

第2章 ドイツ

はじめに

複数就業¹（副業）は、ドイツ特有の「ミニジョブ（僅少雇用）」制度と深く関わっている。ドイツ労働市場・職業研究所²（IAB）の分析³によると、2014年の時点で社会保険加入義務のある雇用労働者全体の6.7%が副業をしており、副業者の9割は、労働者の社会保険料負担が免除されるミニジョブの枠内で副業をしていた⁴。

そのため、まずここでは、「ミニジョブ」の制度を説明しておきたい。ミニジョブ（Minijob）とは、賃金平均月額が450ユーロ以下である「僅少雇用（geringfügige Beschäftigung）」の通称である。パートタイム労働の一種で、最低賃金や休暇などは、通常の労働者と同等の権利が認められる⁵。また、労災保険は適用されるが、その他の社会保険（医療、介護、失業）は適用されない。ミニジョブ労働者は、所得税と社会保険料の労働者負担分が免除される。年金保険については、2013年からミニジョブ労働者も原則加入義務対象（総収入の3.9%の保険料負担）となったが、労働者が使用者に文書で適用除外を申請すると免除される⁶。一方で、使用者の社会保険料負担は免除されず、税金⁷（所得税2%）、健康保険（13%）、年金保険（15%）の計30%の保険料負担義務がある⁸。これは、使用者が保険料負担を逃れる目的でミニジョブを利用しないための措置である。

なお、賃金平均月額が450.01ユーロ以上、850ユーロ以下の雇用は、ミディジョブ（Midijob）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、所得に応じて減額される。

社会保険加入義務がある「本業」に従事しながら、1つのミニジョブを行う場合は、本業

¹ 本稿の執筆にあたり、JILPT 海外情報協力員のフロリアン・コートマン氏（アーキス法律事務所弁護士）より資料提供があった。記して謝意を表したい。

² 連邦雇用エージェンシー（BA）の公共研究機関。職員数は約300人で、うち200人が労働市場に関する調査・政策研究を担い、100人が研究調整、総務、経理、広報等を担っている。

³ Sabine Klinger und Enzo Weber (2017) Zweitbeschäftigungen in Deutschland-Immer mehr Menschen haben einen Nebenjob, *IAB Kurzbericht*(22/2017), (<http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb2217.pdf>) .

⁴ ただし、このIABの分析に官吏（Beamter）や自営業者等は含まれていない。

⁵ ただし、ドイツ労働市場・職業研究所（IAB）の実態調査によると、ミニジョブ労働者の3分の1は有給休暇がなく、過半数は、疾病時の賃金継続支払い（労働者が病気をして休暇を取得する場合に、使用者は6週間にわたって従前の賃金の100%支払う義務がある）を受けていなかった。さらに無期雇用のミニジョブ労働者の15%強は「労働契約書を使用者から受け取っておらず、主要な労働条件についても伝えられなかった」と回答している（全雇用労働者における同割合は3.5%のみ）。以上、労働社会省プレスリリースより（16. Oktober 2015）；（<http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2015/rechten-von-minijobbern-geltung-verschaffen.html>）（2018年1月11日閲覧）。

⁶ 連邦労働社会省サイト

（<http://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Social-Security/450-euro-mini-jobs-marginal-employment.html>）（2018年1月11日閲覧）。

⁷ 賦課金（最高0.99%）が発生することもある。

⁸ ミニジョブにおける使用者負担は2006年7月1日より25%から30%に引き上げられている。使用者はミニジョブ労働者に支払う給与額の最高30.99%を、社会保険料としてミニジョブセンター（Minijob Zentrale）に納める。このほか使用者は所属の職業組合に対して、労災保険の保険料を納める義務がある。

の賃金と合算しなくてよい。

ミニジョブに関する法的枠組みは、ハルツ改革⁹（労働市場改革）が進行する中で2003年4月1日に大幅に変更された。所得上限が月額325ユーロから400ユーロ（当時）に引き上げられ、社会保険加入義務と所得税が免除されたことによって、ミニジョブ労働者の純所得が大幅に増加した。同時に、週労働時間の上限（15時間）が廃止され、時給の下限が事実上廃止された。2003年改革の主な目的は、低賃金労働市場へのアクセスを容易にし、新たな雇用を生み出すことだった。

改正後、ミニジョブの労働者数は増加したが、労働組合からは、社会保険加入義務がある通常の雇用が低賃金のミニジョブに置き換えられ、低賃金セクターを拡大させる要因になっているとの批判が繰り返しなされている。また、ミニジョブを含む非正規雇用でのみ働く労働者の老後の貧困リスクも懸念されるようになっている¹⁰。

そこで、2013年1月から所得上限を月額400ユーロから450ユーロに引き上げると同時に、原則としてミニジョブ労働者も年金保険加入義務の対象とした。しかし、これまでのところ、大多数のミニジョブ労働者は、使用者に文書で適用除外を申請し、年金保険の労働者負担分を免がれて働いているのが実態である¹¹。また、2015年1月には、法定最低賃金の導入に伴い、ミニジョブの時給の下限が復活した（2017年現在、時給8.84ユーロ）。

第1節 複数就業の状況

1. 複数就業者の数、労働者に占める割合

副業者に関する統計数値は、対象やランダムサンプリングの範囲、メルクマールの設定方法によって、多少異なっている。

例えば、連邦雇用エージェンシー（BA）が2017年12月に発表した雇用統計¹²によると、副業としてミニジョブに従事する労働者の数は、2017年10月の時点で、278万3,600人だった。つまり、2017年10月には、社会保険加入義務のある雇用労働者の8.5%が副業をしていたことになる（図表2-1）。ただし、この人数には、（1）自営で副業を行っている者、（2）月収450ユーロを超えて副業を行っている者は含まれていない。

⁹ 2000年代前半に行われた就労促進を目的とする規制緩和や失業給付の見直しなどの一連の労働市場改革を指す。ミニジョブに関する法的枠組みの変更は、労働市場改革法の一環であるハルツ第Ⅱ法で定めた規定に基づいている。

¹⁰ JILPT 海外労働情報（2016年1月）『ミニジョブの現状と課題』。

¹¹ Sabine Klinger und Enzo Weber (2017)。

¹² 連邦雇用エージェンシー（2017年12月）
(<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html>)（2018年1月11日閲覧）。

図表 2-1 ドイツの副業者数

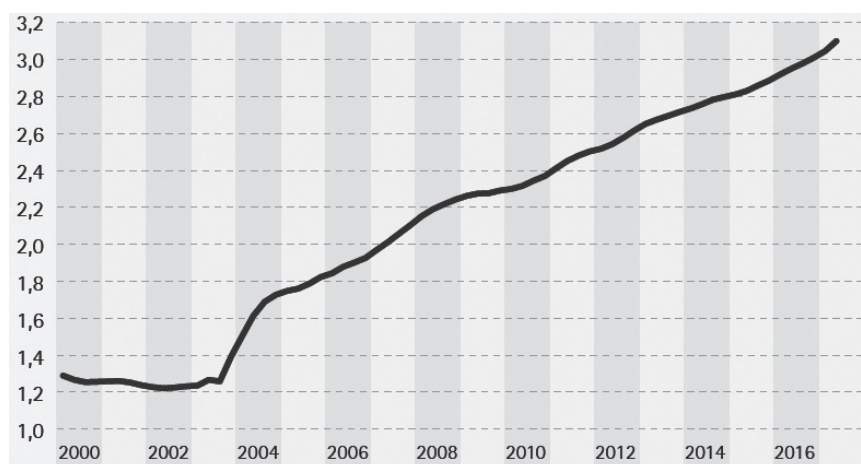
(単位：人)

	2017 年 8 月	2017 年 9 月	2017 年 10 月
労働者総数（社会保険加入）	32,409,700	32,739,500	32,787,500
ミニジョブ労働者総数	7,476,900	7,486,200	7,480,600
ーミニジョブのみに従事	4,741,800	4,704,000	4,697,000
ー副業としてミニジョブに従事	2,735,200	2,782,100	2,783,600

出所：BA(2017)。

他方、前述のドイツ労働市場・職業研究所（IAB）の調査¹³によると、2017 年第 2 四半期の時点で、307 万人の就業者が、本業のほかに副業を行っていた¹⁴。この人数は、IAB の労働時間算出レポート（IAB-Arbeitszeitrechnung）に基づき、官吏¹⁵や自営業者も含んだ数値となっている。図表 2-2 の通り、副業者数は 2002 年までは 125 万人前後で伸び悩んでいたが、2003 年の第 3 四半期に強い上昇トレンドが突然始まり、2017 年までに 2.5 倍近く増加した。この 2003 年以降の急激な上昇には、前述のミニジョブの法改正（2003 年）が影響している。

図表 2-2 副業者数の推移（2000 年第 1 四半期～2017 年第 2 四半期）（単位：百万人）



出所：IAB(2017)。

IAB の同調査では、現時点で詳細分析が可能な 2014 年の「雇用者ヒストリーデータ (BeH)」を用いて、「社会保険加入義務のある雇用労働者」と「副業者（ここでは官吏や自営業者は含まない）」の分析を行っている。それによると、2014 年は、209 万人の副業者がいた一方で、単一の仕事しかしていない者は 2,914 万人であり、雇用労働者全体（約 3,123

¹³ Sabine Klinger und Enzo Weber (2017).

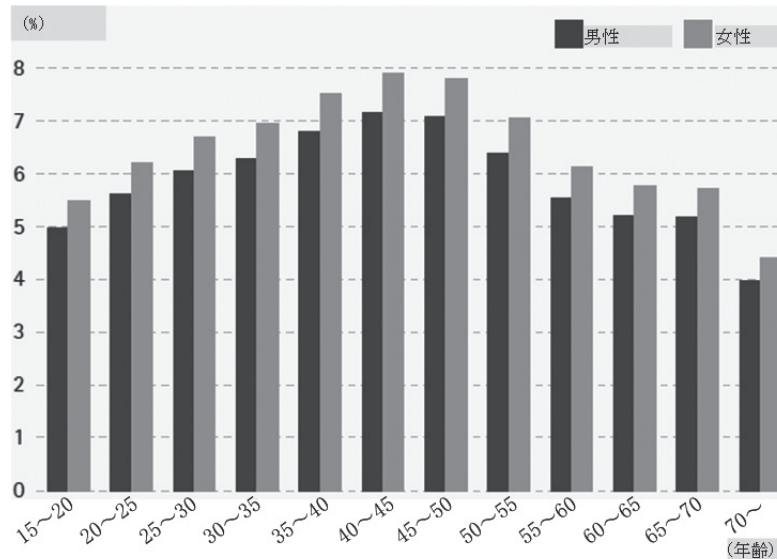
¹⁴ ドイツ統計局によると、2017 年第 2 四半期の就業者数は約 4,421 万人であった。従って、当該時期に 307 万人が副業をしている場合、就業者全体に占める割合は約 6.9% 相当と思われる。
(https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/02/PD18_046_13321.html)

¹⁵ ドイツの公務員は、主として公権力の行使に携わる「官吏 (Beamte)」と、私法上の雇用関係にある「公務被用者 (Tarifbeschäftigte)」とに分けられる。「官吏」は、団結権は保障されているものの、給与等は法定されるため協約締結権はなく、争議権も認められていない。団体交渉を通じて賃金等を決定する「公務被用者」は、民間労働者と同様に、三権ともに保障されている（平成 23 年人事院白書）
(<http://www.jinji.go.jp/hakusho/h23/1-2-01-3-1.html> (2017 年 11 月 29 日閲覧))。

万人)に副業者が占める割合は6.7%であった。そして、すでに冒頭で述べた通り、IABが算出したこの6.7%という副業者のうち、90%がミニジョブの枠内で副業をしていた。

また、IABの分析では、副業者は、全年齢階級で女性の方が多く、中高年層(40～50歳)が占める割合が最も多かった(図表2-3)。また、本業の収入が低い方が、そして、フルタイムよりもパートタイム労働者の方が、副業をする確率が高かった。

図表 2-3 副業者が雇用労働者全体に占める割合(性別、年齢階級別) 2014 年



出所：IAB(2017)。

2. 複数就業に係る法令上の位置づけ

ドイツでは、副業に関して雇用契約等での制限は見られるが、理由を問わない一律の全面禁止は、認められていない(無効である)¹⁶。

使用者は「正当な利益」に影響を及ぼさなければ、従業員の副業に同意する義務がある。ただし、これは裏を返すと、従業員が「競合他社で副業する場合」「類似事業を立ち上げて使用者の競争相手になる場合」「副業で無理をして本業で能力を出し切れない場合」等は、副業を認めなくても良いということでもある。

また、労働法上は、1つの職に専念する従業員と副業者は、同等の労働者としての請求権を有する。これには、病気になったときや母性保護期間中の賃金継続支払い、有給休暇の請求権のほか、企業によって異なる休暇手当やクリスマス手当等の請求権も含まれる¹⁷。

なお、連邦休暇法(BUrlG)¹⁸に基づく休暇中、休暇の目的に反する副業(雇用、請負、自営を問わず)は原則として禁止されている¹⁹。

¹⁶ “Nach der Arbeit ist vor der Arbeit” *stuttgarter-nachrichten.de* (06. November 2017) .

¹⁷ 同上。

¹⁸ 労働者の休暇を定めた法律で、6カ月以上の就業継続期間がある労働者は1年につき24日以上有給休暇を取得できる(同法3条、4条)ことなどが規定されている。

¹⁹ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2011)『多重就労者に係る労働時間管理の在り方に関する調査研究報告書(富永晃一執筆部分)』p.55。

第2節 複数就業者に対する労働時間・健康管理の考え方²⁰

1. 労働時間

労働者の健康管理上の配慮から、労働時間の上限規制があり、本業と副業は合算される。しかし、「自営」で副業をする場合は、労働時間にカウントされない²¹。

(1) 労働時間規制における通算の有無

労働時間法²² (ArbZG) 2条1項に基づき、複数の使用者の下で働く労働者の労働時間は通算される。2015年に法定最低賃金が導入されてから、使用者は全ての労働時間を記録する義務を負っている。使用者は、通常の社員であれ、ミニジョブ労働者であれ、出勤記録を残し、給与台帳に記帳しなければならない。最低法定賃金の時給 8.84 ユーロ (2018 年時) は、ミニジョブ労働者にも適用される。さらにミニジョブ労働者は、通常の従業員と同じ権利を有しており、有給休暇の権利と病欠時と祝日を含めた給与支払い継続が保証される。

図表 2-4 同日に2カ所の使用者 (A・B) の下で働く労働者 X の場合

労働者 X の 1 日の労働時間		
0 - 6 時間	6 - 8 時間	8 - 10 時間
使用主 A	使用主 B	

例えば、図表 2-4 のように働く労働者 X の場合が考えられる。この場合、使用者 B は同日の早い時間に労働者 X がすでに使用者 A のために働いていたことを知らなくとも、労働時間が合算されて、労働時間法の上限に違反して労働者を働かせてしまう危険性がある。使用者 A と使用者 B は、従業員の勤務時間について互いに通知する義務はない²³。従って、使用者はこうしたリスクを避けるために、他の使用者のために働いた労働時間を従業員は使用者に通知しなければならないことを雇用契約の中で明記することが必要になるだろう²⁴。つまり、使用者は労働者に対して副業の有無やその労働時間等について申告を求める権利を有しており (照会権、質問権)²⁵、例えば労働者に対して雇用契約で、「副業 (兼職) 届け」、「勤務時間 (記録)」、兼職先の「源泉給与税控除証 (ELStAM)」、等の情報提供を求めることにより、リスクを回避することができる。

²⁰ 労働時間法の解説等については、JILPT 労働政策研究報告書 No.36『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』第2章 (橋本陽子執筆部分) を参考にした。また、副業者に対する法規制の考え方については、根本到「副業をめぐる法的規制と労働者の私生活の自由」『日本労働研究雑誌 No.522/July 2006』を参考にした。

²¹ Baeck/Deutsch ArbZG/Baeck/Deutsch ArbZG § 2 No. 17.

²² 「Arbeitszeitgesetz (ArbZG)」(最終改正: 11. November 2016) (<https://www.gesetze-im-internet.de/arbzbz/BJNR117100994.html>).

²³ Baeck/Deutsch Arbzbz /Baeck /Deutsch ArbZG § 16 No. 31.

²⁴ Baeck/Deutsch ArbZG/ Baeck /Deutsch ArbZG § 16 No. 30.

²⁵ 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2011) p.49、pp.53-54。

(2) 通算の範囲、手段

労働時間法（ArbZG）3条に基づき、本業と副業を合算した労働時間は、原則として1日8時間を超えてはならない。ただし、6カ月以内または24週間以内の平均で1日8時間を超えない場合に限り、1日10時間まで延長することができる。また、ArbZG 7条に基づき、1週間当たり48時間を超えてはならないが、これについても一定の条件下で延長が可能である。例えば変形労働時間制の場合、最大で週に $10 \times 6 = 60$ 時間まで働くことが許容される。6カ月間の調整期間は、協約や協約の開放条項を通じて、事業所協定による延長が可能である（ArbZG 7条1項1号b）。

なお、ArbZG5条が規定する「1日の労働時間が終了した後に最低11時間の連続した休息時間が与えられなければならない」という連続休息時間（インターバル規制）については、副業をした場合にこの規定がどのように適用されるかについては明らかになっていない。諸説あり、それぞれの就業について休息時間が確保されることで足りるという見解もあるが、非労働時間が11時間以上確保されることを求める見解が有力である²⁶。同じく、副業によって法定労働時間を超過した場合にいずれの使用者が責任を負うのかについても、①本業の使用者が常に責任を負う、②後から労働契約を締結した使用者が責任を負う、③労働時間の順序に関係なく労働時間を違法に超過した場合の使用者が責任を負う、など諸説ある。現行法上、労働時間違反は、使用者のみに罰則が設けられているが、労働者の副業を使用者が知らないことも多く、使用者の故意・過失認定は困難を伴うため、制度上の問題とする見解もある²⁷。

(3) 履行義務者

労働時間法（ArbZG）16条に基づき、使用者は、1日の所定労働時間を超える時間をすべて記録する義務を負う。

労働時間の記録は労働者の申告に委ねられ、労働者に正確な自己申告を行わせる義務を使用者が負うことを事業所協定で明記すべきであるとされている²⁸。

同文脈において、労働者側が、副業による合算した労働時間を故意に申告せず、労働時間法に違反した場合、使用者からの解雇理由となる可能性がある²⁹。

(4) 履行確保

使用者が労働時間法に違反した場合は、ArbZG 22条、23条に基づき、過料及び罰金刑が科される。

²⁶ 根本到「副業をめぐる法的規制と労働者の私生活の自由」『日本労働研究雑誌 No.522/July 2006』p.19。なお、11時間の休息時間（インターバル）を、労使あるいは使用者間でどのように設定するかについて、具体的な事例が記載された文献は見つからなかった。

²⁷ 同上。

²⁸ JILPT 労働政策研究報告書 No.36『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』第2章（橋本陽子執筆部分）p.92。

²⁹ “Nach der Arbeit ist vor der Arbeit” *stuttgarter-nachrichten.de* (06. November 2017)。

2. 健康管理

労働者の健康配慮義務に関するルール（どの事業所が義務を負うか）

労働保護法³⁰（ArbSchG）3条1項で、「労働に際して労働者の安全衛生に影響を及ぼす状況を考慮して、必要な労働災害防止対策を講ずる義務を負う」と規定されているように、原則として使用者は、従業員の健康管理に責任がある。

同法は、1人の従業員が異なる使用者のために働いているケースを、明示的に規定していない³¹。派遣労働者のように、使用者と労働場所が異なる場合には、使用者双方が協力しなければならないことは一般に認められている。しかし、判例では、従業員が自分の意思で副業をしているような場合には、使用者同士が協力するという義務は殆ど成立しない。結論として、各使用者は、自分の職場（それぞれの影響力の領域）に限定された配慮義務（Fürsorgepflicht）を負うという見解が有力である³²。

第3節 労働保険・社会保険の適用と給付の考え方及びその実務

1. 制度の概要

適用と給付の考え方、その実務

労働者（従業員）は、一般的に社会保険負担の対象になる。しかし、すでに冒頭で説明した通り、ミニジョブで働く場合、月収450ユーロ以下であれば、社会法典第4編³³（SGB IV）8条に基づき、所得税、社会保険の労働者負担分が免除される（年金保険については、原則加入の義務対象だが、使用者に書面で適用除外申請をすれば免除される）。しかし、使用者については免除されない。これは、保険料負担を逃れる目的でミニジョブが利用されることを回避するためである。使用者は、ミニジョブであっても、年金保険料として賃金の15%、健康保険料として13%、及び税金2%の計30%を負担する。

2. 保険の適用

複数就業者に関する各保険の取扱い

ミニジョブ以外で副業をする労働者（自営を除く）は、図表2-5の通り、通常は社会保険に加入して労使で保険料を負担し、それぞれに対応した被保険者の請求権も獲得する。

しかし、ミニジョブは、社会保険の労働者負担分が免除になる分、社会保険（医療、介護、失業）は適用除外となる。ただし、使用者のみが保険料を負担する労災保険は適用される。なお、健康保険については、事業者が保険料を負担してもミニジョブ労働者が医療給付請求

³⁰ 「労働安全衛生法」とも言われる。「Arbeitsschutzgesetz(ArbSchG)」（最終改正：31. August 2015）
（<https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR124610996.html>）。

³¹ Schack, Kollmer/Klindt/Schucht, Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG No. 37-44.

³² Schüren/Hamann /SchürenAÜG § 11 Rn. 134.

³³ Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV)（最終改正：18. Juli 2017）.
（https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/BJNR138450976.html）。

権を得ることはない³⁴が、年金保険については、年金給付の算定基礎となる報酬点数へ反映される仕組みになっている³⁵。

複数のミニジョブに従事している場合は、合算され、月額 450 ユーロを超えると、社会保険加入義務が発生する³⁶。また、社会保険加入義務がある本業をしながら複数のミニジョブを行う場合、1 つを除いて本業の収入と合算することとされる（収入通算）³⁷。

図表 2-5 ドイツの社会保険 負担率（2017）

年金保険	18.7% （労 9.35%、使 9.35%）
健康保険	14.6% （労 7.3%、使 7.3%）
雇用保険	3.0% （労 1.5%、使 1.5%）
介護保険	2.55% （労 1.275%、使 1.275%）
労災保険	1.19% （使用者のみ負担）

出所：Germany Trade & Invest(2017)。

3. 労災給付

複数事業所で勤務する者の労災保険の給付の取扱い

労災保険の負担義務は、使用者のみに課されている（図表 2-5）。また、社会法典第 7 編（SGB VII）2 条に基づき、ミニジョブ労働者も含むすべての労働者は、労災保険の被保険者であり、労災が起きた場合、従前賃金の約 8 割の傷病給付（Verletztengeld）が支払われる（SGB VII 45 条、47 条）。

例えば、使用者 A と使用者 B に雇用されて兼業している労働者 X が労災に遭い、どちらの仕事も続けられない場合、休業（補償）給付の額は、使用者 A と B の双方から得る合計収入を基に計算される。他方、労働者 X が労災に遭い、使用者 A の仕事は継続できるが、使用者 B の仕事は継続できない場合、原則として使用者 B の収入のみに基づいて給付される³⁸。

³⁴ 健康保険は、被保険者資格を得た場合、完全給付が発生するが、事業者負担のみでは被保険者資格が得られないため、給付請求権は発生しない。

³⁵ 衣笠葉子「非正規労働者への被用者保険の適用拡大の在り方と法的課題」『日本労働研究雑誌 No. 659/June 2015』p.54.

³⁶ 例えば 2 つのミニジョブ労働をしていて、1 つが月額 300 ユーロ、もう 1 つが月額 200 ユーロで合計月額が 500 ユーロの場合、労働者は両方のミニジョブの社会保険料を負担しなければならない（ただし、年間で 2 つのミニジョブの平均月額が 450 ユーロ以下になる場合は、社会保険を負担しなくても良い）。

³⁷ 同上。

³⁸ Schmitt SGB VII/Jochem Schmitt SGB VII § 47 No. 15.

おわりに

冒頭に紹介した IAB の調査³⁹（2017 年）の通り、ドイツの副業者の 9 割は、本業にプラスして月収 450 ユーロ以下のミニジョブの枠内で副業をしている。同調査の分析によると、副業者には女性や中高年層が多い。また、所得の観点から見ると、賃金分布全体にわたって、フルタイム就業者よりもパートタイム就業者の方（本業の収入が低い者）が、もう 1 つ別の仕事を行っていた。

ミニジョブに対する考え方は、労使で異なる。ドイツ使用者団体連盟（BDA）は、「闇労働（社会保険料負担などから逃れる目的で届出なしに行われる労働）の防止に重要な役割を果たしている」として評価している。一方、ドイツ労働総同盟（DGB）は「社会保険義務のある雇用を空洞化させ、低賃金セクターを固定・拡大させる要因になっている」として、批判的に捉えている。IAB も上述調査の分析の結果、ミニジョブ労働者の社会保険負担免除は、低所得者の副業を加速させ、公平性を欠いた制度だとして懐疑的な立場をとる。その理由として、①ミニジョブによる税・社会保険制度の免除は、低所得者だけでなく、（社会政策上支援が不要な）高所得者も恩恵を受ける点、②ミニジョブの所得が収入において重要な位置を占める低所得者層に対しては、職業上の持続的な発展が定かでない（キャリア形成がしづらい）点、③年金制度の維持に殆ど貢献しない点、④ミニジョブ労働者（特にパートタイムとミニジョブの組み合わせで働く女性等）の老後の貧困リスクが増すことになる点、などを挙げている。調査を統括した IAB のエンゾ・ヴェーバー氏は、「重要なのは、本業で収入を得る可能性を向上させることであり、本業に専念し、本人が望む労働時間で働き、キャリア形成を構築することが、老後の貧困リスクを減らすことにもつながる。低所得者に対しては、通常の税・社会保障上の優遇措置で対応が可能であり、ミニジョブを通じて税・社会保険料を免除することは、誤った道へ導くことになる」と結論付けている。

〔参考文献〕

- ・ Die Wahrheit über den deutschen Nebenjob-Boom, *WeltN24* (04.11.2015) .
- ・ Sabine Klinger und Enzo Weber (2017) Zweitbeschäftigungen in Deutschland – Immer mehr Menschen haben einen Nebenjob, *IAB Kurzbericht*(22/2017).
- ・ Experten wollen Subventionen für Minijobs abschaffen, *WeltN24* (18.10.2017).
- ・ Neumarkter haben immer öfter Nebenjobs, *Region Neumarkt*(01. November 2017).
- ・ Zweitjob erlaubt? Nach der Arbeit ist vor der Arbeit, *stuttgarter-nachrichten.de*(06. November 2017).
- ・ 衣笠 葉子「非正規労働者への被用者保険の適用拡大の在り方と法的課題」『日本労働研究雑誌 No. 659/June 2015』。
- ・ 根本 到「副業をめぐる法的規制と労働者の私生活の自由」『日本労働研究雑誌 No.522/July 2006』。
- ・ JILPT 労働政策研究報告書 No.36『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』第2章 ドイツ（橋本陽子執筆部分）。
- ・ 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング(2011)『多重就労者に係る労働時間管理の在り方に関する

³⁹ Sabine Klinger und Enzo Weber (2017). 賃金継続支払い法に基づき、労働者に対する 6 週間の賃金継続支払いを義務付けられる（3 条 1 項）。

諸外国における副業・兼業の実態調査

- 調査研究報告書（富永 晃一 執筆部分）』。
- ・ 山本 陽大「ドイツにおける兼業規制の法的構造」『季刊労働法 332 号 (2010)』。