

第3章 ドイツの介護休業法制－介護時間と家族介護時間－

1 はじめに

本稿は、ドイツにおける新たな介護休業法制を定めるための「家族、介護および職業のより良い調和のための法律」(Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf)を紹介するものである。

我が国と同様、ドイツにおいても高齢化社会の進展を背景に、高齢者介護への対応が重要な政策課題となっている。とりわけ、ドイツにおける特徴は、2でみる通り、社会法典第11編が定める介護保険制度上、在宅介護が施設介護よりも優先的に位置付けられているため、介護の主たる担い手が往々にして要介護者の近親者となる点にあるといえよう。そして、このような在宅介護優先原則のもと、介護者が就労している場合における仕事と介護の両立を目的として、連邦政府はこれまでに介護休業法制を整備してきた。

現行のドイツ介護休業法制は、大きくは2つの法律から成っている。1つは、2008年7月に施行された「介護時間法 (Pflegezeitgesetz)」である。同法によればまず、i)短期での介護のため、全ての就業者は、最長10日間の休業を取得することができる。ii)そして更に、就業者が従業員数16人以上の事業所において就労している場合には、長期介護のために、最長6ヶ月間の休業もしくは部分休業(介護時間)を取得することができることとなっている。

もう1つは、2012年1月施行の「家族介護時間法 (Familienpflegezeitgesetz)」である。同法が定める家族介護時間制度によれば、近親者の介護を行う就業者は、最長で24ヶ月間、労働時間を短縮しパートタイム労働に従事することができる(但し、短縮後の労働時間は、原則週15時間を下回るできない)。また、その間の減収については、一定の緩和策が採られており、家族介護時間の期間中、就業者が使用者から受ける労働報酬は、家族介護時間開始前の労働報酬とその期間中の本来の労働報酬の差額の1/2を積み増した額が支払われることとなる。また、かかる積増支給分の支払いのために、使用者は連邦家庭・市民社会任務庁(BAFzA)から、無利子の貸付を受けることができることとなっている。

かくしてドイツにおいては、介護時間法および家族介護時間法により、いわば重層的な介護休業法制が整備されてきたといえる。しかし、同時に幾つかの問題点も指摘されてきた。この点につき、まず介護時間法についていえば上記・i)およびii)いずれの休業の場合であっても、その取得期間中の所得保障に関しては法律上の規定がなく、休業部分は無給とならざるをえないため、取得の抑制につながっているとの指摘がある。

他方、家族介護時間法に対しては、そもそも家族介護時間制度の実施には、労使合意が行われることが前提となっており、就業者が一方的な権利行使として利用できるものでは

ないため、その実効性に欠けるとの批判がある。また、家族介護時間を利用した就業者は、それが終了した後においては、家族介護時間開始前の労働時間に戻るものの、労働報酬については引き続き家族介護時間中におけるのと同額で就労することにより、家族介護時間中に積増支給された分を返済しなければならない。そうすると、4で後述するとおり、例えば家族介護時間を利用して労働時間を50%短縮した場合には、家族介護時間中とその後の期間を合わせると、最大48ヶ月にわたり25%もの減収となるため、制度の利用者が、ある程度高所得の就業者に限定されてしまうとの懸念も示されてきた。

このような議論状況のなか、本稿で紹介する「家族、介護および職業のより良い調和のための法律」は、介護時間法および家族介護時間法を一部改正する条項法（既存の法規の改正を一括して規定する法律）となっている。主なポイントは、次の通りである。

- ① まず、家族介護時間の利用に対する就業者の請求権が規定された。これにより、就業者は、従来のように労使合意に基づくのではなく、一方的な権利行使として、家族介護時間を利用できることとなる。
- ② また、家族介護時間中の労働報酬の積増支給分については、就業者自身がBAFzAから直接、貸付を受けることができることとなった。それゆえ、就業者は、家族介護時間終了後は、使用者に対してではなく、BAFzAに対して貸付の返済義務を負う。また、一定の場合に返済の猶予もしくは免除を認める「危機条項」も同時に規定されている。
- ③ ②に伴い、従来は、家族介護時間終了後に積増支給分の返済が行われないリスクに備え、就業者には家族介護保険への加入が義務付けられていたが、本法案によれば、就業者はもはや使用者に対しては返済義務を負わないため、かかる家族介護保険加入義務は廃止されることとなる。
- ④ 介護時間と家族介護時間が統合され、合計して24ヶ月を超えることができない旨が規定されている。従来は、双方を合わせると合計30ヶ月が上限であったから、この点は、就業者に不利な改正といえる。
- ⑤ もっとも、かかる家族介護時間との統合により、就業者は介護時間（上記・ii）の期間中もBAFzAから貸付を受けることができることとなったため、介護時間についても一定の所得保障が図られることとなる。更に、介護時間法が定める短期介護休業（上記・i）の期間中についても、介護保険制度（介護金庫）から介護支援手当が支払われることで、所得保障が図られることとなった。

このようにみると、本法は、全体としては、現行介護休業法制の問題点を克服する内容と評価されてよい。もっとも、本法に対しては、その法案の段階ですでに労使団体それぞれの立場から意見表明や批判も提示されている。その点では、本法により、ドイツ介護休業法制をめぐる議論に決着が付くわけではないであろうし、むしろ今後更に深まることが予想されよう。ただいずれにせよ、本法が現政権による介護休業法制改革の一里塚として

の意義を有することには疑いはない。以下では本改正に至った背景とドイツの介護休業法制の経緯を解説する。

2 介護者と労働市場

ドイツでは、2011年時点で250万人の要介護者がおり、2030年には328万人、2040年には364万人が要介護者となるとの予測がある¹。そして、若年層の人口に対して要介護高齢者の割合が増えており、要介護者の急激な増加予測に対して、ドイツにおいても、その対策が重要な政策課題となっている。

2015年12月の公的介護保険受給者としての要介護者は、およそ286万人²、うち在宅介護者は約73%（208万人）、介護施設入所者が約27%（78万人）である。男女別にみると、半数を超えるおよそ64%が女性である³。ただし、ドイツの要介護認定基準は日本より厳しく、介護時間に限定して比較すると、ドイツの要介護Ⅰ（1日最低90分以上の援助が必要で、そのうち身体介護、栄養摂取そして移動といった基礎介護（Grundpflege）に45分以上を必要とする）が日本の要介護Ⅳに相当すると言われている⁴。したがって、公式の要介護者数は日本より少なくなる可能性が高い。参考までに、2015年12月の要介護者およそ286万人を要介護度別にみると、在宅介護者の場合、要介護Ⅰが64.2%、要介護Ⅱが27.9%、要介護Ⅲが7.9%であり、施設入所者の場合は要介護Ⅰが38.8%、要介護Ⅱが39.6%、要介護Ⅲが10.5%である。すなわち、施設入所者は在宅介護者に比べて、より重度な要介護ⅡおよびⅢの割合が高くなっていることがわかる。

これまでの要介護者数の増加率をしてみる⁵と、2004年から2008年間の在宅介護の増加率は110%、施設介護が108%であるのに比べ、2008年から2012年の在宅介護の増加率は116%、施設介護は107%であり、2008年以降の在宅介護の増加率が大きいことがわかる。これは2008年に在宅介護推進のための介護改革の成果が表れたものとも言えるだろう。介護改革の中身は、介護給付の段階的増額や認知症者の介護の改善等が含まれる。なかでも働く介護者に関する施策では、10日間の短期介護休業および6ヶ月の長期介護休業の創設を挙げることができる。

2009年の地域疾病金庫（AOK）による受給者実態調査⁶によれば、在宅介護の状態にある

¹ 田畑洋一「ドイツの介護保険と介護改革の課題」鹿児島国際大学福祉社会学部論集第33巻第3号（2015年）14-23頁

² 公的介護保険の受給対象者は、介護を必要とする者であり、日本のように40歳以上といった年齢による制限がない点には注意が必要である（なお、受給者の80%以上が65歳以上である）。

³ Statistisches Bundesamt, Nearly 2.9 million people were in need of long-term care in December 2015, Press release 017 / 2017-01-16（2017年1月6日公表）

（https://www.destatis.de/EN/PressServices/Press/pr/2017/01/PE17_017_224.html）

⁴ 齋藤香里「ドイツの介護者支援」海外社会保障研究184号（2013年）17頁を参照。また、ドイツの要介護Ⅰは日本の要介護Ⅲ相当ではないかとの見解もある（小柳治宣「ドイツにおける高齢者対策の現状と課題」健保連海外医療保障第100号（2013年）2頁を参照）。

⁵ 齋藤香里・前掲注（4）論文26頁

⁶ サンプル数等不明。調査につき詳しくは齋藤純子「ドイツにおける介護休業制度の拡充—家族介護時間法の制

要介護者のうち、家族による介護のみで他のサービス等の利用のない者が47%である。在宅介護の主たる介護者は配偶者と子の配偶者であるが、配偶者1人で介護をしている割合が増加している。介護者の性別は86%が女性である。年齢別では、65歳以上の介護者が40%以上を占める。介護者の就労状況については、1997年の調査では約60%が無職であったが、2009年調査では、無職の割合が減少し46%となり、フルタイム就業者が18%、パートタイム就業者が22%となっている。また、介護の開始前後での就業形態の変化については、仕事量を変えずに就業継続をしている者が45%以上となっている。介護者が就業している要介護者の介護給付受給状況をみると、介護者が就業していない場合に比べサービス給付を受給する傾向にあり、金銭給付受給率が低い(60%台)。サービス給付のみもしくは金銭給付とサービス給付の併給を受けている者が約40%である。

また、同じ調査において介護に対する意識の変化については、「介護を引き受けることは家族の道徳的義務である」とする者の割合は、1997年の約60%から2009年には45%に減少し、「配偶者に対して介護を要求する権利がある」とする者の割合は1997年の70%以上から2009年には56%に減少している。「介護は女性の仕事ではない」とする65歳未満の介護者の割合は、1997年には約67%であったが、2009年には77%に増加している。

ドイツでは、1995年に介護保険制度(根拠法は社会法典11編の介護保険法)が導入された(詳しくは第2章川久保論文を参照)。被保険者が保険料を納付し、要介護状態になった際に、基本的にはⅠからⅢの3段階のうちのいずれかの要介護の認定を受け、介護度に応じた介護給付(金銭給付、介護サービス給付、またはその混合給付)を受給する。公的介護保険の保険者は公法上の法人である介護金庫(Pflegekasse)であり、この介護金庫は公的医療保険の保険者である疾病金庫に併設されている。国民はすべて公的もしくは民間介護保険に加入しなければならず、公的医療保険の被保険者は公的介護保険の被保険者となる。

介護保険の財源は、ほぼ保険料(労使折半、自営業者等は全額自己負担)のみであり、日本にあるような介護サービスに対する一定の利用者負担は原則的にはなく、また、税金等の公的資金の投入もない。

2009年のデータによれば、在宅介護の要介護者のうち2/3は現金給付のみを受給している⁷。現金給付の使用目的に制限はなく、介護者を要介護者自ら雇用するという方法もあり、たとえば雇用する家政婦が介護を担うという場合もある。東ヨーロッパ出身で介護に従事する家政婦は、推計10万人とも言われている⁸。

介護保険法に掲げられている介護保険の基本原則は、①自己決定(要介護者自身による施設・サービスの自己選択)②在宅介護の優先③基礎的保障④予防およびリハビリテーションの優先⑤自己責任となっている。

定一」外国の立法 No.252 (2012年) 189頁および同頁脚注12を参照。

⁷ 齋藤純子・前掲注(6)論文188頁

⁸ このような家政婦の働き方の問題点については、齋藤香里・前掲注(4)論文27頁を参照。

3 ドイツの介護休業制度⁹

ドイツでは、2008年の条項法「介護保険の構造的発展のための法律（介護発展法）」において定められた「介護時間法」によって、働く介護者のために、短期および長期の介護休業が導入された。介護時間法は、就業者が近親者の介護のために休業する権利を導入するもので、家族による介護を容易にし、在宅介護の機能を強化することを目的としている。要介護の近親者は、2親等以内の限定列挙ではあるが、同居や扶養義務とは無関係である¹⁰。近親者の介護が必要となったすべての就業者は、短期および長期の介護休業が認められた。ただし、長期の介護休業は、一定規模以上の事業所（就業者15人以上を雇用する事業所）に限定されていた。

それまでドイツには、育児のための休業制度は法律上認められていたが、2008年の介護時間法は介護のための休業を初めて法律上で定めたものであった。しかしこのような休業制度が認められたものの、休業制度の実際の利用率の低さ、その一方で、できるだけ家族による介護がなされることが望ましいと考える就業者が依然として多いこと等を背景として、働きながら家族の介護をするための更なる制度の拡充が求められた。こうした背景から新たに「介護と職業の両立のための法律」が制定され、2012年に「家族介護時間（Familienpflegezeit）」が導入された。

これらの制度は、本稿で紹介する「家族、介護および職業のより良い調和のための法律」によって2015年1月1日から、さらに新たな制度に改正されているが、以下では、同改正以前の2014年12月までの短期休業・長期休業・家族介護時間について説明する。

(1) 介護のための短期休業

最長10日間の短期休業は、介護時間法2条に定められた「労働の短期的支障」に対するものとして認められた。これは、「緊急に発生した介護の必要な状況を打開する目的で、今後の介護の態勢を整えるため、あるいは、さしあたりの介護を確保するために認められる」¹¹。すなわち、法案の提案理由書によれば、この短期休業は「緊急のケースに限定されており、具体的ケースにおいて介護の供給の必要性がある場合に限り請求することができる」ものである。したがって、「介護の必要性が突然生じて、初めて介護の態勢を整える場合や就業者自らが介護に当たる場合を想定している。たとえば、退院直後の過程での介護の態勢を介護サービスの利用により整えるために休業する場合である」。つまり、「大きな変化のない恒常的

⁹ ここで説明（「3 ドイツの介護休業制度」および「4 家族介護時間制度」）は、主に以下の文献に拠っている。齋藤純子「ドイツの介護休業法制」・同訳「介護時間に関する法律（介護時間法）」外国の立法 No.242（2009年）71-86頁、齋藤香里・前掲注（4）論文16-29頁、齋藤純子・前掲注（6）論文187-204頁。

¹⁰ 7条3項。世代ごとにまとめると、①父母、祖父母、配偶者の父母、②配偶者、人生パートナー（人生パートナー法に基づくパートナー）、準婚姻共同生活のパートナー、兄弟姉妹、③子、養子または里子、配偶者もしくは人生パートナーの子、養子または里子、子の配偶者および孫。

¹¹ 齋藤純子・前掲注（9）論文2009年73頁

な要介護状態に対応することは、この休業の目的としては想定されていない。」¹²

(2) 介護（準備）のための長期休業

最長 6 ヶ月の長期休業（Pflegezeit）は介護時間法 3 条に「介護時間」として定められ、当該就業者自身が家族の介護をするため、もしくは、最期を看取るために取得する（が、恒常的に家族介護を行うための制度ではなく、特別に家族による支えが必要な期間、たとえば、特に病気が重篤な段階の付き添い、終末期の看取り、要介護状態となった家族を介護するための態勢作りの期間として構想されたものである）。この介護時間は 15 人を超える就業者を擁する事業所でのみ認められる。完全休業ではなく部分休業として取得することができ、また、複数の家族が同時に取得することも、順次取得することも可能である。

(3) 短期・長期休業中の所得保障

いずれの休業もその期間中の所得保障についての規定はなく、契約や協約等で特段定めがない限り、無給となる。ただし、民法典 616 条（一時的な支障）は、労働者本人の責めに拠らず、個人的理由により労務給付を妨げられても、そのことによって報酬請求権を喪失しない期間の存在を認めており、判例では、近親者介護の場合について、通常 5 労働日までは報酬請求権を失わないものと解されている（ただし、当該民法典の規定は任意規定であり、労働協約や労働契約によりこれを下回る取り決めも可能である）¹³。

(4) その他

ドイツにおいて、解雇制限法による通常の解雇制限は試用期間の 6 ヶ月経過後に認められる。しかし、これらの休業においては特別な解雇規制が認められており、休業の予告時点から休業期間中に至るまで、使用者は当該就業者を解雇することは許されない。また、通常の解雇制限は被用者のみが対象だが、短期・長期の介護休業が認められるのは、家内労働者等の被用者類似の者も含まれるため、解雇制限がこれらの者にまで拡大されたという面もある。

4 家族介護時間制度

介護時間法により認められた短期および長期の介護のための休業制度ではあるが、2010 年の一部の調査（要介護者を抱える 1,500 世帯を対象とした抽出調査）¹⁴によれば、休業の取得要件を満たす就業者における取得率は、短期休業の場合が 6%、長期休業の場合が 4%であった。取得しなかった理由としては、当該休業制度を知らなかったという者の割合が、短期休業の場合は 64%、長期休業の場合は 52%と高いほか、長期休業を取得しなかった理

¹² 齋藤純子・前掲注（9）論文 2009 年 73 頁

¹³ 詳しくは、齋藤純子・前掲注（9）論文（2009 年）74 頁を参照。

¹⁴ 齋藤純子・前掲注（6）論文 190 頁

由としては、金銭上の理由を挙げる者、および、取得した場合の職業上の不利益を挙げる者が、それぞれ 37%、32%の割合で存在した。

これらの休業制度については、短期休業および長期休業ともに、期間中の給与が保障されていないため、経済的にゆとりのない低所得者には取得しにくいという問題点のほか、長期休業制度については、従業員数 15 人以下の事業所では認められないこと、家族介護を実際に担うためには 6 ヶ月という期間では足りないこと等の問題点も指摘されていた。

2011 年 10 月に政府が発表した「第 8 家族報告書」では、「第 7 家族報告書」において経済やインフラ整備の重要性を強調していたこととは対称的に、現代の家族にとっての時間政策の重要性、すなわち、持続可能な家族政策には何よりも時間政策が必要であるとされた。そして、介護については、家族のなかで介護する者と介護される者、両者の尊厳が守られながら継続的に行われる共同責任 (Mitverantwortung) の営みであるとも言及された¹⁵。こうした政府の家族に対する時間政策の位置づけのもと、2012 年に「家族介護時間」が導入された。その概要は以下のとおりである。

まず、当該制度を利用できる対象者は、短期・長期の介護休業と同様の就業者であり、要介護の家族の範囲も、短期・長期の介護休業と同様である。異なるのは、最長 2 年間にわたり、最大 50%まで労働時間を短縮し、休業中の所得の減少を緩和する方策を講じている点である。家族介護時間を利用する者は、その期間である 2 年間、週の労働時間が 15 時間以上になるように、最大 50%まで労働時間を短縮することができる。その一方、その期間中の労働報酬は、期間前の報酬と期間中の報酬との差額の 2 分の 1 が先払いされる。つまり、図表 3-1 のように、たとえば、週 40 時間労働で 3,000 ユーロの報酬を受けていた者が、家族介護時間制度を利用して週 20 時間労働にした場合、その期間中の報酬は、労働時間に比例して 50% (1,500 ユーロ) になるのではなく、差額の半分である 25%が使用者から積み増しされ、75%の報酬、すなわち、2,250 ユーロが支払われる。つまり、使用者は家族介護時間期間中に積み増して賃金を支払う。ただし、代わりに、その期間の終了後には、期間中の積み増し分を自らの労働報酬から返済する必要がある、さきほどの例では、家族介護時間を利用した期間と同じ 2 年間、労働時間は 40 時間に戻るが、労働報酬は家族介護時間期間中と同じ 75%の報酬である 2,250 ユーロとなる。

図表 3-1 家族介護時間制度を利用して労働時間を 50%短縮する場合

	家族介護時間の開始前	家族介護時間の期間中	介護終了後期間中
週労働時間	40 時間 【100%】	20 時間 【50%】	40 時間 【100%】
月収	3,000 ユーロ 【100%】	2,250 ユーロ 【75%】	2,250 ユーロ 【75%】

出典：齋藤純子「ドイツにおける介護休業制度の拡充—家族介護時間法の制定—」外国の立法 No.252 (2012 年) 192 頁

¹⁵ 阪本恭子「これからの家族と介護の関わり—ドイツ家族介護期間法—」医療・生命と倫理・社会第 11 号 (2012 年) 106-107 頁

また、家族介護時間を利用した就業者が、当該期間の終了後に離職するなど、労働債務を履行することができなくなる場合に備え、家族介護時間を利用する就業者には、家族介護保険への加入および保険料の納付が義務づけられた（導入当初の保険料は、労働報酬積み増し分の1.99%）。

労働時間を短縮する請求権という面のみを捉えれば、2001年パートタイム・有期労働法のもとでも、6ヶ月の勤続要件を満たし、かつ、従業員数15人を超える事業所に雇用されている場合には認められていた。しかし、この場合には、労働時間の短縮に応じて労働報酬も減額されるという点が、この家族介護時間との大きな違いである。

こうして導入された家族介護時間ではあるが、いくつかの問題点も指摘されていた。第一に、家族介護時間は就業者の請求権として認められたものではなく、その導入のためには労使合意を必要とする制度であったという点である。第二に、短縮後の週労働時間の下限が15時間であるため、15時間以下で働く労働者は利用できないこと、第三に、家族介護時間保険の保険料の負担が就業者本人に課されており、制度利用のリスクを本人のみに帰属させていること、第四に、従業員が15人以下の事業所で働く就業者は対象外であり、介護の必要性ではなく、事業規模によって制度利用の可否が決定されること、第五に、制度利用の休業中に積み増し分が支払われることで大幅な減収とはならないものの、制度利用後に精算しなければならず、たとえば制度を2年間利用した場合には、期間中および期間後の4年間にわたり、制度利用前と比べ25%の減収が続くこととなり、実際に利用可能な層はそうした長期の減収に耐え得る高所得者層に限られるのではないかという点である。

こうした問題を克服し、より利用しやすい制度を目指し、2015年1月施行の改正法が2014年12月23日に制定された。以下に法律の全文を示す。

【資料】 「家族、介護および職業のより良い調和のための法律」 草案**第一章 家族介護時間法の改正**

2011年12月6日の家族介護時間法（BGBl. I S. 2564）を、次の通りに改正する。

1. 2条を、次の通りとする。

2条 家族介護時間

- (1) 就業者は、介護を必要とする近親者を居宅の環境において介護する場合、最長で24ヶ月につき（上限期間）、労働給付の一部を免除される（家族介護時間）。家族介護時間の間、短縮される労働時間は、週15時間以上でなければならない。週労働時間が異なる場合、または週労働時間が異なって配分されている場合は、週労働時間は1年を上限とする期間を平均して、15時間を下回ることができない（最低労働時間）。1文が定める請求権は、常時25人以下の就業者を雇用する使用者に対しては、生じない。
- (2) 介護時間および家族介護時間は、1要介護近親者につき、合計して24ヶ月を超えることができない（合計期間）。
- (3) 介護時間法5条から8条までを、準用する。
- (4) 職業訓練期間は、家族介護時間には算入されない。
- (5) 就業者は、未成年の要介護近親者を居宅内外の環境において看護する場合、最長で24ヶ月につき、労働給付の一部を免除される。かかる免除の権利の行使は、何時においても、2項で定める合計期間の範囲内において、1項に基づく免除へ転換することが可能である。1項2文から4文まで、および2項から4項までを準用する。就業者は、その裁量により、かかる請求権を1項に基づく家族介護時間の請求権に代えて、行使することができる。

2. 2条の後ろに、次の2a条を挿入する。

2a条 家族介護時間の権利行使

- (1) 2条が定める家族介護時間の権利を行使しようとする者は、使用者に対し、希望する開始時点から遅くとも8週間前に書面により予告し、かつ同時に、2条2項が定める合計期間の範囲内において労働給付の免除を利用しようとする期間および範囲につき、意思表示を行わなければならない。この場合、希望する労働時間の配分についても定めなければならない。就業者が介護時間法3条が定める介護時間を利用しようとしているのか、それとも家族介護時間を利用しようとしているのかが、予告からは一義的に明らかではない場合であって、かつ双方の労働免除請求権の要

件を充足している場合には、介護時間の予告の意思表示とみなす。介護時間法 3 条 1 項または 5 項に基づく労働免除後に、同一の要介護近親者の介護または看護のために、家族介護時間を利用しようとする者は、家族介護時間と介護時間法 3 条 1 項または 5 項に基づく労働免除を、連続させなければならない。この場合、就業者は可能な限り早期に、家族介護時間を利用するか否かにつき、意思表示を行うものとする。1 文とは異なり、予告は遅くとも、家族介護時間の開始より 3 ヶ月前に、行われなければならない。家族介護時間後に、介護時間法 3 条 1 項または 5 項に基づく労働免除を利用しようとする者は、介護時間法 3 条 1 項または 5 項に基づく労働免除を、家族介護時間に連続させて利用し、かつ使用者に対し、遅くとも、介護時間法 3 条 1 項または 5 項に基づく労働免除の開始より 8 週間前に書面により、予告を行わなければならない。

- (2) 使用者および就業者は、労働時間の短縮および配分に関して、書面による合意を行う。この場合、緊急の事業上の事由に反する場合を除き、使用者は就業者の希望に応じなければならない。
- (3) 家族介護時間を短期間利用した場合には、使用者の同意により、2 条 2 項が定める合計期間まで、これを延長することができる。予定されていた介護者の交代が、重大な事由により行われなかった場合には、合計期間を上限とする延長を求めることができる。
- (4) 就業者は、介護金庫（Pflegekasse）または疾病保険の医療サービス機関の証明書により、近親者の要介護性を証明しなければならない。要介護者が民間の義務的介護保険へ加入している場合には、適切な証明が提示されなければならない。
- (5) 近親者が要介護状態を脱した場合、または近親者の居宅内での介護が不可能もしくは期待不能となった場合、かかる状態が生じた後 4 週間をもって、家族介護時間は終了する。この場合、使用者に対して、遅滞無く通知を行わなければならない。このほか、家族介護時間の早期の終了は、使用者が同意した場合にのみ、可能である。
- (6) 1 項から 5 項までは、2 条 5 項に基づく労働給付の免除に対し、準用する。

3. 3 条から 10 条までを、次の通りとする。

3 条 介護のための労働給付免除の助成

- (1) 本法 2 条または介護時間法 3 条に基づく労働免除期間につき、連邦家庭・市民社会任務庁（BAFzA）は、2 項から 5 項の基準に従い、就業者に対し、申請に基づき、毎月の分割で支払われる無利子の貸付（Darlehen）を行う。かかる請求権は、本法 2 条 1 項 1 文から 3 文または介護時間法 3 条 1 項 1 文、5 項 1 文もしくは 6 項 1 文が定める要件を充たす、労働給付からの免除に関する全ての合意に対しても、適用する。

- (2) 毎月の貸付金額は、1項に基づく労働免除の期間の前の毎月の総手取賃金と、期間中におけるそれとの差額の半額とする。
- (3) 1項に基づく労働免除前の毎月の総手取賃金とは、各暦年において適用される総手取賃金に関する法規命令（Verordnung）に従い、操業短縮手当の基準となる賃金であって、現物給付を除き、労働免除開始前の直近12暦月の所定の月労働総賃金（端数切上げ）の平均に最も近い、20で割ることが可能なユーロ額に最も近いものをいう。労働免除期間中の毎月の総手取賃金とは、各暦年において適用される総手取賃金に関する法規命令に従い、操業短縮手当の基準となる賃金であって、合意された労働免除期間中の平均的な毎月の時間数と1労働時間当たりの平均的賃金との積（端数切上げ）に最も近い、20で割ることができるユーロ額をいう。1労働時間当たりの平均的賃金とは、労働免除開始前における、現物給付を除く、直近12暦月の所定労働総賃金の合計を、労働免除開始前における直近12暦月の労働契約上の時間数の合計により除したものをいう。労働免除の開始前に存続していた雇用関係が12暦月に満たない場合には、算定の基礎となる期間をそれに応じて短縮する。1労働時間当たりの平均的賃金の算定に当たっては、母性保護期間、介護時間法2条に基づく短期の労働障害（Arbeitsverhinderung）、介護時間法3条に基づく労働免除、ならびに社会法典第四編7b条が定める価値積立（Wertguthaben）への労働賃金の積立ておよび払戻しは、考慮しないものとする。
- (4) 介護時間法3条に基づく労働免除の場合、毎月の貸付金額は、平均的労働時間をもとに、週15時間での家族介護時間の期間中に貸付を受けることができる額を上限とする。
- (5) 2項とは異なり、就業者はより少ない貸付金額を利用することもできる。この場合、毎月の貸付金額は50ユーロ以上でなければならない。
- (6) 貸付は、2項で定める額、介護時間の場合には4項で定める額において、貧困に対する社会給付（bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen）の受給に優先して利用され、就業者により申請されなければならない。この限りにおいて、5項は適用しない。1文に基づく社会給付の算定に際しては、貸付の支給は、所得として考慮する。

4条 使用者の協力義務

使用者は、BAFzA に対し、助成を申請した就業者の稼得による所得または週労働時間の証明に必要な限りにおいて、3条1項による労働免除前の就業者の労働範囲ならびに労働賃金について、証明を行わなければならない。家内労働における就業者およびそれと同等の地位にある者については、注文主（Auftraggeber）または仲介者（Zwischenmeister）を、使用者とする。

5条 助成の終了

- (1) 助成は、3条1項に基づく労働免除の終了により、終了する。また、就業者が2条に基づく労働免除の期間中、法律上または集団協定上の規定、または教会の労働法規制を内容とする規定に基づく、週労働時間の下限を下回った場合にも、助成は終了する。操業短縮または就業禁止を理由に最低労働時間を下回った場合には、助成は影響を受けない。
- (2) 貸付を受ける者は、BAFzA に対し、3条1項による請求権にとって重要な関係の各変更につき、遅滞無く、通知しなければならない。特に、居宅内での近親者の介護の終了、本法2条5項または介護時間法3条5項による看護の終了、介護時間法3条6項に基づく労働免除の終了、3条1項に基づく労働免除の早期の終了、ならびに2条に基づく労働免除期間中の週労働時間の下限を、1項2文に列挙したのとは異なる事由により下回った場合が、これに該当する。

6条 貸付の返済

- (1) 3条1項による労働免除に続けて、貸付を受けた者は、3条1項による労働免除の開始後48ヶ月以内に、貸付を返済する義務を負う。返済は、可能な限り一定に毎月の分割により、9条が定める通知 (Bescheid) において定められた毎月の金額を、遅くとも当該月の最終銀行営業日までに行う。返済に当たっては、3条に基づき貸付を受けた者に給付された全ての貸付金額を貸付とみなす。
- (2) 返済は、3条による労働免除の助成が終了した月より、開始する。BAFzA は、貸付を受けた者の申請に基づき、返済の開始時点を遅らせることができる。但し、2条および3条に基づく請求権に関するその他の要件が引き続き存在する場合には、返済の時点は遅くとも助成の開始後25ヶ月以内で定められなければならない。貸付を受けた者が返済期間中、3条1項に基づく労働免除を受けた場合は、BAFzA は、就業者の申請に基づき、毎月の返済額を労働給付の免除の終了まで延期する。返済期間は、延期された期間にまで延長される。

7条 危機条項 (Härtefallregelung)

- (1) BAFzA は、特別の危機を回避するために、貸付を受けた者に対し、申請に基づき、利息を生じさせることなく、貸付の返済を猶予する。特に、社会法典第三編および第五編に基づく賃金代替給付 (Entgeldersatzleistungen) の受給、社会法典第二編に基づく生計確保のための給付、および社会法典第一二編第三章および第四章に基づく給付、または180日を超える中断のない就業不能を、特別の危機とみなす。また、特別の危機は、貸付を受けた者が、無過失による財産的負担を理由として、一時的に重大な支払困難に陥った場合、または貸付を受けた者が、貸付の返済により、

かかる困難に陥ることが事前に予期される場合にも、認められる。

- (2) 本法 2 条または介護時間法 3 条 1 項もしくは 5 項に基づく労働免除の合計期間を超えて、同一の近親者の要介護状態、居宅の環境における就業者による介護、および労働給付からの免除が継続する期間については、履行期に達した返済額は、申請に基づき、その 4 分の 1 が免除され（部分的貸付免除）、かつ 1 項 3 文が定める特別の危機が存在する限りにおいて、残返済債務は、申請に基づき、かかる期間につき、利息を生じさせることなく、居宅内介護が終了するまで、返済が延期される。
- (3) 次に該当する場合は、返済債務は、履行期に達していない限りにおいて、消滅する。
 1. 貸付を受けた者が、社会法典第一二編第三章および第四章に基づく給付、または社会法典第二編に基づく生計確保のための給付を、労働免除の終了後、少なくとも 2 年間受給している場合
 2. 貸付を受けた者が死亡した場合
- (4) 本法において異なる定めが置かれていない限りにおいて、和解の締結、ならびに請求権の延期および免除は、連邦財政法 58 条および 59 条に従う。

8 条 助成の申請

- (1) BAFzA は、3 条に基づく貸付および 6 条に基づくその返済に関しては、書面による申請に基づき、決定を行う。
- (2) 申請は、請求権の要件が具備された後 3 ヶ月以内に行われた場合には、請求権の要件を具備した時点で効力を生ずる。その他の場合には、申請が行われた月の開始により、効力を生ずる。
- (3) 申請には、次の内容を記載しなければならない。
 1. 貸付を申請した就業者の氏名および住所
 2. 要介護者の氏名、住所および近親関係
 3. 要介護性の証明書、または介護時間法 3 条 6 項の場合においてはそこで列挙する、近親者の疾病に関する医師の診断書
 4. 3 条 1 項に基づく労働免除の期間、ならびに 3 条 1 項に基づく労働免除より以前における利用の有無にかかる通知
 5. 申請する貸付の金額、期間および時期
- (4) 申請には、次の書類を添付しなければならない。
 1. 3 条 1 項に基づく労働免除開始前の直近 12 ヶ月の労働契約上の週労働時間に関する記載を含む、賃金証明書
 2. 介護時間法 3 条に基づく労働の全部免除の場合には、労働免除に関する使用者の証明書、および労働の一部免除の場合には、これに係る使用者および就業者間での書面による合意

9 条 貸付通知および支払方法

- (1) 8 条 1 項に基づく通知には、次の内容を記載しなければならない。
 1. 貸付の金額
 2. 毎月の貸付金額、ならびに貸付金額の給付期間
 3. 返済の金額および期間
 4. 最初の返済の履行期

申請人が、申請を行う前に存在する 3 条 1 項に基づく労働免除につき貸付を認められていた場合には、1 文 3 号および 4 号に基づく金額の算定に当たり、従前の貸付と現在認められる貸付を、1 の貸付として取り扱う。
- (2) 貸付金額は、給付の開始時に、合計助成期間に対する毎月の固定額を、定める。
- (3) 貸付金額は、請求権の要件が具備されている各暦月の開始時に、現金によらない方法により支払う。毎月の助成金額に端数が生じた場合には、0.49 ユーロ以下の端数は切り上げ、0.50 ユーロ以上の端数は切り上げる。

10 条 その他の場合における申請および証明

- (1) BAFzA は、7 条の場合においても、貸付を受ける者の氏名および住所を記載した書面による申請に基づき、決定を行う。
 - (2) 7 条の要件につき、以下の事項を証明しなければならない。
 1. 1 項の場合においては、そこで列挙された要件の疎明 (Glaubhaftmachung) (特に、個人的な経済状況に関する説明 [Darlegung]、または就業不能の場合においては、貸付を受けた者の就業不能証明書の提出) による。
 2. 2 項の場合においては、近親者の要介護性の継続および労働給付の免除の継続に関する証明書の提出、ならびにそこで列挙された要件の疎明 (特に、個人的な経済状況に関する説明) による。
 3. 3 項の場合においては、貸付を受けた者にかかる適切な給付証明書の提出、または相続人による死亡証明書 (Sterbeurkunde) の提出による。
 - (3) 7 条 2 項に基づく部分的貸付免除に関する申請は、本法 2 条または介護時間法 3 条 1 項もしくは 5 項に基づく労働免除の開始後、遅くとも 48 ヶ月までに行われなければならない。
4. 11 条および 12 条を廃止する。
 5. 13 条を 11 条とし、” 12 条 “の内容を” 8 条および 10 条 “の文言に変更する。
 6. 14 条を 12 条とし、1 項を次の通りとする。

(1) 次の各号に該当する者は、それが故意または過失によるものである場合、秩序違反とする。

1. 4条1項に反して、そこで列挙された証明書を提出しなかった者、不正確な証明書を提出した者、不完全な証明書を提出した者、証明書を適時に提出しなかった者
2. 5条2項に反して、通知を行わなかった者、不正確な通知を行った者、不完全な通知を行った者、通知を適時に行わなかった者
3. 8条3項4号に反して、通知を行わなかった者、不正確な通知を行った者、不完全な通知を行った者、通知を適時に行わなかった者

7. 15条を13条とし、内容を次の通りとする。

13条 資金の調達

本法の施行に必要な費用は、連邦が負担する。

8. 次の14条および15条を、挿入する。

14条 諮問委員会 (Beirat)

- (1) 連邦家族・高齢者・女性・青少年省 (BMFSFJ) に、介護と職業の調和に関する独立諮問委員会を設置する。
- (2) 諮問委員会は、介護と職業の調和に関する法規制の変更を伴う問題に取り組み、その効果について審議を行う。BMFSFJ は、諮問委員会に対し、審議にかかる主題の設定を、事前に提示することができる。
- (3) 諮問委員会は、BMFSFJ に対し、4年ごとに（最初は2019年6月1日に）報告書を提出し、これに関して勧告 (Handlungsempfehlungen) を行うことができる。
- (4) 諮問委員会は、連邦労働社会省および連邦保健省との合意に基づき BMFSFJ によって任命される21人の委員により構成される。代理は認められる。議長および議長代理は、BMFSFJ により指名される。諮問委員会は、専門の関係利益団体からの代表者6名、および労働組合、使用者団体、福祉団体および高齢者組織からの代表者各2名、ならびに社会保険および民間介護保険からの代表者各1名により、構成される。更に、介護と職業との調和に関する研究を重点的に行う研究者2名、ならびに青少年および家族に関する連邦政府大臣および州政府大臣の会議体、労働および社会に関する連邦政府大臣および州政府大臣の会議体、ならびに地方自治体の上部団体からの代表者各1名が、諮問委員会に参加する。諮問委員会の議席配分は、男女同権的に行われなければならない。
- (5) 諮問委員会委員および代理人の任期は、5年とし、一回に限り、更に5年まで延長することができる。委員またはその代理人が任期満了前に離職した場合、残任期間

について、後任者を任命する。

- (6) 諮問委員会委員は、その職務を名誉職として行う。諮問委員会委員は、必要経費の弁済請求権を有する。
- (7) 諮問委員会は、BMFSFJにより定められた議事規則（Geschäftsordnung）に基づき、活動する。

15条 移行規定

2011年12月6日の家族介護時間法の規定は、3条1項および12条1項1文が定める貸付の承認のための要件が2014年12月31日まで具備されている場合には、継続して適用する。

第2章 介護時間法の改正

2008年3月28日の介護時間法（BGBl. I S. 874, 896）を、次の通りに改正する。

1. 2条3項に、次の規定を挿入する。

介護支援手当の支払いに関する就業者の請求権は、社会法典第一編44a条3項に従う。

2. 3条を、次の通りに改正する。

a) 表題における“介護時間”の文言の後ろに、“および、その他の労働免除”の文言を挿入する。

b) 3項に、次の規定を挿入する。

就業者が介護時間を利用しようとしているのか、それとも家族介護時間法2条が定める家族介護時間を利用しようとしているのかが、予告からは一義的に明らかではない場合であって、かつ双方の労働免除請求権の要件を充足している場合には、介護時間の予告の意思表示とみなす。就業者が、介護時間後に、同一の要介護近親者の介護または看護のために、家族介護時間または家族介護時間法2条5項に基づく労働免除を利用する場合には、家族介護時間または家族介護時間法2条5項に基づく労働免除を、介護時間と連続させなければならない。この場合、就業者は可能な限り早期に、家族介護時間または家族介護時間法2条5項に基づく労働免除を利用するか否かにつき、意思表示を行うものとする。家族介護時間法2a条1項1文とは異なり、予告は遅くとも、家族介護時間の開始より3ヶ月前に、行われなければならない。介護時間を、家族介護時間または家族介護時間法2条5項に基づく労働免除後に利用する場合には、介護時間を家族介護時間または家族介護時間法2条5項に基づく労働免除に連続させて利用し、かつ1文とは異なり、使用者に対し、遅くとも介護時間の開始より8週間前に、書面により予告

を行わなければならない。

c) 次の5項から7項を、挿入する。

(5) 就業者は、未成年の要介護近親者を居宅内外の環境において看護する場合、労働給付を完全に、または部分的に免除される。かかる免除の権利の行使は、何時においても、4条1項4文が定める合計期間の範囲内において、1項へ基づく免除へ転換することが可能である。1項2文および2項から4項までを準用する。就業者は、その裁量により、かかる請求権を、1項に基づく介護時間の請求権に代えて、行使することができる。

(6) 就業者は、進行中であってかなり進んだ段階に至っており、治癒が不可能であって姑息的医療措置が必要であり、余命が数週間または数ヶ月であることが予期される疾病に罹患している近親者への付き添いのために、労働給付を完全に、または部分的に免除される。就業者は、使用者に対し、医師の証明書により、これを証明しなければならない。1項2文、3項1文および2文、および4項を準用する。社会法典第五編45条は影響を受けない。

(7) 助成の請求権は、家族介護時間法3条、4条、5条1項1文および2項、ならびに6条から10条までを準用する。

3. 4条を、次の通り改正する。

a) 表題における“介護時間”の文言を、“利用”へ変更する。

b) 1項3文の後ろに、以下の規定を挿入する。

介護時間および家族介護時間法2条に基づく家族介護時間は、1要介護近親者につき、合計して24ヶ月を超えることができない。

c) 次の3項および4項を挿入する。

(3) 3条5項に基づく看護については、1項および2項を準用する。3条6項に基づく労働免除は、1近親者につき、3ヶ月の上限期間を適用する。3条6号に基づく労働免除については、1項2文、3文および5文、ならびに2項を準用する。介護時間または3条5項に基づく労働免除、もしくは家族介護時間または家族介護時間法2条5項に基づく労働免除の場合には、1近親者につき、労働免除は合計して24ヶ月を超えることができない。

(4) 使用者は、被用者について休暇年度に対し発生している保養のための休暇を労働給付が完全に免除される各1暦月ごとに12分の1減じることができる。

4. 5条1項における“予告”の文言の後ろへ、“但し、最大でも予告された開始より12週間前”“介護時間”の文言を、“労働免除”へ変更する。

5. 6条1項1文および3項1文における“介護時間”の文言を、“労働免除”へ変更する。

6. 7条3項を、次の通り改正する。

a) 1号は、“義理の両親”の文言の後ろへ、“継親（Stiefeltern）”を挿入する。

b) 2号は、“婚姻類似”の文言の後ろへ、“または、生活パートナー関係類似”の文言を挿入し、“兄弟姉妹”の文言の後ろへ、“義兄弟および義姉妹”を挿入する。

（中略）

第一四章 発効

本法は、2015年1月1日に発効する。