

ドイツにおける労働&福祉政策 実施の現状

「良き労働」プログラムと その実施

第4次メルケル政権（大連立）

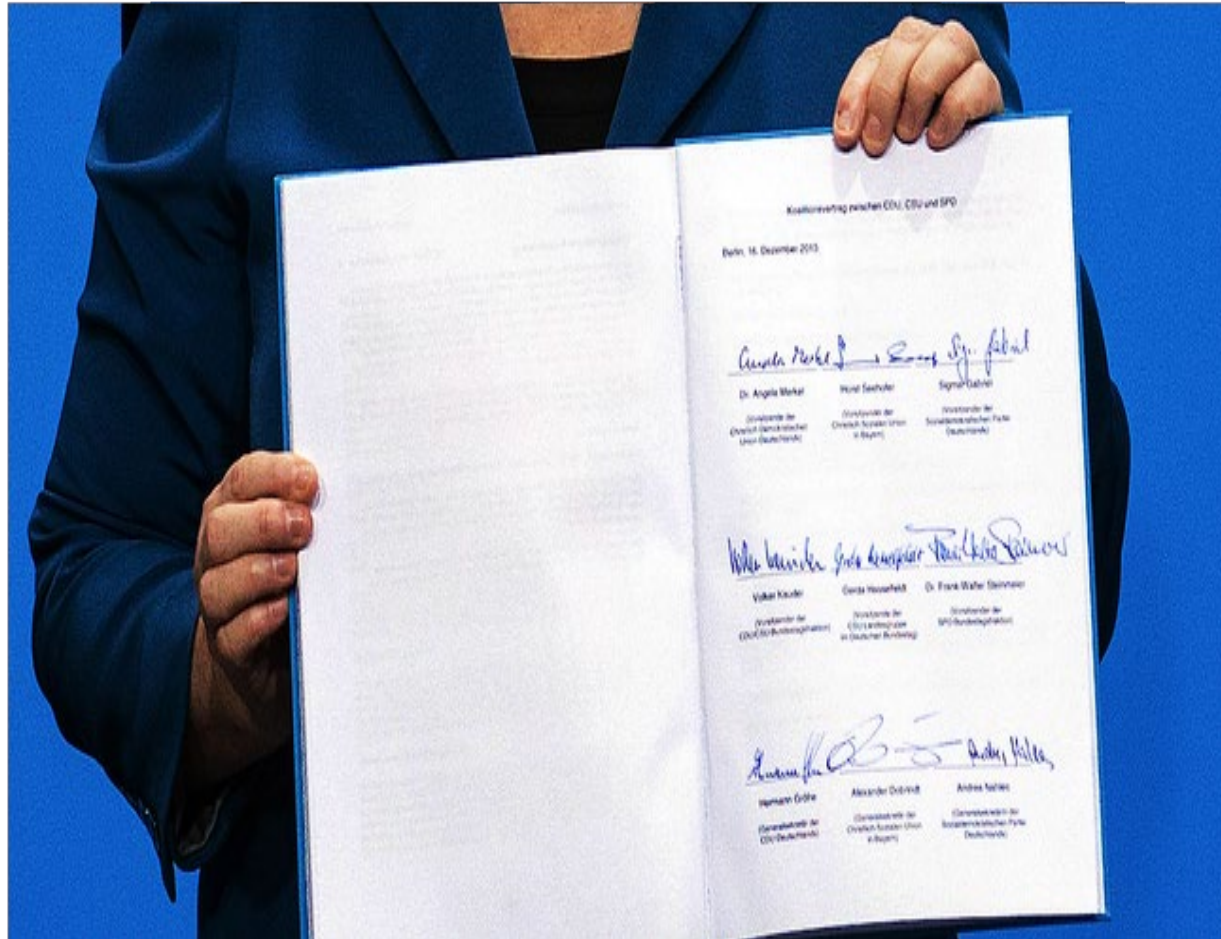
- 2018年2月7日、CDU、CSU、SPDの3党代表が第4次大連立構築のための連立協定案に合意
- 連立協定のキャッチフレーズは、「欧州の新たな出発、ドイツの新たなダイナミクス」

3党の党首



Professor Franz Josef Düwell

仮調印2018年2月7日、正式署名 2018年3月14日



Professor Franz Josef Düwell

「良き労働」

- 連立協定第5条のタイトル——「良き労働と大きな安心と社会参加の確保」
- 「良き労働」条項において、第19次被選期間の労働法プログラムを規定

2018年4月17日、パートタイム権 利拡大に関する原案

パートタイム労働に関する新規定「ブリッジ・
パートタイム法」が2018年12月21日付で発効

Arbeits- und Privatleben besser vereinbaren

BRÜCKENTEILZEIT
1-5 Jahre



normale Arbeitszeit



reduzierte Arbeitszeit



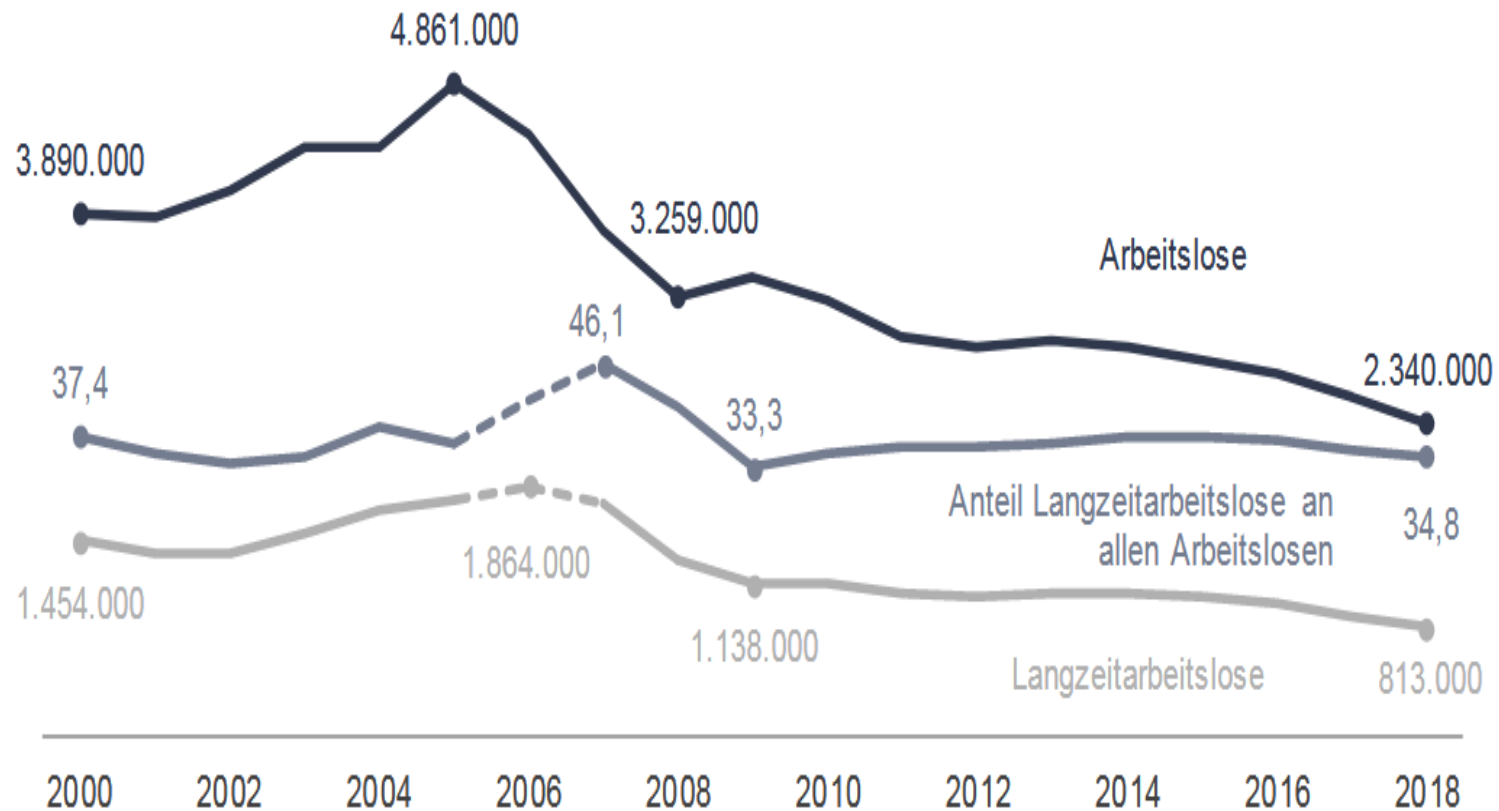
normale Arbeitszeit

2019年1月1日、参加機会法

- **長期失業者の一般労働市場における社会保障された就労を実現 & サポートするため、賃金助成と支援の法基盤を確立**
- **目標: 15万人の再就労**
- **2年以上の失業者の雇用を推進**
- **助成レベル: 雇用1年目は給料の75%、2年目は50%の助成金給付。条件は雇用契約の締結**

Bestand Arbeitsloser und langzeitarbeitsloser Menschen* im Zeitvergleich

Anteil Langzeitarbeitslose an allen Arbeitslosen in Prozent



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

* Untererfassung bei Langzeitarbeitslosen in den Jahren 2005 und 2006 mit einer einfachen Schätzung ausgeglichen

根拠のない期間限定労働契約を認容

- 業務適格労働者との有期労働契約は、1期間を最長5年に
- 合計期間5年を上限として、1回の労働契約延長を可能に

労働4.0の変容における職業資格 取得

- ❖ 経済と労働のデジタル化に対応するために、雇用主は従業員に最新の継続的職業教育の機会を与える義務を負う。
- ❖ 専門職労働者基盤の強化と変容する労働に対処する能力拡大のためにも、継続的職業教育が必要

実施

2018年12月21日付

資格取得機会法

2019年1月1日に発効

資格取得機会法

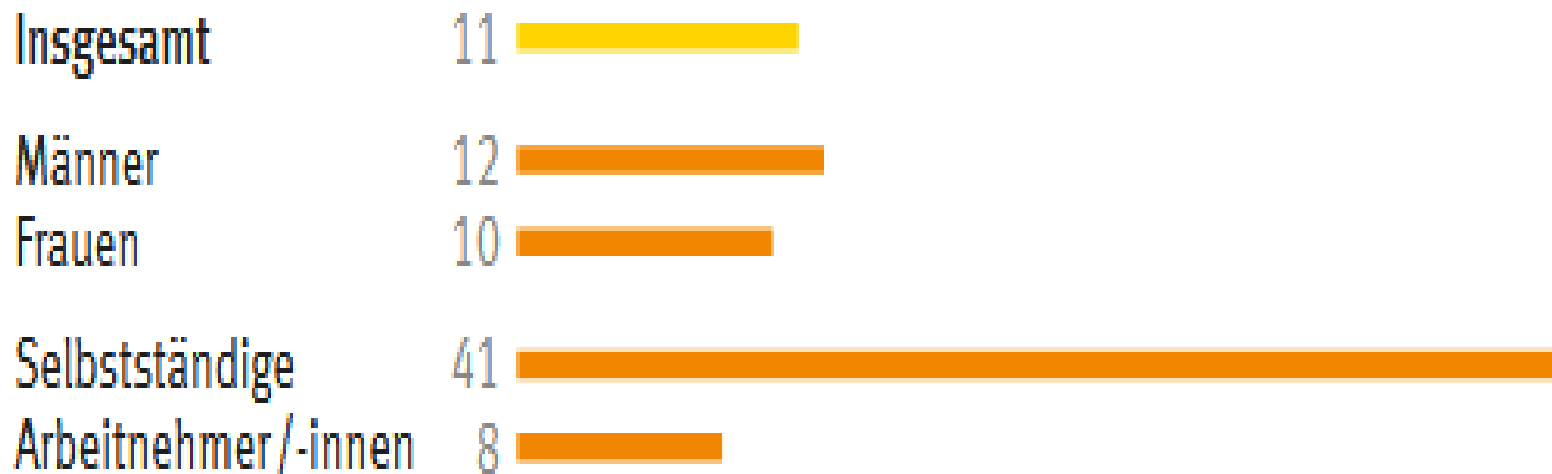
- 雇用主は、従業員を継続的職業教育するものとする。連邦労働局は、継続的教育費用の全部または一部分を負担し、給料助成金を給付する。
- 具体的な推進法
 1. もっぱら業務関係での短期的**適応トレーニング**の枠を超えるスキル、知識および能力の習得
 2. 会社外で、または**社内の認可されたサポート**の下で、**160時間以上**にわたって**実施**

継続的教育の対象者

- **新しい技術による配置転換（デジタル化）の可能性のある従業員、または**
- **その他のリストラ影響を受ける従業員**
- **同じく、ボトルネック業種において継続的教育を望む従業員**

Erwerbstätige, die gewöhnlich oder manchmal zu Hause arbeiten in Deutschland 2017

20- bis 64-Jährige, in %



連立協定におけるホームオフィス

- 連立政権はモバイル労働の推進と容易化を希求
- そのために法的枠組みを確立
- 具体的には、雇用主に対する拒否事由開示請求権を従業員に付与するなど
- 私的利用される管理技術の取扱いに関する雇用主と従業員の権利保護

実施は2020年1月？

- 連邦労働社会省 (BMAS) が法案作成中
- ホームオフィス権利の確立ではパートタイム・時間制限法 (TzBfG) 第8、9a条が中心に
- 2016年のエッセンにおける第71回ドイツ法律家会議 (DJT) で法専門家による検討

今後について

「明日の労働」法策定:

I 2020年10月

II 2020年1月

III 2010年7月

「明日の労働」法 I

- 「変容助成」——第2資金ライン拡大のための資格取得機会法の措置
- 「パースペクティブ資格取得」——会社解散のとき、雇用主は従業員の継続的教育期間の継続を保証する。そのために、国の助成金(給料と継続的教育費用の双方)が給付される。
- 「移転時短手当の拡充」——目標は別の仕事への移転(ジョブ変更)を可能にすること。そのために時短手当の給付期間を延長

「明日の労働」法 II

- TzBfG第14条第2項の根拠のない労働契約期間限定を厳格化
- ホームオフィスを含むモバイル労働に関する規定を確立
- 一日の労働時間 & 休憩時間に関する労働協約の実験条項を通じて労働時間のフレキシビリティ拡大

III 「明日の労働」法 III

- 複雑な就労情報保護に関する法律を1つの法律に統合し法典化
- 団体協約の一般義務条項の簡素化
- 団体協約適用範囲拡大のインセンティブ

ご清聴ありがとうございました

ご意見やご感想をお寄せください：
franz.duewell@uni-konstanz.de