- (注50) イギリス政府ポータルサイト“DirectGov”
(<http://www.direct.gov.uk/en/Parents/Moneyandworkentitlements/WorkAndFamilies/index.htm>)参照。
- (注51) ビジネス・イノベーション・技能省ホームページ(<http://www.bis.gov.uk/policies/skills-for-growth>)参照。
- (注52) 大学に進学しない18歳以上のすべての若者・成人を対

象に、それぞれ口座番号と訓練アカウントが記録されたカードを付与、政府の認定する訓練プロバイダーによる受講費用をバウチャーにより補助する。個々の受講者のニーズや選択に合わせた費用補助と受講記録管理の方策として、レイチ委員会最終報告書(2006年発表)(脚注32参照。)において提言され、2010年からの導入が予定されている。

(注53) 脚注26参照。

ドイツ

1 経済情勢

ドイツの実質GDP成長率は、2008年第Ⅳ四半期以降マイナス成長となっており、2009年の第Ⅲ四半期は対前年同期比4.7%減となっている。^(注1)

〈表2-22〉ドイツの実質GDP成長率

年	2007	2008		2009			
		Ⅲ	Ⅳ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	
実質GDP成長率	2.5	1.3	1.4	-1.7	-6.4	-7.0	-4.7

資料出所 ドイツ連邦統計局(DESTATIS)
“National Accounts:Gross Domestic Product, Quarterly and annual results, 3rd Quarter 2009”
(注) 四半期の数値は対前年同期比。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

ドイツの雇用・失業情勢は、2009年には世界経済危機の影響を受け、失業者数、失業率ともに前年に比べて増加した。但し、2009年12月の失業者数は328万人、失業率7.8%となっており、2009年のピークであった3月(失業者数359万人、失業率8.6%)に比べて減少している。^(注2)

〈表2-23〉ドイツの雇用・失業の動向

年	2006	2007	2008	2009	(千人、%)			
					Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ
就業者数	39,075	39,724	40,279	40,242	39,994	40,254	40,518	40,416
被用者数	26,354	26,855	27,458	27,380	27,344	27,380	27,800	-
失業者数	4,487	3,777	3,268	3,423	3,586	3,410	3,346	3,276
失業率	10.8	9.0	7.8	8.2	8.6	8.1	8.0	7.8

資料出所 ドイツ連邦雇用庁(BA)
“Der Arbeits-und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Monatsbericht Dezember und Jahr 2009”
“Der Arbeits-und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Monatsbericht Januar 2010”

- (注1) 就業者数(Erwerbstätige)には、職業訓練生を含む。
(注2) 被用者数は、社会保険加入義務のある被用者(Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)。
(注3) 失業者数(Arbeitslosen)は、「社会法典第3編(SGBⅢ)第16条(失業)の定義に基づき、連邦雇用庁(BA)に失業登録をした者で、失業率(Arbeitslosenquoten)はこれを基に算出される。
(注4) 2009年の四半期ごとの数値は、各3月、6月、9月、12月の数値となっている。

(2) 雇用・失業対策の概要

雇用・失業対策について、ドイツ連邦労働・社会省(Bundesministerium für Arbeit und Soziales: BMAS)が施策を立案し、公法上の法人(Körperschaft des Öffentlichen Rechts)である連邦雇用庁(Bundesagentur für Arbeit: BA)^(注3)が、求職者への職業紹介、失業保険制度の運営及びその他の雇用就業対策を実施している。

連邦雇用庁(BA)の本部はニュールンベルグにあり、州レベルでは10の地域総局(Regionaldirektion)、地方レベルでは176の公共職業安定所(Agentur für Arbeit: AA)と約610の支所(Geschäftsstelle)を擁している。^(注4)

(3) 若年者雇用対策

ドイツにおける若年者雇用対策は、学校から職業生

活への円滑な移行を支援するための制度である職業教育訓練のデュアル・システム (dualen System der Berufsausbildung) が主要なものとなっている。

a デュアル・システム(Dual System)

デュアル・システム (Dual System)^(注5) は、「職業訓練法 (Berufsbildungsgesetz : BBiG)」^(注6) に基づき、若年者に対する職業教育訓練を、事業所における実践的な職業訓練 (週に3日から4日) と職業訓練校における理論教育 (週に1日から2日) を並行して行うものである。

職業教育訓練における職種^(注7) 及び訓練課程については、ドイツ連邦教育・研究大臣がこれを定め、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。これに従い、企業が各職能団体から訓練機関としての認定を受け、訓練生と訓練契約を締結^(注8)、訓練生は通常2年から3.5年間の訓練を受ける。訓練修了後は、所轄の職能団体で試験を受け、合格した場合に職業資格を取得する。^(注9)

ドイツ連邦政府^(注10) は、2004年6月16日に、職業教育訓練生のためのポストを増大するために、ドイツ経営者団体連合会 (BDA) などのドイツの主要経営者団体^(注11) と「職業教育訓練協定 (Ausbildungspakts)」を結び、3年間で、毎年3万人分の職業教育訓練の場を新たに創出することを決定した。また、2007年3月5日には、「職業教育訓練協定 (Ausbildungspakts)」を2010年までの3年間延長し、毎年6万人分の職業教育訓練ポストを新たに創出することで合意がなされた。^(注12)

2009年^(注13) に新規に締結された職業教育訓練の契約件数は533,400件で、前年比86,600件 (14%) の減少となったが、職業教育訓練ポストについては、供給が需要を上回る結果となった。^(注14)

(4) 高齢者雇用対策

ドイツは、かつては若年失業者や長期失業者の雇用機会拡大のため、高齢労働者の早期引退を推進していた。しかし、老齢年金の標準支給開始年齢の65歳から67歳への段階的な引き上げ (2012年から2029年まで) 等が決定^(注15) されたことや、高齢者の就業促進を掲げるEU雇用戦略等により、近年は高齢者の就業を促進する方向に政策転換している。

a 年齢差別禁止

EUの「一般雇用均等指令 (The Employment Equality Directive 2000/78/EC)」^(注16) に基づき、2006年8月に制定された「一般均等待遇法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz : AGG)」^(注17) により、原則として雇用及び職業訓練等における年齢を理由とする差別が禁止されている。

b 高齢労働者の賃金保障 (Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer)^(注18)

50歳以上の失業者 (又は失業の恐れのある者) で、失業給付の受給期間が120日間以上残っている者 (又は有する者) で、前職に比べて賃金の少ない職に就いた者 (又は予定する者) には、賃金保障手当 (Arbeitsentgelt) が支給される。

支給額は、前職の賃金と現手取り賃金月額との差額 (下限50ユーロ) の50%となっている。

支給期間は、失業給付の給付期間の残日数 (120日間以上) となっており、公共職業安定所 (AA) への申請は、1回限り可能となっている。

なお、2011年1月1日からは、2010年末までに行われた申請にのみ適用され、かつ遅くとも、2012年12月31日までの期間に限定して支給されることとなっている。「社会法典第3編 (SGB III)」第421j条^(注19)

(5) 失業給付制度^(注20)

ドイツにおける失業者に対する失業給付制度は、「社会法典第3編 (SGB III) : 就労促進」及び「社会法典第2編 (SGB II) : 求職者に対する基礎保障」により規定されている。

a 失業給付I (Arbeitslosengeld I)

「失業給付 I (ALG I)」は、「社会法典第3編 (SGB III)」により、失業保険の保険料を財源とする失業給付であり、制度の概要は以下のとおりとなっている。

(a) 被保険者

適用対象者は、65歳未満の者となっている。「社会法典第3編 (SGB III)」第117条(2)

(b) 受給要件

- ア 失業していること。^(注21)
- イ 公共職業安定所(AA)に失業登録し、少なくとも週15時間以上の仕事を探しており、公共職業安定所(AA)が紹介する仕事に応じることが可能なこと。
- ウ 失業給付の権利取得期間(Anwartschaftszeit)を満たしていること。
即ち、離職前2年間に於いて通算12か月以上保険料を納付していること。^(注22)
(「社会法典第3編(SGB III)第118条、第119条」)^(注23)

(c) 財源

財源は、労働者及び使用者による保険料負担(労使折半)となっている。
保険料率は、2.8%(2009年1月から2010年12月まで)で、2011年1月より、3.0%に戻るになっている。^(注24)

(d) 給付内容

- ① 給付額は、単身者の場合は、離職前の手取り総収入(法律上の控除額を差し引いた後の離職前の総収入)の60%で、子どもがいる場合は67%となっている。
(「社会法典第3編(SGB III)第129条」)^(注25)
- ② 給付期間は、離職前3年間に於ける被保険者期間と申請時の満年齢に応じて、6か月間から24か月間となっている。^(注26)(下記の表を参照のこと。)
(「社会法典第3編(SGB III)第127条(2)」)^(注27)

(e) 受給者数

2009年における「失業給付I」の月平均の受給者数は、対前年比18.2%増の1,193,785人であった。^(注28)

〈表2-24〉ドイツの失業給付Iの給付期間(2008年1月1日以降)

年齢	被保険者期間							
	12か月以上	16か月以上	20か月以上	24か月以上	30か月以上	36か月以上	48か月以上	以上
50歳未満								12か月
50歳以上 55歳未満								15か月
55歳以上 58歳未満	6か月	8か月	10か月					18か月
58歳以上								24か月

資料出所 「社会法典第3編(SGB III)第127条(2)

(f) 権利取得期間の要件緩和(時限措置)^(注29)

失業給付Iの権利取得期間(Anwartschaftszeit)を満たしていない者、即ち離職前2年間に於いて保険料納付期間が通算12か月未満の者は、以下の各事項に該当する場合は、年齢に関わらずに、権利取得期間の要件が6か月に緩和される。(「社会法典第3編(SGB III)第127条(3)但し、2009年8月1日から2012年8月1日までの時限措置となっている。なお、給付期間については下記の表のとおりとなっている。

- ① 離職前の社会保険加入義務期間が6週間を超えないこと。
- ② 離職前1年間の収入が以下に該当すること。

西部ドイツにおいて平均月収2,555ユーロ(又は年収30,660ユーロ)、東部ドイツにおいて平均月収2,170ユーロ(又は年収26,040ユーロ)を超えないこと。(2010年1月1日より)^(注30)(「社会法典第3編(SGB III)第123条(2)」)^(注31)

〈表2-25〉ドイツの失業給付Iの権利取得期間の要件緩和に伴う給付期間(2009年8月1日から2012年8月1日まで)

離職前2年間の保険料納付期間	給付期間
6か月	3か月
8か月	4か月
10か月	5か月

b 失業給付II(Arbeitslosengeld II)(求職者に対する基礎保障)

2005年1月1日の「ハルツ第四法(Hartz IV)」の施行により、「社会法典第2編(SGB II):求職者に対する基礎保障(Grundsicherung für Arbeitsuchende)」が新たに創設され、社会扶助(Sozialhilfe)^(注32)の枠組みとは別の基礎保障として、失業扶助(Arbeitslosenhilfe)を廃止して、「失業給付II」が新たに導入された。これにより、失業保険における「失業給付I」の受給が終了した者(15歳以上65歳未満)で就労可能な者については「失業給付II」を受給するようになった。そのため、従前は社会扶助(Sozialhilfe)を受給していた者のうち就労可能とされた者については「失業給付II」に受給が切り替わっている。

財源は、ドイツ連邦政府の一般財源となっている。(「社会法典第2編(SGB II)第46条」)^(注33)

給付額は、単身者及び一人親の標準給付月額は359ユーロで、夫婦又はカップル(18歳以上)の場合は各々に323ユーロが支給される。また、扶養する子どもがいる場合は、子どもの年齢に応じて、子ども一人当たり287ユーロ(14歳～25歳)、251ユーロ(6歳～13歳)、215ユーロ(0歳～5歳)が支給される(2009年7月1日改定)。^(注34)(「社会法典第2編(SGB II)」第20条)^(注35)

2009年における「失業給付Ⅱ」の月平均の受給者数は、対前年比2.1%減の4,908,566人であった。^(注36)

連邦雇用庁(BA)は、失業給付の受給者及びその家族に対して、職業相談、職業紹介に加えて、家庭、住宅、債務及び心理面・医学面の各種カウンセリング等を実施することが求められるようになった。そのため、地方自治体と地域の公共職業安定所(AA)が共同で設置した「労働共同体(Arbeitsgemeinschaften: ARGE n)」^(注37)において、従前よりカウンセリング業務を行っていた地方自治体の職員を受け入れ、ワンストップでサービスを提供している。^(注38)(「社会法典第2編(SGB II)」第44b条)

2007年12月20日、この「労働共同体(ARGE n)」の事業について、国と地方の責任体制の不明確さを根拠に、ドイツ連邦憲法裁判所の違憲判決が出され、2010年末までに組織の見直しが求められており、現在、ドイツ連邦政府及び州政府と関係機関において対応策が検討されている。^(注39)

(6) 職業能力開発対策

ドイツの職業能力開発対策(職業訓練)については、基本法となる「職業訓練法(Berufsbildungsgesetz: BBiG)」^(注40)により職業教育訓練(Berufsausbildung)、職業向上訓練(berufliche Fortbildung)及び職業転換訓練(berufliche Umschulung)について規定されており、手工業マイスターの資格取得のための職業訓練については、別途「手工業規則法(Handwerksordnung: HwO)」により規定されている。^(注41)

また、職業訓練の受講者に対する連邦雇用庁(BA)による助成制度^(注42)については、就労促進のための基本法となる「社会法典第3編(SGB III)」^(注43)により規定されている。

a 「職業訓練法(Berufsbildungsgesetz:BBiG)」

「職業訓練法(BBiG)」(1969年制定)は、2005年4月1日に、労働市場及び社会全体の持続可能な発展に寄与するために、すべての者に職業訓練の機会を提供することを促進・保障し、特に若年者がその社会的又は地域的な背景に関係なく、高度技能の職業訓練を受けることを確保することを目的として改正法が施行された。

b 職業教育訓練(Berufsausbildung)^(注44)

職業教育訓練は、幅広い職業的基礎訓練と、有資格の職業的活動に必須の専門的知識、技能を、一定の順序正しい訓練課程に即して訓練生に提供するものである。さらに、必要な職業経験の習得を可能とすることが求められる。(「職業訓練法(BBiG)」第1条第3項)(*具体的な施策については、上記「(3)若年者雇用対策」の職業教育訓練を参照。)

c 手工業マイスター(Handwerksmeister)

手工業マイスター(Handwerksmeister)は、手工業者が職業教育訓練生及び職人の過程を経て、マイスター試験に合格することにより取得できる最高資格となっている。「手工業規則法(HwO)」^(注45)により、手工業の種類、手工業マイスターの資格、手工業マイスター試験等について規定されている。

手工業マイスター資格を取得した者は、①手工業の営業権、②職業教育訓練生を採用し教育する権利を得ることができる。

d 職業向上訓練(berufliche Fortbildung)^(注46)

職業向上訓練は、職業的知識及び職業能力向上の拡大・促進を可能とするものと規定されている。(「職業訓練法(BBiG)」第1条第4項)

(a) 「向上訓練支援法(AFGB)」による支援

職業向上訓練受講者に対する支援として、「向上訓練支援法(Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz: AFGB) = (所謂「マイスター訓練支援法(Meister-BAföG)」によるものがある。

ドイツ連邦政府(連邦教育・研究省(BMBF))及び州

政府からの資金拠出により、マイスターコース(手工業マイスター)や同等の継続職業教育訓練資格の取得、及び個人起業を促進することを目的としており、年齢制限は設けられていない。

助成内容は、訓練受講費用、起業のための費用、生活費、育児費に対する助成及び貸付となっている。(注47)

e 職業転換訓練(berufliche Umschulung)^(注48)

職業転換訓練は、現在の職種では就労が困難なために、他の職種への転換を可能とするものと規定されている。「職業訓練法(BBiG)」第1条第5項

f 「社会法典第3編(SGBⅢ)」に基づく助成制度

職業教育訓練(Berufsausbildung)及び職業向上訓練(berufliche Fortbildung)の受講者に対する助成は「社会法典第3編(SGBⅢ)」第59条から第76条に規定されている。

また、職業継続訓練(beruflicher Weiterbildung)^(注49)として、職業資格は有するが4年以上その資格にふさわしい職についていない者^(注50)及び職業資格取得に必要な最低2年間の職業訓練を修了していない者^(注51)が職業訓練を受講する際の助成について、同法第77条から第87条に規定されている。なお、具体的には以下の通りとなっている。

- ① 操業短縮時における従業員の職業継続訓練
- ② 企業内の低技能労働者及び高齢労働者のための継続職業訓練(WeGebAU)^(注52)

ドイツ連邦政府による景気刺激策のためのプログラムとして、企業内(特に中小企業)の低技能者及び高齢労働者(45歳以上)が職業訓練を受講する歳の受講料を助成するもの。^(注53)(*2010年12月31日までに職業訓練を開始した場合に適用される。)

(*上記①及び②については、後述の6(2)操業短縮労働者助成金の制度拡充策の実施のa(c)を参照のこと。)

(7) 外国人労働者対策

本年報の特集に記載。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

a 賃金

2008年のフルタイムの被用者^(注54)(vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer)の平均年収(特別手当を含む総額)は、対前年比2.8%増の41,260ユーロとなり、消費者物価上昇率^(注55)の2.6%を0.2ポイント上回った。^(注56)

ドイツの特徴として、東西の賃金格差があるが、その上昇率を見ると、旧東ドイツ地区が旧西ドイツ地区(ベルリンを含む)よりも1.0ポイント高くなっており、また賃金額は旧東ドイツ地区の被用者は旧西ドイツ地区(ベルリンを含む)の被用者の約70%となっている。

〈表2-26〉ドイツの賃金及び消費者物価の動向

		(ユーロ、%)			
年		2007		2008	
月額賃金及び年収①		平均月額	平均年収	平均月額	平均年収
被用者(フルタイム)					
全国(ユーロ)		3,023	40,134	3,103	41,260
	対前年比(%)	-	-	2.6	2.8
旧西ドイツ地区及びベルリン		3,134	41,767	3,213	42,905
	対前年比(%)	-	-	2.5	2.7
旧東ドイツ地区		2,344	30,082	2,431	31,201
	対前年比(%)	-	-	3.7	3.7
消費者物価(対前年比(%)②)		2.3		2.6	

資料出所 ①連邦統計局 "Arbeitnehmerverdienste und Indizes der Arbeitnehmerverdienste - Lange Reihen -"

②連邦統計局 "Consumer price index for Germany % changes on the previous year"

(注1) 2007年1月より「所得統計法(VerdStatG)」が新規に施行され、従来の賃金統計調査方法が変更されたことにより、2006年以前の統計とは接続していない。

(注2) 平均月額は特別手当(Sonderzahlungen)を除く。平均年収は特別手当を含む。

〈表2-27〉ドイツの時間当たり賃金の動向

		(ユーロ、%)	
年		2007	2008
時間当たり賃金			
被用者(フルタイム)			
全国(ユーロ/時間)		17.88	18.34
	対前年比(%)	-	2.6
旧西ドイツ地区及びベルリン		18.63	19.1
	対前年比(%)	-	2.5
旧東ドイツ地区		13.28	13.65
	対前年比(%)	-	2.8

資料出所 連邦統計局 "Wirtschaft und Statistik" 10/2009, Verdienste und Arbeitskosten

(注1) 2007年1月より「所得統計法(VerdStatG)」が新規に施行され、従来の賃金統計調査方法が変更されたことにより、2006年以前の統計とは接続していない。

b 労働時間

2008年のフルタイムの被用者の週当たりの平均労働時間(Wochenarbeitszeit)は、前年同様に38.8時間となっている。

〈表2-28〉ドイツの週当たりの平均労働時間の動向

(時間)		
年	2007	2008
被用者(フルタイム)の週当たり平均労働時間(全国)	38.8	38.8
旧西ドイツ地区及びベルリン	38.7	38.7
旧東ドイツ地区	39.4	39.5

資料出所 連邦統計局“Wirtschaft und Statistik” 10/2009, Verdienste und Arbeitskosten

c 労働災害・通勤災害の動向

2008年の労働災害の届け出件数は、971,620件で対前年比1.24%の増加となった。また、同年の通勤災害の届け出件数は、176,608件で対前年比5.71%の増加となった。^(注57)

〈表2-29〉ドイツの労働災害・通勤災害の届け出件数の動向

(件)			
	2006	2007	2008
労働災害	948,546	959,714	971,620
通勤災害	191,186	167,067	176,608
合計	1,139,732	1,126,781	1,148,228

資料出所 ドイツ法定災害保険(Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung:DGUV)

(注) 「社会法典(SGB)第7編」第193条により、事業主に対して、労働者が暦日で3日を超えて就労不能であった又は死亡した場合、災害発生後3日以内に当該地区の労災保険担当部署へ届けを行うことが義務付けられている。

(2) 最低賃金制度

ドイツには、統一的な法定の最低賃金制度(行政機関による監督が予定され、かつ罰則で担保される制度)が存在しない。^(注58)この背景には、賃金等の労働条件について、労使自治(Tarifautonomie)^(注59)により決定するという伝統的な考え方が強いという事情がある。最低賃金等の労働条件は、原則として、産業・地域別(主に州単位)の事業主団体・労働組合間の団体交渉により締結される労働協約(Tarifvertrag)によって規定される。当該労働協約は、締結した労使に対して効力を発するのが原則であるが、「労働協約法

(Tarifvertragsgesetz:TVG)」第5条に基づく「一般的拘束力宣言(Allgemeinverbindlicherklärung)」^(注60)により、労働者の50%以上に適用される労働協約が存在する産業における未組織労働者への拡張適用が可能となっている。

外国に所在する派遣事業者から1年未満の期間派遣されてくる労働者に対しては、一般的拘束力宣言による拡張適用の効力が及ばなかったことから、産業別の最低賃金に関し、2009年に以下の2つの法律の改正が行われた。

a 「労働者現場派遣法(Arbeitnehmer-Entsendegesetz:AEntG)」^(注61)

2009年4月24日に施行された本法の改正^(注62)により、労働協約の一般的拘束力が宣言された業種のうち、法定のものに関しては、国外の事業主にも労働協約上の最低賃金が適用される。「労働者現場派遣法(AEntG)」第3条^(注63)

具体的には、建設業、建物清掃業、郵便サービス、警備、炭鉱特殊掘削業務、業務用繊維製品クリーニング、廃棄物収集(含む道路清掃)・除雪、継続教育訓練サービス^(注64)及び介護サービス^(注65)について労働協約上の最低賃金の適用が可能となっている。「労働者現場派遣法(AEntG)」第4条^(注66)

2009年10月24日より、建設業(第一次元請、屋根葺き、電気工事、壁紙張り・塗装)、炭鉱特殊掘削業務、郵便サービス、業務用繊維製品クリーニングについて、2010年1月1日より、廃棄物収集(含む道路清掃)・除雪について労働協約上の最低賃金が発効している。^(注67)

b 「最低労働条件法(Mindestarbeitsbedingungsengesetz:MiArbG)」(1952年制定)

2009年4月28日施行の本法の改正により、労働者の50%以上に適用される労働協約が事実上ない業種における最低賃金の導入が制度上可能となった。^(注68)

(「最低労働条件法(MiArbG)」第1条)^(注69)

(3) 労働時間制度^(註70)

a 法定労働時間の原則

1日の労働時間は8時間を超えてはならない。

(「労働時間法 (Arbeitszeitgesetz: ArbZG)」第3条第1文)^(註71)

b 管理的職員に係る適用除外

管理的職員 (leitende Angestellte) については、労働時間制度の適用(最長労働時間、休憩・休息時間、深夜労働、日曜・祝日労働及び労働時間の記録)が除外されている。(「労働時間法 (ArbZG)」第18条^(註72))。なお、管理的職員とは、次の者をいう(「事業所組織法 (Betriebsverfassungsgesetzes: BetrVG)」第5条第3項^(註73))。

- ① 事業所又はその部門に雇用される労働者を自己の判断で採用及び解雇する権限を有する者
- ② 包括的代理権又は業務代理権を有する者
- ③ 上記①及び②以外で企業又は事業所の存続と発展にとって重要であり、かつ、職務の遂行に特別の経験と知識を必要とするような職務を通常行う者(本質的に指揮命令に拘束されずに決定を行い、又は決定に重要な影響を及ぼす場合に限る。)

c 時間外労働

割増賃金について、法令上の規定はないが、労働協約により所定労働時間を定め、これを超過して労働した場合の賃金の割増制度を定めている。

d 弾力的労働時間制度

6か月又は24週以内の期間を平均して週日の労働時間が1日8時間を超えない場合に限り、1日10時間まで労働時間を延長することができる。(「労働時間法 (ArbZG)」第3条第2文)^(註74)

e 深夜労働

深夜労働(23時～6時。製パン店及び製菓店は22時～5時^(註75))に従事する者は、1日8時間を超えて就労してはならない。1か月以内又は4週以内の期間を平均して週日の労働時間が1日当たり8時間を超えない場合、1日10時間まで就労することができる。(「労働時

間法 (ArbZG)」第6条第2項)^(註76)

f 休息・休日

(a) 休息時間 (Ruhezeit)

労働者は、1日の労働時間の終了後に連続した11時間以上の休息時間をとらなければならない。(「労働時間法 (ArbZG)」第5条第1項)^(註77)

(b) 日曜・祝日の休息

労働者は、日曜日及び法定祝日は、0時から24時まで就業してはならない。(「労働時間法 (ArbZG)」第9条)^(註78)

ただし、第9条の規定にかかわらず、平日に労働をすることが可能でない範囲で、例外が認められている。(「労働時間法 (ArbZG)」第10条第1項)^(註79)

g 年次有給休暇

継続勤務期間が6か月以上の労働者は、1年につき24日以上の年次有給休暇を取得することができる。(「連邦休暇法 (Bundesurlaubsgesetz: BUrlG)」第3条第1項、第4条)^(註80)

h 病気休暇

労働者が、有給休暇期間中に病気になった場合、労働不能の医師による診断書のある日については、有給休暇に算定されない。(「連邦休暇法 (BUrlG)」第9条)^(註81)

この場合、「賃金継続支払法 (Entgeltfortzahlungsgesetz: EntgFG)」^(註82)により有給の病気休暇となる。

労働者が、その責めによることなく病気により就労できない場合は、事業主に対して、6週間までの就労できない期間中における賃金継続支払請求権を有する。(「賃金継続支払法 (EntgFG)」第3条第1項第1文)^(註83)

賃金継続支払いの対象となる期間に関して、当該労働者に対して、基準となる通常の労働時間において支払われるべき賃金が、継続して支払われる。(「賃金継続支払法 (EntgFG)」第4条第1項)^(註84)

継続賃金支払請求権は、労働関係が中断することなく4週間継続した後に生じる。(「賃金継続支払法 (EntgFG)」第3条第3項)^(註85)