

日本とドイツの働き方の特徴、相違点について

留意点：以下の内容は、これまでドイツの日系企業の方に個人的にお聞きした内容や参考文献を基に作成しているもので、職種、企業規模、各業界の特徴等の観点で、必ずしも一般化されるものではありません。

<採用>

日本	ドイツ
<p>○一定の時期に新卒一括採用が中心。</p> <p>○就業規則で労働条件等を統一的に設定することが多い。</p> <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法で、労働者が 10 名以上の事業場で、労働条件等を規定した就業規則の作成・届出が義務。 	<p>○必要に応じ年内を通じた個別採用が中心。</p> <p>○職務内容(job description)、労働条件の明記など、各労働者との個別の労働契約の重要性が高い。</p>
<p>○男女差別、プライバシーに対する注意、意識は高まってきている。</p> <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等法で、採用等における性別を理由とする差別を禁止。 	<p>○男女差別、プライバシーは、「特に」注意が必要。</p> <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般均等待遇法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) で、採用等における性別を理由とする差別を禁止。

<労働条件等>

日本	ドイツ
<p>○全体的に残業を含め比較的労働時間が長い。</p> <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平均年間総実労働時間：1,713 時間 (2016) ・労働基準法で、労働時間は 1 日 8 時間、週 40 時間。ただし、労使協定による時間外労働(法的上限無し)が可能。 ・国会に提出されている「働き方改革法案」では、時間外労働について、月 45 時間、年 360 時間を原則(臨時的な特別な事情がある場合でも年 720 時間等)とする上限の設定を予定している。 	<p>○通常は定時が多く、部署や時期によって労働時間が長くなることはあるが、(その後に休暇で調整するなど)比較的メリハリがある(一方で、一部の(特にシニアの)管理職は、相当働いている印象)。</p> <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平均年間総実労働時間：1,363 時間(2016) ・労働時間法 (Arbeitszeitgesetz) で(超過勤務を含め) 1 日 8 時間。6 か月又は 24 週以内の平均で 1 日 8 時間を超えなければ 10 時間まで延長可能。

<p>○労働時間の終了と開始の間に一定時間の休息を確保する「勤務間インターバル制度」の普及を促進(助成金支給、好事例の周知)。(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国会に提出されている「働き方改革法案」では、事業主に対して、上記の休息の確保の努力義務の規定を予定している。 	<p>○労働時間の終了と開始の間に、<u>11 時間以上の休息時間 (Ruhezeit)</u> を設ける必要がある。(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働時間法 (Arbeitszeitgesetz) で、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取得しなければならない。
<p>○有給休暇の取得率が比較的低い。(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法で勤続年数に応じて付与(最低 6 か月勤務で年 10 日、最高 6 年 6 か月で年 20 日) ・平均付与日数：18.2 日、取得日数：9.0 日 (2016) ・法定祝日数：16 日 (2018) 	<p>○基本的に有給休暇を消化する傾向。期間も例えば 2 週間など<u>比較的長い</u>。(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連邦休暇法 (Bundesurlaubsgesetz) で 6 か月勤務で年 24 日以上。連続取得、使い切りの原則あり。 ・平均付与日数：30 日 (2016) ・法定祝日数：9 日 (ベルリン州) (2018)
<p>○病気等による休業に対しては、使用者に賃金支払い義務はない。(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康保険で、労働者には、私傷病による休業に対する最長 1 年 6 か月の傷病手当金 (報酬の 3 分の 2) が支給。 	<p>○有給休暇とは別に、使用者は<u>有給の病気休暇</u>にも対応する必要あり。(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金継続支払法 (Entgeltfortzahlungsgesetz) で、労働者には、4 週間の勤務後、6 週間までの私傷病による休業時の賃金継続支払請求権が発生。また、最初の労働不能から 12 か月経過後に新たな請求権が発生。
<p>○特に総合職の場合、必要に応じて社内での研修、OJT が中心。</p>	<p>○既に持っている<u>専門資格、経験</u>を活用。</p>
<p>○特に総合職の場合、各労働者の業務内容は、比較的明確ではない(必要に応じて様々な仕事を担当する傾向)。</p>	<p>○各労働者の業務内容が<u>比較的明確</u> (job description に記載がなければ「それは自分の仕事ではない」)。</p>
<p>○同一業界内の転職は、比較的まだ一般的ではない。</p>	<p>○<u>会社への執着はあまりなく、キャリアアップのために同一業界内での転職</u>もよく見られる。</p>

<解雇>

※法律上の規定、裁判での運用等を比較すると、両国とも、単に解雇理由・事由に該当するだけでは不十分など比較的厳格な印象がある一方で、最終的には個別の事案に依る部分も大きいと思われる。

日本	ドイツ
<p>○「客観的に合理的な理由」がなく、「社会通念上相当であると認められない場合」は、解雇は無効。</p>	<p>○「<u>社会的に不当</u>」であるならば、解雇は無効。</p>
<p>○「客観的に合理的な理由」は、①労働者の労働能力又は適格性の欠如・喪失、②労働者の規律違反の行為、③経営上の必要性。</p>	<p>○①労働者の個人的事由、②労働者の行動事由、③緊急の経営上の必要性に基づかない場合は、解雇は「<u>社会的に不当</u>」。</p>

<p>○後者の「相当性」について、裁判所では、特に、長期雇用システムの下では、「解雇の事由が重大な程度に達しており、他に解雇回避の手段がなく、かつ労働者側に許容すべき事情がほとんどない場合」にのみ認める傾向。</p>	<p>○解雇事由の存否について、裁判所では、①解雇事由が存在するか、②その解雇事由が将来にも継続するか、③それは解雇によってのみ除去されるか（最後の手段）、④解雇を行う使用者の利益が（雇用が存続する場合の）労働者の利益に優越するかを判断。</p>
<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働契約法で、「客観的に合理的な理由」がなく、「社会通念上相当」でない解雇は無効。 ・労働基準法で、解雇予告期間は30日前。 	<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・解雇制限法（Kündigungsschutzgesetz）で、社会的正当性（労働者個人・行動に原因、緊急の経営上の必要性）のない解雇は無効（従業員が10名を超える事業所で、労働関係が6か月を超える者が対象）。 ・民法典（BGB）で、解雇時の解約告知期間は勤続年数に応じて設定（通常4週間、勤続2年で1か月、勤続10年で4か月、勤続20年で7か月など）。

<その他>

日本	ドイツ
<p>○企業別労働組合が中心。</p>	<p>○産業別労働組合とともに、各企業で事業所委員会(Betriebsrat)の設置が可能。 (参考) 事業所委員会(従業員代表委員会): 事業所組織法(Betriebsverfassungsgesetz)に基づき、従業員5名以上の事業所で設置が可能。全ての従業員を代表して、事業所内の一定の労働条件や解雇等の重要事項について使用者と共同決定、協議する権利を持つ。</p>
<p>○労働関係の紛争は民事訴訟の一般的な司法手続で対応。 (参考) ・ただし、労働審判法に基づき、地方裁判所に、裁判官と労使関係者からそれぞれ選ばれる者によって構成される労働審判委員会による迅速な紛争処理手続(労働審判手続制度。当事者が審判を受諾できない場合は訴訟手続へ移行。)あり。</p>	<p>○三審制の労働裁判所制度あり。 (参考) ・労働裁判所法(Arbeitsgerichtsgesetz)に基づき、職業裁判官と労使関係者からそれぞれ選ばれる名誉裁判官によって構成。</p>
<p>○仕事内容に「完璧」を求める傾向が比較的強い印象。</p>	<p>○業績評価に対する考え方(どの部分ができて、どの部分ができなかったか)は、ドイツの方が厳しい印象。</p>
<p>○全体的に「ジェネラリスト」、「フレキシブル」な印象。</p>	<p>○全体的に「スペシャリスト」、「堅実」な印象。</p>