が延長されたが、これが結果的に母親の長期離職と職業中断につながったことから、2000 年代以降は、母親の早期復職と父親の育児休業取得を同時に促進している。特に 2015 年に導入された「両親手当プラス」は、両親休暇期間中に、両親手当の受給額を減額されることなく短時間勤務ができる仕組みを作り、制度利用率は導入後 2 年間で 13.8%から 28.0%まで上昇した。

⁵⁷ BMFSFJ(2015) *Familie und Arbeitswelt—Die NEUE Vereinbarkeit*
(<https://www.bmfsfj.de/blob/75974/3a67bc965f98080001380934cc080a97/monitor-familienforschung-ausgabe-35-sonderausgabe-2015-data.pdf>).

⁵⁸ 成功要因 家族サイト(www.erfolgsfaktor-familie.de/).

⁵⁹ berufundfamilie(2017) *audit berufundfamilie*
(<http://berufundfamilie.de/auditierung-unternehmen-institutionen-hochschule/audit-berufundfamilie>)

⁶⁰ OECD (2017) *Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf*.

なお、第3次メルケル政権下で、法改正に至らなかった「パートタイム労働者のフルタイムへの復帰権」については、法改正を待たず、労使交渉で実現の模索が始まっている。国内最大の産業別労働組合である金属産業労組(IG メタル)が2017年末の交渉で要求している内容は、「育児等の理由で、労働者が主体的に週労働時間を35時間から最大28時間まで短縮できる権利」、「当該労働者が2年後にフルタイムに復帰できる権利」、「労働時間短縮中の収入減について使用者が一部賃金を補填すること」等である。IGメタルの交渉結果は、非組合員を含む約390万人に波及するため、他産業にも強い影響力がある⁶¹。今後交渉が成功した場合、全国の職場でフルタイムへの復帰権を認める動きが加速する可能性もある⁶²。

〔参考文献〕

- ・ Anke Radenacker(2014) Family Policies: Germany 2014, The Population Europe Resource Finder and Archive (PERFAR).
- ・ BMFSFJ(2015)Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit.
- ・ BMFSFJ(2017) Kindertagesbetreuung Kompakt – Ausbaustand und Bedarf 2016.
- ・ BMFSFJ(23.06.2016 Presse-mitteilung)"Ein Jahr ElterngeldPlus".
- ・ BMFSFJ(05.05.2017 Hintergrund - meldung)Quote für mehr Frauen in Führungspositionen: Privatwirtschaft.
- ・ Die Bundesregierung,Artikel, Gleiche Chancen für Frauen und Männer.
- ・ Deutscher Bundestag 18. Wahlperiode(Drucksache 18/12840, 21.06.2017).
- ・ DIW Wochenbericht Nr. 51+52.2011(Dezember 21, 2011).
- ・ Elke Holst and Anna Wieber(2014)Eastern Germany Ahead in Employment of Women, DIW Economic Bulletin 11.2014.
- ・ European Observatory of Working Life(19 February 2015).
- ・ Germany: Proposed pay transparency law would seek parity for comparable work(Willis Towers Watson Global News Briefs, March 15, 2017).
- ・ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (18. Legislaturperiode), Deutschlands Zukunft gestalten.
- ・ Kraemer, Birgit, Germany: Family benefit rule changes encourage parents to share childcare duties.
- ・ OECD (2017) Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf.
- ・ Prof. Dr. Bert Rürup und Sandra Gruescu (2003) Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung, BMFSFJ.
- ・ Statistisches Bundesamt, Altersdurchschnitt der Bevölkerung sank 2015 auf 44 Jahre und 3 Monate,Pressemitteilung Nr. 197 vom 13.06.2017.
- ・ Statistisches Bundesamt(2016)Öffentliche Sozialleistungen(Januar 2014 bis März 2016).
- ・ Statistisches Bundesamt(Pressemitteilung Nr. 212 vom 21.06.2016).
- ・ Väterbeteiligung beim Eltern-geld steigt weiter an, , Pressemitteilung Nr. 212 vom

⁶¹すでに追随する動きが見られ、DGB傘下の産業別労働組合「食品・飲料労組(NGG)」も同様にフルタイム復帰権を要求しているとの報道がされている(2017年12月15日)。(NGG fordert Rückkehrrecht auf Vollzeit,Ostthüringer Zeitung 16. Dezember)
(<http://jena.otz.de/web/jena/startseite/detail/-/specific/NGG-fordert-Rueckkehrrecht-auf-Vollzeit-1784295380>).

⁶²脱稿後の2018年2月6日に、IGメタルと南西部地域の使用者団体(Südwestmetall)の交渉が妥結した。その結果、2019年から介護や育児を担う労働者は、最大2年間、週労働時間を通常の35時間から28時間まで短縮できる権利と、その後フルタイムに復帰できる権利を獲得した。同協約は南西部の金属産業で働く90万人が対象だが、他地域の労使交渉におけるパターンセッター(先導役)の役割も担うため、合意内容は最終的に金属産業で働く390万人の労働者に波及する見込みである。

21.06.2016.

- Statistisches Bundesamt(2017)Germany' s gender pay gap one of the largest in the EU.
- WeltN24 GmbH(22.07.2014)Nach der Elternzeit arbeiten viele Männer weniger.
- 泉 眞樹子「母性保護法全面改正」『外国の立法 (2017.7) 』
- 魚住 明代(2007)「ドイツの新しい家族政策ドイツの新しい家族政策」『海外社会保障研究 Autumn 2007 No. 160』
- 株式会社ニッセイ基礎研究所(2008)『厚生労働省委託調査研究 今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究報告書(ドイツ執筆部分、齋藤純子)』
- 厚生労働省『2016年海外情勢報告』
- 齋藤純子(2007)「ドイツの連邦親手当・親時間法—所得比例方式の育児手当制度への転換」『外国の立法 232(2007.6)』国立国会図書館調査及び立法考査局
- 齋藤 純子「ドイツの介護休業法制」『外国の立法 242(2009.12)』国立国会図書館調査及び立法考査局。
- 齋藤純子(2011)「ドイツの保育制度—拡充の歩みと展望—」『レファレンス 平成 23 年 2 月号』国立国会図書館調査及び立法考査局
- 内閣府男女共同参画局(2011)女性の経済的エンパワーメントに関する諸外国の主な取り組み(資料)
- 水島 郁子「産休・育休中の労働者に対する所得保障-ドイツ法を手がかりとして-」『クォーターリー生活福祉研究 通巻 52 号 Vol.13 No.4』
- 宮本恭子「ドイツにおける家族介護者支援の構造的特徴— ドイツ現地調査から —」『経済科学論集(Journal of Economics)第 43 号, 2017 年 3 月』
- 山田千秀(2010)「フランス及びドイツにおける家族政策」『立法と調査 2010.11 No.310』
- JILPT『データブック国際比較 2017』
- JILPT 資料シリーズ No.84(2011)『ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための支援策—フランス・ドイツ・スウェーデン・イギリス・アメリカ比較—(ドイツ執筆部分 飯田恵子)』