

ドイツ

1 経済及び雇用・失業等の動向

2003年の経済成長率はマイナス0.1%となり、前年に比べさらに低成長となった(表2-14)。

雇用情勢を見ると、2003年の失業率は10.5%となり、引き続き高い水準で推移している。

〈表2-14〉ドイツの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

	2000年	2001	2002	2003	2003			
					1~3月	4~6	7~9	10~12
実質GDP成長率								
全ドイツ	2.9	0.8	0.2	-0.1	0.4	0.7	-0.2	0.2
就業者数	38,704	38,771	38,691	38,247	38,292	38,258	38,235	38,203
被用者数	34,686	34,834	34,581	34,136	-	-	-	-
失業者数								
全ドイツ	3,879	3,858	4,073	3,663	3,628	3,696	3,679	3,647
西ドイツ地域	2,529	2,478	2,499	2,754	2,706	2,773	2,774	2,761
東ドイツ地域	1,359	1,374	1,563	1,673	1,620	1,642	1,625	1,606
失業率								
全ドイツ	9.6	9.4	9.8	10.5	10.4	10.6	10.6	10.5
西ドイツ地域	7.8	7.4	7.7	8.4	8.2	8.4	8.4	8.4
東ドイツ地域	17.4	17.5	17.7	18.5	18.3	18.7	18.6	18.4

資料出所 ドイツ連邦統計局雇用統計、ドイツ連邦銀行発表資料、内閣府「海外経済データ」  
 (注1) 実質GDPの四半期値は、対前年同期比。  
 (注2) 就業者数=Erwerbstätige。  
 (注3) 数字はすべて季調値。

2 賃金・物価・労働時間等の動向

製造業生産労働者の時間当たり実取賃金上昇率は、2003年では2.5%となった。

職員労働者(いわゆるホワイトカラー労働者)の月当たり賃金(税引前)上昇率も前半は高く7~9月期にやや低下している。2003年では3.3%となった。

消費者物価上昇率は2003年は1.1%となった。

製造業生産労働者の週当たり支払い労働時間は2003年は37.9時間で、地域別にみると西部ドイツでは37.7時間、東部ドイツでは39.6時間となった。

2004年に向けた労使協約における平均労働時間ごとの雇用者割合をみると、ドイツ全土及び西部ドイツでは37.5~38.5時間がそれぞれ45.8%と48.6%で最も雇用者割合が高いが、東部ドイツでは39~40時間が61.0%と最も割合が高くなっている。

〈表2-15〉ドイツの賃金及び消費者物価上昇率の推移

項目	2001年	2002	2003	(ユーロ、%)			
				1~3月	4~6	7~9	10~12
製造業生産労働者時間当たり実取賃金							
ドイツ全土 (ユーロ)	14.23	14.56	14.93	14.79	14.90	14.94	15.01
上昇率(%)	1.8	2.3	2.5	3.0	3.1	2.3	2.3
西部ドイツ (ユーロ)	14.86	15.17	15.56	15.38	15.52	15.59	15.64
上昇率(%)	1.5	2.1	2.6	3.0	3.1	2.4	2.2
東部ドイツ (ユーロ)	10.38	10.66	10.89	10.87	10.85	10.83	10.98
上昇率(%)	2.2	2.7	2.2	2.3	2.4	1.8	2.4
職員労働者(ホワイトカラー)月当たり賃金(税引前)							
ドイツ全土 (ユーロ)	3,110	3,198	3,304	3,261	3,286	3,312	3,326
上昇率(%)	3.2	2.8	3.3	4.0	3.7	3.2	2.8
西部ドイツ (ユーロ)	3,175	3,285	3,369	3,347	3,371	3,397	3,411
上昇率(%)	3.1	3.5	3.2	3.9	3.6	3.0	2.7
東部ドイツ (ユーロ)	2,419	2,415	2,511	2,470	2,498	2,519	2,531
上昇率(%)	3.6	0.2	4.0	4.2	4.5	4.3	3.4
消費者物価上昇率 (%)							
ドイツ全土	2.0	1.4	1.1	1.2	0.9	1.1	1.2

資料出所 連邦統計局 "Wirtschaft und Statistik 7/2004"  
 (注1) 率は対前年比または対前年同期比。  
 (注2) 賃金上昇率は名目。  
 (注3) 賃金の1~3月は1月、4~6月は4月、7~9月は7月、10~12月は10月の数値。

〈表2-16〉ドイツの週当たり支払い労働時間の推移

項目	2000年	2001	2002	2003	(時間)			
					1~3月	4~6	7~9	10~12
ドイツ全土	38.2	38.0	37.9	37.9	37.3	37.9	38.0	38.1
西部ドイツ	37.9	37.8	37.6	37.7	37.1	37.6	37.8	37.8
東部ドイツ	39.9	39.8	39.6	39.6	38.4	39.6	39.9	39.9

資料出所 連邦統計局 "Wirtschaft und Statistik 7/2004"  
 (注) 製造業(Produzierendes Gewerbe)生産労働者。

〈表2-17〉ドイツの週当たり協約労働時間と時間別雇用者割合等

項目	平均協約労働時間	協約労働時間別雇用者割合(%)				平均年次有給休暇日数	平均年間労働時間数
		35時間	36~37	37.5~38.5	39~40		
ドイツ全土	37.7	19.1	10.2	45.8	24.6	30.0	1,656.3
西部ドイツ	37.4	22.6	10.9	48.6	17.5	30.1	1,643.5
東部ドイツ	39.0	1.6	5.4	32.0	61.0	29.5	1,721.9

資料出所 ドイツ経済・社会科学研究所(WSI)collective agreement archive 2003  
 (注) 2003年協約の結果。

3 労働施策の概要と最近の動向

(1) 雇用・失業対策の概要

ドイツでは、雇用・失業対策の大枠は、連邦経済・労働省が立案しているが、その実施については、政策実施

のための独立行政法人である連邦雇用機関と各州の労働関係省庁が行っている。連邦雇用機関傘下の公共職業安定所については、現在、失業給付資格者のみならず就労能力のある人々全般を対象にサービスを実施できるよう社会事務所の一部と統合したジョブセンターとして全国に展開している。

## (2) 職業能力開発政策の概要

職業能力開発の基本体系は、労使当事者や産業界、州立の職業学校関係者が信頼関係の上で長年築き上げてきた制度が中心になっている。その主なものは、①職業養成訓練(デュアル・システム。下記参照)、②職業向上訓練(職業知識・能力の向上のため企業内等で実施。資格試験は、各地の職能団体(手工業会議所等)が実施)、③職業転換訓練(職種等の転換のため企業内で実施。成人向け)の3つである。

### ① 職業養成訓練(デュアル・システム)

職業養成訓練は、若年者を対象に、幅広い職業的基礎訓練と、有資格の職業活動に必要な専門的知識・技能の修得を行うものである。国が職種と訓練課程を決め、これに基づき、各地の職能団体(手工業会議所、商工会議所等)が詳細を定めている。これに従って、各企業が各職能団体から養成訓練機関としての認定を受け、訓練生と養成訓練契約(訓練職)を結び、訓練生が一定期間(2年以上4年以下)訓練を受けるしくみ(週のうち1~2日は州立の職業学校等に通学。企業実習と学校での教育の2本立て(デュアル・システム))となっている。

近年、この養成訓練について問題になっているのは、①制度から撤退する企業が増えていること、②企業の訓練職不足から、多くの養成訓練希望者を長期間、職業学校等で受け入れざるを得なくなり、このための財政負担が増加していること、③訓練終了生の失業などである。これらの問題の背景には、若年者の大学進学率の上昇(訓練生の質の低下)や新規産業分野における人材の一般能力(学力・知識等)重視などの構造的変化がある。

### ② 職業訓練に対する支援

職業訓練に対する支援としては、国が①社会法典に

基づき、職業訓練受講者に補助金を支給したり、一部の州が州法で、②有給教育訓練休暇の付与等を規定したり、③向上訓練受講者に対する貸付制度(条件により一部免除)を実施している。

### (3) 賃金制度

法定の最低賃金はなく、賃金等の労働条件については、原則として、産業・地域別(主に州単位)の労使交渉により締結される労働協約によって規定される。締結された内容は、当該産業・地域に一律に適用されることとなる。しかし、最近、経営側からは一律に規定するのではなく、企業の状況に応じた内容にすべく、個々の企業に裁量を与えるよう求められている。

### (4) 労働時間制度

法定労働時間は、EUの労働時間指令に沿った形で、1日の最長労働時間が8時間と定められている(新労働時間法1994年)。実際の労働時間は、この範囲内で、労使協約で定められている。

## 4 労働施策をめぐる最近の動向

### (1) 労働市場改革に関する主な動き

#### ① 概要

シュレーダー政権が雇用失業対策の切り札として、1999年の政権発足当時から取り組んできた労働市場改革については、首相の諮問委員会であるハルツ委員会<sup>(註1)</sup>の報告(2002年8月最終報告)を基にいくつかの法律が作られ、一部を除き2002年末までに成立し、改革が実施された。しかし、2002年の再選で労働市場改革を本格化させたシュレーダー首相は、2003年3月、これまで労組等の反対で見送られていた失業給付期間の短縮や解雇保護法(解雇を規制する法律)の緩和や失業扶助と社会扶助の整理・統合等を実施すべく「アジェンダ2010」を提案した。

2003年には、これらの関連法律がすべて成立し2004年初めから実施(失業給付に係る改正の部分は2006年早期の予定)された。

〈図2-3〉労働市場改革に関する法律改正等の概要について

2004年7月6日現在

## 改革の方向

### ○ハルツ委員会報告（2002年8月最終報告）

#### （目標）

- ・3年間で現在約400万人の失業者を半減
- ・失業者の職業紹介に要する期間を2/3に短縮
- ・失業給付と失業扶助の支出を大幅に削減

#### （具体的政策課題）

- ・公共職業安定所に設置する人材サービス機関（Personal-Service-Agentur）を通じた失業者の期間限定による派遣労働の実施
- ・失業者による一層の就職努力を求め、就職拒否の場合には職業紹介等のサービス停止
- ・労働者による解雇予告の早期届出義務の導入

- ・求職者、使用者双方に助言・相談等のサービスを提供するジョブセンターの設置
- ・失業者による個人会社の設立促進対策等を通じた新規雇用の創出
- ・個人世帯のサービス業におけるミニジョブの収入上限の引き上げと社会保険料の一律化

- ・連邦雇用庁の組織改革、情報通信技術を活用した効率的な運営
- ・手続の簡素化等による職業紹介の迅速化、家族等扶養義務のある失業者の優先

- ・失業扶助（Arbeitslosenhilfe）と社会扶助（Sozialhilfe）という並立するシステムの統合による事務の合理化・省力化

- ・企業が失業者を試用期間満了後も継続して雇用する際の有価証券の資金調達オプション（ジョブフローター）の取得制度導入

## 法律整備の状況

### （雇用情勢の現状）

- ・2003年平均失業者数は、438万人（失業率10.5%）で1997年並み戦後最悪。
- ・2004年6月末現在では、失業者数423万人（失業率10.2%）。年初の集計方法の変更がなければ434万人で、6月では戦後最悪。

### （法律の制定・改正等の実施状況）

**ハルツ第1法**  
2002年12月成立  
2003年1月施行  
ただし、解雇予告の早期届出義務は2003年7月施行

**ハルツ第2法**  
2002年12月成立  
2003年1月施行  
ただし、ミニジョブの収入上限引き上げは2003年4月施行

**ハルツ第3法（異議法律）**  
2003年10月17日連邦議会議決  
2003年11月7日連邦参議院否決  
2003年12月19日連邦議会議決  
2003年12月24日成立  
2004年1月1日～段階的に施行

**ハルツ第4法（同意法律）**  
2003年10月17日連邦議会議決  
2003年11月7日連邦参議院否決  
2003年12月19日両院で可決  
2003年12月24日成立  
2005年1月1日～段階的に施行

**「雇用のための資本」プログラム**  
2002年1月から実施

### ○アジェンダ2010（2003年3月～）

- ・失業給付の給付期間短縮（55歳未満は最長12か月、55歳以上は現在の最長32か月から最長18か月に短縮）
- ・解雇保護法の改正による解雇手続の明確化、小規模企業による人材採用への優遇措置
- ・新規創業企業での有期労働契約による労働者採用の特例

- ・失業扶助と社会扶助の統合、失業扶助の社会扶助の水準への引き下げ
- ・就労可能である会社扶助受給者が紹介された仕事への就職を拒んだ際には、給付を最大3割カット（さらに一部給付の打ち切りも含む）

- ・手工業法の改正（大改正）  
開業に当たり原則としてマイスター資格が必要な職業を現行の94職種から41職種に削減

- ・手工業法の改正（小改正）  
3か月以内で習得できる単純な手工業の仕事については、マイスター試験等を含む正規の手工業としての条件を課さずに開業できることを明確化

**労働市場改革法（異議法律）**  
2003年9月26日連邦議会議決  
2003年10月17日連邦参議院否決  
2003年12月19日両院で可決  
2003年12月24日成立  
2004年1月1日～段階的に施行

**ハルツ第4法（※再掲）**  
2003年12月19日両院で可決  
2003年12月24日成立  
2004年1月1日～段階的に施行

**手工業法改正法（大改正）（同意法律）**  
**手工業法改正法（小改正）（異議法律）**  
2003年6月27日連邦議会議決  
2003年7月11日連邦参議院否決  
2003年12月19日両院で可決  
2003年12月24日成立  
2004年1月1日施行

資料出所 在独日本国大使館調べ

（注）同意法律：法律案が成立するためには、連邦参議院の同意を必要とする法律。

異議法律：法律案の成立に連邦参議院の同意は必要としないが、連邦参議院が異議を申し立てることができる法律。

連邦参議院が異議を申し立てた法律案については、再度連邦議会の構成員の過半数の賛成があれば、当該異議を否決することができ、法律案が成立する。

## ② 成立した各法律の概要

### a 第3法律－連邦雇用庁改革

#### a) 連邦雇用庁の独立性の強化

第一線機関の自己管理と指導力を強化するため、連邦政府による連邦雇用庁への指導・管理に関する法的規制を緩和する一方で、新たに目標設定と成果管理制度を導入し、連邦雇用機関(下記e参照)が自ら主体的にサービス提供の近代化、効率化を促進できるようにする。

#### b) 業務内容の簡素化

失業保険の給付規定や支援措置の規定を簡素化し、国民にわかりやすいものとし、顧客に対し透明性の高いサービスを提供できるようにする。特に、就職支援に向けた各種の助成金の統合を図るとともに、失業の予防策も強化する。

#### c) 職員の再配置による就職支援機能の強化

業務の簡素化、合理化により達成される省力化の規模は、約3,000人の職員の業務に相当するが、こうした人的資源を職業紹介分野に集中的に投入することにより、求職者の就職を一層促進する。

#### d) より効果的な職業紹介の実施

これまで試験的に導入していたジョブセンター(公共職業安定所と福祉関連サービスを行う社会事務所の一部を統合したもの)を全国展開し、地方自治体(社会福祉事務所)と連携しながら、あらゆる失業者に対して就職支援を行う。また、雇用主に対するサービスを改善する。

#### e) 組織の名称の変更

現在の連邦雇用庁(Bundesanstalt für Arbeit)の名称を「連邦雇用機関(Bundesagentur für Arbeit)」に改める。

#### f) 施行期日

施行期日は、2004年1月1日施行とする。ただし、既存の給付金の受給資格等については、2年間の移行期間を設ける。

### b 第4法律－失業扶助と社会扶助の統合

#### a) 「失業給付II」の創設

従来の失業扶助(Arbeitslosenhilfe)と社会扶助(Sozialhilfe)を統合し、「失業給付II(Arbeitslosengeld II)」とし、失業給付の請求権を持たないすべての就労能力のある失業者に対して、必要に応じて支給する。失業給付IIは、全額連邦の一般財源より賄われ、連邦雇用機関が所管する。失業扶助の給付額が失業前の賃金水準にリンクしていたのに対し、失業給付IIについては、基本的に生計費扶助の考え方に基づいた定額給付とし、給付水準も現在の失業扶助より低く、社会扶助に近い水準とする。

#### b) 社会給付の導入

失業給付IIの受給者と生計を同じくする被扶養者で就業できない者(特に15歳以下の未成年者)については、他の特定給付の請求権がないか、又は失業給付IIでは生計費が賄えないというような場合には、その年齢に応じて「社会給付(Sozialgeld)」が支給される。

社会給付による給付額は、満14歳までは失業給付IIの給付額の6割相当額、満15歳では同8割相当額とし、資産状況等により減額される。また、障害者等の場合は増額される。

#### c) 失業給付受給終了者に対する特別給付

失業給付の受給期間が終了し、失業給付IIの受給に移行する際には、失業給付の受給終了後2年以内限り、失業給付額に住宅給付法に基づく住宅給付を加えた額と失業給付IIとの差額の3分の2に当たる額を特別給付として支給する。

#### d) 個別相談担当者による就職支援の強化

失業給付IIの受給者に対しては、その早期就職に向け、ジョブセンターにおいて、個別相談担当者が指名され、本人はもとより被扶養者も含めた個々の事情に応じた集中的な助言・指導が行われる。なお、連邦政府は、1人の個別相談担当者が担当する人数の基準を75人とするとしている(現在は350/1人とされている)。

e) 失業給付Ⅱ受給者に対する取組促進給付

失業給付Ⅱの受給者に対して就労を促進する支援の一環として、「取組促進給付」を創設し、必要に応じて最長24か月支給する。

f) 受給者が就業する場合の非課税額の拡大

同様に、失業給付Ⅱの受給者に対して、就労を促進する支援の一環として、就職後の所得税の非課税限度額を引き上げる。例えば、扶養家族5人の場合、非課税となる所得月額最高額は276ユーロとなる(現行の社会扶助受給者では同146ユーロである)。

g) 受給者の就職努力義務の強化

失業給付Ⅱの受給者に対しては、「無理でない職業」が紹介された場合、正当な理由なくこれを拒めば、3か月にわたって、通常給付の3割が減額される。また、特別給付(上記c))の請求権も失う。連邦雇用機関の指導を受けた後も同様のことが続けば、同様の減額が継続される。

h) 施行期日

2004年7月1日の施行を予定している。ただし、現行の失業扶助受給者に対しては、2004年12月31日まで移行期間を設ける。

c) 解雇保護法の一部改正

a) 同法は、従業員規模5人以下の企業には適用されないこととされており、従来は追加的雇入れによって従業員が6人となる場合には自動的にすべての従業員に解雇保護が適用されてきた。これについて新たに雇い入れる従業員が有期労働契約により雇用される場合には5人を上限に従業員数に算入しないこととする(当該企業は引き続き解雇保護法の適用除外となる)ことで、2003年9月、いったん、改正法案が連邦議会を通過したが、連邦参議院が異議を申し立てたため、上記法案とともに両院協議会に諮られ、最終的に同法の対象とする企業の従業員規模は、有期雇用であるか否かにかかわらず11人以上とすることで両院が合意し2003年12月に法案が成立した。

b) 事業所理由による解雇対象となる労働者を決める際の社会的選択<sup>10)</sup>において、考慮すべき事項を労働

者の勤続期間、年齢、扶養義務、重度の障害(重度障害を審議で追加)の有無に限定し、すべての関係者に法的安定性と透明性を保障する。ただし、社会的選択において、(i)当該労働者の知識、能力及び業績により、雇用継続の必要性がある場合、又は、(ii)企業の人員構成の安定のために企業に正当な理由が存在する場合には、特定の労働者を解雇対象から除外することができる。

c) 事業所理由による解雇の場合に、労働者はこれまでと同様の解雇無効の訴えを提起するか、新たに法定退職補償金を受け取るかのいずれかを選択することができる。

d) 解雇理由に関わらず、解雇無効の訴えの提起期間を、「書面による」解雇通知を受けた後3週間以内に統一する(これにより労働関係の存続又は解消について労使双方に法的安定を保障する)。

d) 短時間労働及び有期労働契約に関する法律の一部改正  
有期労働契約については、期間を定めることに合理的な理由がない限り効力を有しないとされているが、新規に設立された企業については、設立当初の4年間は合理的な理由なく労働者の雇用期間を4年間とすることができるものとする。ただし、企業の組織再編に伴う設立の場合はこの規定は適用されない。

e) 社会法典第三編(失業保険)の一部改正

a) 失業給付の給付期間を最長32か月(年齢57歳以上、被保険者期間64か月以上の場合)から、原則12か月(全年齢、被保険者期間24か月以上の場合)に短縮する。ただし、55歳以上の受給者は最長18か月(被保険者期間36か月以上の場合)までとする。なお、給付期間の決定に際して、従来は年齢のほか、離職前7年間の被保険者期間が考慮されたが、これを離職前4年間に短縮した。これにより、2006年からの給付期間は下表ようになる。

〈表2-18〉(参考)改正後の失業給付期間(2006年～)

年齢	被保険者期間(月)					
	12ヵ月～	16ヵ月～	20ヵ月～	24ヵ月～	30ヵ月～	36ヵ月～
～55歳未満	6	8	10	12	12	12
55歳～	6	8	10	12	15	18

b) 55歳(改正前56歳)以上で離職前直近12年間に10年以上雇用関係にあり(改正により追加)、直近4年間は最低24か月保険加入義務のある雇用関係にあった者が失業して失業給付を受給する場合、使用者は、当該失業者が満57歳(改正前58歳)を迎えた後、3か月ごとに、最長で32か月(改正前24か月)の失業給付相当額を連邦所管庁に支払わなければならない。

c) ドイツ基本法(憲法)の規定(第14条所有権の保障等)との関係から、a)の失業給付期間の短縮に関する新规定については、2年間の移行期間が設定され、2006年初めから施行される予定である。

#### f 労働時間法の一部改正

労働時間法の一部改正は急遽盛り込まれたものであるが、これは、2003年9月19日、欧州司法裁判所がEUの労働時間指令に関して、医師等の呼出待機(on-call)時間は労働時間に当たるとする判決を出したため、それまで呼出待機を労働時間と見なしていなかったドイツでも労働時間法を改正することが必要となったためである<sup>(註10)</sup>。政府はかねてより検討を進めていた弾力的な労働時間制度の実現のための改正と合わせて待機時間を労働時間とみなす労働時間法の改正案を急遽取りまとめ、連邦議会に提出し、今回成立した。具体的な内容は以下のとおりである。

a) 現行規定では、労働者は、1日の労働時間の終了後は連続して11時間以上の休憩時間をとらなければならないとされており(第5条第1項)その例外として、病院その他の治療、介護及び介助を行う施設においては、待機や自宅等待機のため、本来の休憩時間の半分に達しない範囲で休憩時間を短縮する場合、この短縮分を他の時期に調整(付与)することができる(第5条第3項)。この規定から、「待機」を削除し、例外が認められるのは自宅等待機のみとする。

b) 現行規定では、労働協約又は労働協約に基づく事業所協定において、1日8時間労働の例外を設けることが認められており(第7条第1項)、この中で常時かつ相当程度の待機労働が行われている場合は、調整を行うことなく1労働日に10時間を超えて労働時間

を延長できるとされている。この規定から「調整を行うことなく」を削除する。また、同様の場合、年間60日までは調整を行うことなく労働日に10時間まで労働時間を延長できる現行規定(第7条第1項第1号)を削除する。

深夜労働については、現行規定では、原則8時間、例外的にも1労働日10時間までとされている(第6条第2項)が、常時かつ相当程度の待機労働が含まれている場合、調整を行うことなく1労働日に10時間を超えて労働時間が延長できるとされている(第7条第1項第4号)。この規定の「待機労働」を「待機労働又は待機」に修正し、「調整を行うことなく」を削除する。

c) 現行規定では、適切な労働時間調整により労働者の健康保護が保障されることを前提に、労働協約又は労働協約に基づく事業所協約において、労働時間に関する例外規定を設けることが認められており(第7条第2項)、待機や自宅等待機にあっては、1日の労働時間終了後連続11時間以上の休憩時間を要する規定(第5条第1項)にかかわらず、休憩時間は、これら勤務の特殊性に合わせるとともに、これらの勤務の間に使用されて短縮された休憩時間については、他の期間に調整されなければならないとされている(第7条第2項第1号)。この規定から「待機」を削除する。また、労働時間が常時かつ相当程度の待機労働又は待機を含む場合で労働者の健康に危害が及ばないための特別の規定が設けられる場合、1日8時間労働(第3条)や深夜労働者の1労働日の労働時間を8時間とする規定(第6条第2項)にかかわらず、調整を行うことなく1労働日の労働時間を8時間を超えて延長できることとする規定を追加する(第7条第2 a項)

さらに、労働協約等による労働時間の特例として、以下の規定が追加された。

(7) 労働者の健康が保障されるための特別な規則等を根拠に、労働者が書面により同意した場合には労働時間を延長することができる。また、労働者は1か月の期間をもって書面で当該同意を取り消すことができる。使用者は、労働者が労働時間延長に同意しなかったり、同意を撤回したことをもって、労働者に不利益な扱いをしてはならない。

(i) 常時かつ相当程度の待機労働が含まれる場合や農

業における耕作や収穫期、治療・介護・介助を行う機関、行政及びそれに準じる機関における労働時間の例外規定等による場合であっても、労働時間は12暦月の平均で週48時間を超えてはならない。

- (ウ) 1労働日の労働時間が12時間を超えて延長される場合には、その勤務終了直後に最低11時間以上の休憩時間が確保されなければならない(第7条第9項)。
- d) 非常事態など特別な場合の労働時間について例外があるが、これらの規定に基づく権利を行使する際であっても、6暦月又は24週間の労働時間の平均が週48時間を超えてはならない。
- e) 交代制勤務の切り替え時期等においては、州の監督機関は1日の労働時間規制等を適用せず、長い労働時間を許可することができるが、この場合でも、6暦月又は24週間の平均労働時間が週48時間を超えてはならないとする規定が追加された。

g 船員法の一部改正

船舶の乗組員の労働時間について定めた船員法も下記の点等が改正された。今回船員法が改正された背景には船員等の労働時間協定を労働協約の当事者の話し合いを通じてより柔軟化しようという意図があるとされている。

- a) 労働協約等による船舶乗組員の労働時間法制における例外規定とその扱い
- b) 海難救助艇等の乗組員の労働時間法制における例外規定

h 手工業法改革

これまで94の手工業職種について、事業所を創設または継承する際にマイスター資格の取得義務があったが、このうち人の健康又は生命に対する危険をもたらす可能性がなく、高度な職業訓練成果を必要としない53の職種についてこの規制が免除される。また、手工業事業所の所有者は自らがマイスター資格所有者でなければならないとする「所有者原則」が廃止され、許可を要する手工業職種の事業所を創設又は継承するには、当該営業にかかる手工業職種又はそれに類する手工業職種のマイスター資格を取得する等して手工業会議所に会員登録された「事業所責任者」を最低1人雇い入れ

ばよいとされた。

(2) 2003年の労使交渉結果

① 概要

ドイツ経済・社会科学研究所(WSI)がまとめた2003年の労使交渉結果によると、2003年に妥結した労使協約(各協約とも産业内の8割以上の雇用者をカバーし、対象となる雇用者総数は890万人)による平均賃上げ率は2.5%となり、2002年の2.7%よりは若干伸びが低下した。

産業・業種別にみると、最も高い伸びとなったのは、建設業及び公部門で3.0%、最も低いのは銀行・保険業の2.1%であった。また、旧東独地域では3.0%と、旧西独地域の2.4%を若干上回った。この結果、旧東独地域の平均協約賃金は旧西独地域の93.4%(2002年92.8%)となった。

<表2-19> ドイツの産業・業種別賃上げ率(2000~2003年)

	(%)			
産業・業種	2003	2002	2001	2000
公 部 門	3.0	2.1	1.8	1.9
建 設 業	3.0	1.8	1.6	1.6
食 品 産 業	2.7	2.6	2.7	2.8
通 商 ・ 運 輸 業	2.6	2.4	1.7	2.3
素 材 製 造 業	2.5	3.2	1.8	2.5
園 芸 ・ 農 業 ・ 林 業	2.5	2.3	1.8	2.3
投 資 財 産 業	2.4	3.2	1.8	2.6
消 費 財 製 造 業	2.3	2.8	2.4	2.5
商 業	2.2	2.7	2.8	3.0
エ ネ ル ギ ー ・ 水 道 ・ 鉱 業	2.2	2.4	1.3	1.9
個 人 サ ー ビ ス 業	2.2	2.4	2.1	2.3
銀 行 ・ 保 険 業	2.1	2.4	3.2	2.0
全 産 業 平 均	2.5	2.7	2.1	2.4

資料出所 ドイツ経済・社会科学研究所(WSI)

(注) 前年比。

② 妥結内容

a 金属産業

2003年12月で期限が切れた金属産業の次期労働協約交渉は、2004年2月12日、パイロット地域(先行交渉地域)であるバーデン・ヴェルテンベルグ州で合意に達した。その他の州においても2月29日までにほぼパイロット協約どおりの妥結内容で交渉が終了した。協約の有効期間は、2004年1月1日~2006年2月28日

までの26か月間となっている。パイロット協約の内容は、以下のとおりである。

#### a) 賃金

2004年1月及び2月については賃上げなし、2004年3月からは2.2%、2005年3月からは2.7%の賃上げ、2005年3月からの賃上げについては、2005年1月に労使が経済成長率、物価動向及び雇用動向の視点から再検討することとなっている。

#### b) 労働時間

高度な職業能力を有する雇用者(賃金表において一定以上に位置づけられている者)が総雇用者数の半数以上を占めている事業所においては、総雇用者の50%までの雇用者の週所定労働時間を労働組合の合意なしに40時間まで延長することができる。これ以外の事業所は、従来同様に総雇用者の18%までは延長できる。いずれの事業所についても、専門労働者の不足やイノベーションのために必要な場合は、労使が合意すればさらに総雇用者に対する割合の上限を引き上げることができるが、雇用喪失につながらないことが条件となる。

また、労働力の持続的確保が必要な場合に、労使が新規雇用について合意したが、この合意を実現できない場合には、労働時間口座<sup>(注)</sup>を活用して、最長6か月まで、不足する労働力を補完する目的で、超過勤務に対する割増賃金を支払うことなく雇用者を働かせることができる。労働時間口座を導入していない事業所については、従業員500人までの事業所に限り、超過勤務に対する割増賃金を支払うことなく、週40時間まで労働時間を延長する協定を締結することができる。

#### c) 開放条項

労使が協約の締結に当たり、それぞれの事業所の社会的、経済的状況を考慮し、事業所の雇用の持続的な改善を図るために必要な場合は、賃金、手当、労働時間等の選択について中央の労使協約の基準から期限付きで逸脱することができる旨の規定(開放条項)を盛り込むことができる。

#### b) その他の産業

その他の主要な産業別に妥結内容を見てみると、化学産業(2003年5月8日妥結)では、協約対象期間13か月のうち、1か月目が各労働者に一律40ユーロ支給、残り12か月が2.6%の賃上げとなった。化学産業では他に、各企業レベルで幅広い内容の継続的な職業訓練について制度的枠組みを作成し実施することで合意した。鉄鋼産業(西独地域、2003年10月21日妥結。東独地域、2003年11月3日妥結)では、協約対象期間19か月のうち、2003年9月~12月については、一律140ユーロ支給、2004年1月からは1.7%の賃上げ、2004年11月からは1.1%の賃上げとなった。保険産業(2003年12月4日妥結)では、2003年10月~12月までは賃上げなしの後、2004年1月からは1.8%、2005年1月からは1.3%の賃上げとなった。

また、有期労働契約労働者については、2002年に規制が緩和されたことから、労組側がその処遇が低下することを危惧し、それぞれの交渉において有期労働契約労働者を労使協約の対象とするよう使用者側に要求した。その結果、2003年に成立した多くの労使協約で有期労働契約労働者をカバーし、賃上げ等の対象とすることが合意された。対象となる有期労働契約労働者の総数は約30万人に上る。

#### ③ 2003年交渉の評価・留意点

近年、労使協約については、中央レベルの協約に一律に従うのではなく、それぞれのレベル(地域、事業所)の事情に応じた内容で柔軟に締結すべきという要求が使用者団体を中心に強まっており、とりわけ、事業所の業績に応じた事業所レベルの協約を認め(事業所レベル協約の中央協約からの離脱)、協約交渉の分散化を図ることに中央政治の関心が集中した。この結果、2003年12月に連邦の両院協議会において、できるだけ多くの労使交渉において協約離脱を認める「開放条項」を設けるよう求める決議が採択されたため、2003年の協約交渉においては、金属産業を始め多くの新協約にこの「開放条項」が盛り込まれた。

事業所レベルで協約離脱を認めることについては、使用者側が法的枠組みの導入を求めているが、ドイツ労働総同盟(DGB)が強く反対し、2003年には法改正