

コロナ禍のもとでのドイツの 社会対話と協約交渉 — 政府の対策と労使の対応 —

久本 憲夫

(京都大学大学院経済学研究科教授)

当初他の欧米諸国に比べれば、比較的うまくCOVID-19を押さえていたかにみえたドイツも執筆時点ではきわめて深刻な事態となっている。最初のロックダウンは州や対象により異なるが、概ね2020年3月第3週目から約2か月間続いた。政府のみならず労使も素早い対応をみせた。そのため、5月から7月にかけては楽観的なムードがドイツを覆っていた。各種の規制が廃止され、徐々に正常化が図られていき、EU内の移動も5月17日からのフランス、オーストリア、スイスを皮切りに徐々に自由になった。

しかし、そうした楽観的な状況は7月あるいは8月までだった。10月初頭から新規感染者が急増してしまうのである。そして、ついに2020年12月16日から2021年1月10日までのロックダウンが決議された。ワクチン接種が近いうちに始まるものと思われるものの、今後の状況はまだ見通せない。

さて、COVID-19のような感染症に対して、政労使が一体となって問題に対処するのは当然であり、対立・対決・紛争ということにはならない。特にドイツでは社会的パートナーシップの考え方が主流であり、政府・使用者団体・労働組合は一致団結して問題に対処しようとする。もちろん、問題が具体的になれば、例えば数年ごとに一定の賃上げを決定していた賃金協約の履行が、非常事態であるとして使用者団体から「猶予」あるいは「撤回」などを求められた場合、それを認めることは

実質的な賃下げとなるため、そう簡単に労働組合としても認めるわけにはいかない。また、大量解雇が多発する可能性が生じた場合、それに対処する必要がある。

本稿では、主として当初の時期の対応について論じ、ついで直近で起こっている状況についてもある程度紹介することにする。具体的には時期を2つに分けて論じる。まず1～3節で、COVID-19の第1波の時の対応を取り上げる。2020年3月から5月ごろまでである。4節は、10月ごろから執筆時点までである。対象は政府の関連政策と金属・電機産業および外食産業とし、論点は労働者の就労に関するものに限定する。具体的には、主として操短労働手当と雇用確保、及び保育施設や小学校閉鎖時における休業補償である。

1. 政府と労使中央団体の対応

(1) 政府の対応

(a) 操短労働の適用緩和 日本では雇用調整助成金制度の助成率の大幅拡充・適用緩和が取られているが、ドイツにおいてもほぼ同様であり、操短労働 (Kurzarbeit) の適用緩和が主な政策である¹。2020年末までを有効期限とする操短労働手当の変更権限を政府に委譲する緊急時限立法の政府案が2020年3月12日に連邦議会に提出され、翌日13日に成立、3月15日に発効、この緊急時限立法に基づいて、政府は3月23日に、その効力を3月1日に遡って有効とした政令を出した²。操短

労働手当の受給条件を2020年12月31日までの期限限定で緩和するものである³。その内容はつぎのとおり。

①要件：従業員の10%以上（本来は30%以上）が10%以上の賃金減となっており、通常、従業員が残業や労働時間口座のプラスの残高（positive Zeitguthaben）を削減していること。

②操短労働手当の額：賃金の60%（子供が1人以上いる従業員は67%）。月給が50%以上減取している者については、4か月目以降の受給分から増額できる。4か月目からは70%（同前、77%）、7か月目からは80%（同前、87%）。

③受給期間：12か月間、ただし2021年末までは一定の条件を満たせば24か月間可能。

④マイナスの労働時間口座を締結している事業所ではマイナス積立をしなくてもよいとする。（従来は、操短労働手当の支給前に、労働時間の変動に関する協定を結んでいる事業所では、操短労働を回避するためにも使用しなければならないことになっている。）

⑤派遣労働者にも対象を拡大

(b) 保育施設・小学校閉鎖と閉鎖時の所得補償 3月3週目からほぼ5週間にわたって全国的に保育施設や小学校が閉鎖され、その後徐々に制限の程度を下げつつ5月から6月にかけて再開していった⁴。問題は、外で仕事を持っている人々の子どもたちの世話である。仕事を休まねばならない時、その分だけ収入が減少すること、さらには雇用を失う危険さもある。その対応策として、3月25日に、いくつかの前提を満たした場合、12歳未満の子どもの世話をする責任のある労働者は、最長6週間、賃金の67%（最大2016ユーロ/月）が出るように法改正（感染症予防法、Infektionsschutzgesetz-IfSG）がなされた⁵。なお、この期間は事態の長期化を踏まえて、6月5日には3月30日の遡及適用にして、最長10週間、ひとり親の場合は20週間に延長されている。なお、その前提条件はつぎのようになっている。④配偶者も就労しているなど、他に子どもの世話をできる人がいないこと、⑤労働時間口座に残高時

間を持っている人は先にこれを使わねばならない。⑥在宅勤務を活用すべきである。ただし、その活用は適切でなければならないのであり、例えば自宅に3歳児と5歳児がいる場合はそれにはあたらない⁶。

(2) 中央労使の対応

3月13日メルケル首相は関係大臣たちとともに経済諸団体と諸労働組合の代表者たちとコロナ禍の影響について協議している。そこで、政府の操短労働手当の適用緩和・拡大と企業に対する財政支援が表明された⁷。これを受けて、同日DGB（ドイツ労働総同盟）とBDA（ドイツ使用者連盟）は「社会的パートナーはコロナ危機において、違いよりも共同責任を優先させる」という表題の共同声明を出した⁸。内容は、政府の緊急支援策を歓迎し、労使が協力してこの難局に当たるとするものである。とはいえ、現実の労使交渉は各労働組合と使用者団体との間で行なわれる。

2. 金属・電機産業における協約交渉

(1) 2020年3月の「連帯協約2020」と「協約2020労働の未来」の締結

金属・電機産業では、当初2018年1月1日に発効した賃金協約が2020年3月31日に失効するため、2020年初頭に協約交渉が行なわれていた。しかし、COVID-19の影響により、本格的な協約改定交渉は延期され、「連帯協約2020（Solidartarifvertrag 2020）」が締結されることとなった。IGMetall（金属労組）は、政府による強力な操短労働緩和策を求めていたが、それが不十分であるとして批判しつつ、独自の労働協約締結に向かったのである。この労働協約はまず、ノルトライン・ヴェストファーレン協約地域で3月19日に締結された。使用者団体Gesamtmittel（全金属）は3月25日にこの労働協約と同種の内容を他の協約地域でも締結することに合意した。要点は以下のとおり⁹。

①賃金協約の延長：2020年3月31日をもって終了した賃金協約は、賃金テーブルの増額なしで2020年12月31日まで有効とする。つまり、基本的には現行の賃金協約を2020年末ま

で延長する。

②連帯基金（連帯の壺）：操短労働手当は手助けとなるが、対象者は収入減に陥る。負担を軽減するために、企業は、フルタイムの職務1つにつき350ユーロの原資を提供する¹⁰。この「連帯の壺」に振り込まれる資金総額がフルタイム従業員数×350ユーロというわけである。具体的な支給方法については、事業所委員会（従業員代表会）と使用者による事業所協定で規定する。連帯基金の未使用分については、2020年12月1日時点で従業員に等分で支給される。

③養育時間の確保：コロナ禍で学校や保育園などの養育施設（Kitas）が閉鎖された場合、親が子どもの面倒を見ざるを得ない。そこで、こうした施設が閉鎖された場合、12歳未満の子を養育している従業員は、以下の措置を優先的にすべて活用した場合に限り、5日間の有給休暇を追加的に得ることができる¹¹。これは、子どもが病休時の労働協約上の規定を援用あるいは拡大適用したものである¹²。優先的に活用すべき措置とは以下のとおり。

- a) 法定の有給育児休業期間（例えば、短時間労働）
- b) 2019年に取り残した有給休暇の権利の使用
- c) 使用者と協議の上、既存の労働時間口座にあるプラス時間の減時間（減額）
- d) 使用者と協議の上、21時間を下限とする労働時間口座のマイナス時間の入力
- e) 原則としてすでに労働協約で承認されているT-ZUG（「協約追加金」労働協約）¹³の代わりとしてのオフタイムの使用、および、協議の上での今後年内にすでに固定されている休日の前倒し

④T-ZUG（A）の代わりとしての有給休暇の付与：当事者間の合意により、労働協約の対象となっているT-ZUG特別支給（A）の代わりに、有給休暇を付与することができる。T-ZUGは2018年の賃金交渉で締結（発効は2019年1月1日）されたものであり、本来一時

金として7月に支払われ、次の2つの部分からなる。(a) T-ZUG（A）は、月給の27.5%とされた。この部分について、賃金の代わりに、私的・職業的負担が重い就業者（12歳未満¹⁴の子どもを養育する義務のある者、要介護度1以上の親族の在宅介護、一定期間シフト労働に従事する者－それぞれのケースで一定の勤続年数に応じて）は、T-ZUG（A）の代わりに年間8日間の休日を選択することができる（親と介護者の場合は、子どもと介護ケースごとに最大2回まで）とした¹⁵。

なお、(b) T-ZUG（B）は、全員同額である。フルタイム労働者/訓練生の場合、報酬等級8（2020年は354.67ユーロ、ノルトライン・ヴェストファーレン協約地域の場合）またはそれぞれの訓練生手当の基本月額額の12.3%。T-ZUG（B）は、個別事業所レベルで、労使（事業所委員会と使用者）が合意すれば、変更・縮小・完全に削除できる。

⑤雇用確保：解雇回避のためにワークシェアリング協約が締結された¹⁶。これは2010年の経済危機時に締結した労働協約とほぼ同じ内容で、2020年に再実施することとした「協約2020労働の未来」（TV ZiA）。この協約の適用期間中は会社都合解雇ができない。具体的には、以下のとおり¹⁷。

(a) 操短労働の活用を促進することで雇用保障を図るために、協約による残留コスト（雇用関係維持費用）を低下させる。具体的には、特別手当（有給休暇手当とクリスマス手当）を月割りして月例給に上乘せする。企業からみれば、操短労働部分の賃金を企業は支払わないため、その部分の特別手当部分を削減することができる。他方、組合員からみれば、操短労働手当の算定基準額が上がることによって、操短労働手当（正味60%、子どものいる者は67%）の金額を多く受け取ることができる¹⁸。これにT-ZUGや先ほどの「連帯の壺」からの補充などを通じて、実質的な操短労働時の手当を手取り80%程度にまで引き上げることを目指す。なお、バーデン・ヴュルテンベルク協約地域では、使用者による追加支給を規定する労働協約が以前からある。

(b) 拡大された労働時間削減時の部分的な賃金調整

操短労働になれば、操短部分は「休業状態」である。その部分は操短労働手当が失業保険から支給され、賃金は支払われないのが原則である。しかし、操短労働部分についての賃金の引き下げを緩和するために、部分的な賃金調整が協約されている。よく知られているように、西ドイツ地域の金属・電機産業の週労働時間は35時間である。手当が支給されるのは、31時間への削減では1時間当たり賃金の50%（つまり、0.5時間分）、30時間への削減では75%、29時間の削減では100%、28時間への削減では150%である。個人的に週35時間制以外で勤務している者については、4時間以上短縮された場合に、上記の手当が支払われる。なお、この労働時間削減期間は最長12か月とされている。

さらに、これを超えて事業所労使が合意すれば週26時間まで短縮することができるが（週27時間への削減では175%、週26時間への削減では200%）、この事業所協定については、労働協約当事者（労働組合と使用者団体）の同意を要する。

3. 外食産業の労使交渉¹⁹

ここでは、NGGのファストフード業界ならびにホテル・レストラン業界との協約交渉をみておくことにしよう。理由は、外食産業は、コロナ禍で最も大きな影響を受けている業界だからである。具体的には、ファストフード業界とホテル・レストラン業界である。

(1) ファストフード業界との協約交渉

この業界の協約賃金の下限は法的最低賃金との差が小さい。組合にとっては、その引上げが最重要課題であった。「国際ファストフード労働者の日」にあたる11月12日には、デモを主要都市で実施した。2019年12月5日にベルリンでファストフード業界（Systemgastronomie）の使用者団体BdS²⁰とNGG（食品・娯楽・レストラン労組）の協約交渉が始まった。NGGは最低時給12ユーロを要求したが、使用者団体は9.48ユーロを主張した。ちなみに、2020

年初頭からの最低賃金は9.35ユーロである。他の賃金等級でも年2.5-2.7%の引上げしか示さなかった。2回目はフランクフルトで2020年1月16/17日に、3回目は2月13/14日におこなわれたが進展はなく、3月2日にミュンヘンで仲裁手続きに進むことで合意した。なお、仲裁者はミュンヘンの州労働裁判所長とされた。2月末には各地で警告ストとデモがおこなわれた。

この仲裁で決着し賃金協約交渉は終結した。結果は、新賃金協約の基準は協約等級2であり、そこでは、2020年7月から時給を10ユーロ、2021年1月から10.5ユーロ、2022年1月から11ユーロ、2023年1月から11.5ユーロ、2023年12月から12ユーロにする。なお、すべての新規従業員は勤続1年後には自動的に協約等級2に格付けられる。すべての協約等級で賃金は上述の時期に4.35-6.38%ずつ引き上げられる。勤続1年以上の従業員は最低でも時給12ユーロを得ることが2023年12月から実現することとなった²¹。

このように通常の賃上げ交渉は3月2日に終わったが、その直後にCOVID-19がドイツも襲う。ファストフード業界の労使はすぐに行動に出る。社会的パートナーとして3月16日に操短労働導入にあたっての労働協約を急遽締結した。効力は3月1日に遡及することとした。操短労働時の90%補償および操短労働者に対する会社都合解雇の禁止条項もあり、労働組合にとっては願ってもないものであった。

7月2日のNGGの記事によれば、BdSとNGGは、BdSからの提案で、数週間にわたってこれまでのコロナ禍の経験について分析し今後の方策を検討するために、NGG本部で対話を続けてきた。とくに、NGGは操短労働の導入と操短労働手当の90%補償のスムーズな処理を高く評価し、危機における社会的パートナーシップの重要性を確認した。大手企業を中心としたファストフード業界としては長期にわたる賃金協約を締結し、交渉が無事解決したことであるし、コロナ禍の打撃はレストランほどではなかったことも大きいように思

われる。

(2) ホテル・レストラン業界との協約交渉

2019年11月20日にNGGは2020年のホテル・レストラン業界との協約交渉において、5～6.5%の賃上げを要求した。しかし、この協約交渉はまだ全く進まなかった。NGGは、3月19日に、個別企業との企業別労働協約では操短労働手当に関してより有利なものもあるとしたうえで、操短労働手当に関する労働協約を締結したファストフード業界と異なり、ホテル・レストラン業界の使用者団体DEHOGA (Deutschen Hotel- und Gaststättenverband) が操短労働に関する労働協約を締結することを拒否していると批判した。もちろん、この業界の苦境は身にしみてわかっている。しかし、それだけに労働者の生活を如何に守るかが重い課題なのである。6月2日には、売り上げが低下したレストランなどに対して最大5万ユーロの支援金が国から支給されることに対して、NGGはこうした支援金は、雇用を削減しない企業に限定すべきであると主張している。

4. 2020年末の協約交渉の再開と11月からのコロナ禍の大波

(1) 金属・電機産業

金属・電機産業に関して金属労組は、労働協約の期限である12月中に協約交渉を始めることとし、10月15日に使用者団体・全金属に対して協約交渉に向けた要求を提起した。金属労組の要求はつぎのとおり²²。

①雇用の確保：雇用確保のために新たな労働協約を要求する。その際、重要なのは、デジタル化による変化と電気自動車への移行という企業の変革を橋渡しする長期的な解決策である。変革期に全従業員の仕事が少なすぎるのであれば、企業は従業員を解雇するのではなく、一時的に労働時間を短縮する機会を与えるべきである。

②未来を形づくる：事業所単位の将来労働協約に対する労働協約による枠組み規制を要求する。これらの将来労働協約は、例えば、具体的な投資や製品、及び、個々の事業所に

おける訓練生教育や継続教育訓練のための措置を定めるものとする。その目的は、将来のために仕事を確保することである。

③所得の強化：4%の賃上げを要求する。この金額は、労働時間の短縮がおこなわれる場合、従業員の一部賃金補償の財源としても活用するものとするべきである。

さらに、

④訓練とデュアルスタディの充実—すべての人に恒久的な雇用を：訓練生に関する労働協約規定を改善したいと考えている。これには、これまで一般的に労働協約から除外されてきたデュアル学生²³も含む訓練生教育修了後の恒久的な雇用も含まれる。

⑤東西の格差是正のための措置：特に労働時間に関して、東ドイツ地域の金属・電機産業の労働条件を西側の労働条件と徐々に整合させることを望んでいる。

これに対して、2020年11月26日Gesamtmetallはつぎのような声明を出している²⁴。

「金属労組は、金属・電機産業全体が直面している困難な状況を正しく強調しています。今日の生産量は2018年の水準を20%以上下回っており、このような大規模な不稼働にもかかわらず、企業は従業員を維持しようとしています。現在、この業界では100万人以上の従業員が操短労働で働いているのです。この状況下で分配にゆとりがあると考えたことは、まったく理解不能です。・・・我々は経済成長を達成したときには、いつも利益を従業員に対して公平に還元してきました。このことは、成長すれば今後もまた起こります。今回の協約交渉で実際に重要なのは、本当に業界の雇用をどうすれば確保していけるかということです。多くのことが問題になっています。だからこそ、私たちは協力しなければならないのです。」

危機意識は労使とも共有しており、今後の協約交渉は整然とおこなわれる蓋然性が高いが、コロナ禍の深刻化のなかで不透明感が漂っている。12月半ばから協約交渉が始まっているが、難航が予想される。

(2) ファストフード業界とホテル・レストラン業界

11月に入って部分的なロックダウンが始まった。執筆時点では、ファストフード業界については、操短労働手当に関する協約の期間延長（2021年3月末までだったものが2021年末までに）という形で進行している。定期的な意見交換が行なわれており、密接な労使対話が継続しているといっている。

他方、ホテル・レストラン業界については、11月25日に事態の深刻化を受けてNGGは政府に対して、以下の要求をしている。

①11月または12月の操短労働のホテル、宿泊・外食産業(Gastgewerbe、ホテルやカフェ、レストラン、バー、居酒屋、ケータリングなどの産業の総称)労働者に対して、コロナ緊急援助金1,000ユーロを12月に支払うこと

②操短労働手当の最低額をすべてが短縮労働となった時も最低1,200ユーロの収入が得られるようにすること²⁵

③企業へのコロナ経済支援金の支払いは、雇用の安定に結びつけなければならない。11月25日に政府が決定した部分ロックダウンの延長（2020年12月20日まで）²⁶による「臨時経済支援」のような経済支援は、会社都合解雇をしない使用者に限定されるべきである。

要求の背景をNGGは次のように説明している。

ホテルやカフェ、レストランなどの飲食店のロックダウンによって、数十万人の労働者は操短労働ゼロ（完全休業状態）になるか、仕事を失うことになりかねない。4月には宿泊・外食産業の操短労働者数は66万人に達していた。この数字はその後、夏の間急激に下がっていったが、今後これらの人々の大部分が再び操短労働となるだろう。宿泊・外食産業で働く人は170万人、うち100万人強が社会保障の対象となっている労働者である。ホテルやレストラン業界の企業は、現在、数十億ドルの支援を受けている。11月と12月は前年同月比の75%の収入を得ることができるといっている。しかし、支援を受けた事業者の従業員には今のところは何の支援もない。コロナ75%

事業補助金は従業員保護と連動させるべきである。経済的支援は、解雇に対する従業員の保護のために使われねばならない。

同日NGGはDEHOGAに対して、3.5-5.5%の賃上げを要求した。前年の要求よりも要求幅を少なくしているのが現状の厳しさを物語っている。もちろん、使用者団体にとっては、協約交渉どころではないといったところであろう。政府の財政的支援は大きい、大幅な売り上げの減少は避けられず、解雇も多発しているものと思われる。事態は進行中である。

ドイツでも感染症に対して争議をおこすような雰囲気には全くない。とはいえ、コロナ禍にあっても通常の協約交渉は始まっている。もちろん先は読めないが、ワクチン開発の朗報も入り、いずれ通常の協約交渉となるものと思われる。

(2020年12月18日脱稿)

- 1 <https://www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/>
最終アクセス日は省略する。すべて2020年12月中旬である。
- 2 <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/kurzarbeitergeld-1729626>
- 3 2020年9月16日に2021年末まで延長することが決議された。
<https://www.deutschland.de/de/news/bundesregierung-und-corona-krise>
- 4 州ごとの保育施設の閉鎖・再開状況については以下の報告書を参照。
https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Projekte_RKI/KiTASTudie_Mai.pdf?__blob=publicationFile
- 5 この点について詳しい邦語文献として、「ドイツにおけるCOVID-19（新型コロナウイルス感染症）への立法対応－連邦と州の権限配分及び行政情報法の観点から」、とくに11-12頁。
<https://jilis.org/report/2020/jilisreport-vol3no2.pdf>
- 6 <https://www.tagesschau.de/inland/verdienstausfall-elter-101.html>
- 7 <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/gesprach-der-bundeskanzlerin-mit-wirtschaftsverbanden-und-gewerkschaften-zu-den-wirtschaftlichen-folgen-des-coronavirus-1730508>
- 8 <https://www.dgb.de/presse/++co++6f58fa66-652b-11ea-833c-52540088cada>
- 9 <https://www.gesammetall.de/tarifpolitik/tarifrunden/me-tarifrunde-2020>
- 10 パーデン・ヴェルテンブルク協約地域ではすでに有利な労働協約が数年前に締結されているので、この条項はない。
- 11 IG Metall Bezirk Baden-Württemberg Bezirksleitung Baden-Württemberg Solidartarifvertrag 2020
- 12 ドイツは社会法典（Sozialgesetzbuch（SGB）第5冊、第45条に基づいて、12歳未満の子どもが病気に介護責任のある被保険者には子ども1人あたり10日間まで、ひとり親の場合は20日間まで（ただし、被保険者当たり25日間まで、ひとり親の場合は50日間まで）、傷病手当金（病児休業給付）が出る。金属・電機産業の労働協約では、賃金と傷病手当との差額を企業が負担するという事になっている場合（パーデン・ヴェルテンブルク協約地域の例）もある。なお、2020年については、法律上の受給期間がほぼ1.5倍に延長されている（子ども1人あたり15日間まで、ひとり親の場合は30日間まで、ただし、被保険者当たり35日間まで、ひとり親の場合は70日間まで）。
- 13 https://metall.nrw/fileadmin/content/Tarif/Tarifkarten/METALL_NRW_Tarifkarte_2020.pdf
- 14 「8歳未満」が今回の連帯協約2020で「12歳未満」に引き上げられた。
- 15 事業所内労使が合意すれば、それ以外の者もT-ZUG（A）を6日間の有給休暇に代えることができる。なお、この協約では、出社できない場合の収入確保のために、在宅勤務やモバイルワーク、休暇の付与などを機動的に運用することが推奨されている。
- 16 より一般的には、金属・電機産業及び鉄鋼業では「雇用保障のための労働協約（Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung, TV Besch）」が1994年に締結されている。
https://www.igmetall.de/service/arbeitslexikon?buc_hstabe=T&begriff=Tarifvertrag%20Beschäftigungssicherung
- 17 協約地域は異なるが、労働協約本文が確認できたヘッセン協約地域のものを紹介する。なお、年金生活入りする者に関する規定もあるが周辺のなので割愛する。
- 18 ヘッセン協約地域では、「引き上げ率」は、それぞれの手当を完全に月例給に組み込んだ時には、有給休暇手当の場合は5.8%以上、企業ごとの特別手当の場合は4.6%以上、すべての特別手当の場合は、10.4%以上とされている。
- 19 主としてNGGのHPにもとづく。
- 20 これに属するのは、マクドナルド、バーガーキング、スターバックス、ノルトゼー、ケンタッキー・フライド・チキン、ピザハットなどである。
- 21 協約最低賃金は、2020年7月から9.84ユーロ、2021年1月から10.33ユーロ、2022年1月から10.82ユーロ、2023年1月から11.31ユーロ、2023年12月から11.80ユーロとなった。賃金協約と操短労働手当協約の全文は、使用者団体BdSのHPにある。
<https://www.bundesverband-systemgastronomie.de/de/tarifvertraege.html>
- 22 <https://www.jetro.go.jp/biznews/2020/07/41e4a42803e7c16d.html>
- 23 近年ドイツでは訓練生教育に入る者のかなりの部分が大学入学資格を有している。こうした高学歴を背景として、従来の訓練生教育（いわゆるデュアルシステム）のうちの学校教育の部分を職業学校ではなく専門大学レベルとする訓練職種が増えている。こうした訓練生教育修了者はその専門職種の資格とともに専門大学卒の学位も獲得する。
- 24 <https://www.zusammenanpacken.me/aktuelles/gesamtmetall-zum-forderungsbeschluss-des-igmetall-vorstands-beim-besten-willen-nicht-nachvollziehbar/>
- 25 DGB系研究機関であるWSIの専門家たちが論じている「操短労働手当の引上げ」に関するブログは、この間の政党の要求をまとめているので参考となる。とくに全面的な操短労働、つまり完全な休業状態となると賃金の60%では生活できないので、下限を設定すべしという議論である。①DGBとSPDの一部は手取りの80%（ないし87%）、②統一サービス労組Ver.diは手取り月収2500ユーロまでは90%、それ以上は80%、③Die Linke（左派党）は90%、④Bündnis 90/Die Grünen（緑の党）は手取り月収1300ユーロまでは90%、段階的に率を下げて2300ユーロで60%にする、⑤CDA（与党CDU内の社会委員会派、キリスト教社会教説をベースとする党内団体）は、手取り月収最低1200ユーロを保障する。
<https://www.wsi.de/de/blog-17857-kurzarbeitergeld-in-der-corona-krise-22848.htm>
- 26 先にみたように、より厳しいロックダウンが2020年12月16日から2021年1月10日まで実施されることになった。