

バーデン・ビュルテンベルク州における公勤務員制度改革の動向
—解説と翻訳—

能力・実績主義型の公務員制度改革が OECD 諸国に広がりつつあることはしばしば指摘されている。このうち、ドイツの公務員制度改革が特徴的なのは、当該改革が憲法（基本法）改正を通じた連邦制改革の一環として行われた点である¹。既に前稿²で紹介したように、ドイツの各州では、地域の社会・経済の特性や財政状況を踏まえた公勤務員制度を設計するに至っている。具体的には、州及び地方自治体官吏の俸給、扶助給付及びラウフバーン（Laufbahn）制について、各州が自ら法令で定めている。

そこで、本稿では、前稿で取り上げたバイエルン州における公勤務員改革法と並び、「ドイツで最も先進的」（後述翻訳資料を参照）と自負するバーデン・ビュルテンベルク州の公勤務員改革法に関する政府資料「公勤務員改革法——バーデン・ビュルテンベルク州における公勤務員改革法についての Q&A」（2010年12月）³を訳出したい。当該政府資料の訳出に至った理由は、同資料が2010年11月9日に成立した同州公勤務員改革法⁴の内容を広く知らしめるために作成された政府パンフレットであり、そのエッセンスをわかりやすく紹介しているからである。しかも、バーデン・ビュルテンベルク州の公勤務員改革法は、以前訳出したバイエルン州の公勤務員改革法とは明らかに異なる改革内容を有しており（例：能力・実績主義の導入に伴う州人事委員会の廃止、ラウフバーン群（中級・上級・高級）の維持、官民の人事交流を促進する年金制度）⁵、ドイツの州レベルにおける公務員制度改革の多様化を捉える上で興味深い素材を提供するからである。

なお、上記文書の訳出にあたっては、見出しをわかりやすい表現に変更している。

¹ 原田ほか「ドイツの公務員制度」村松岐夫編『公務員制度改革』（学陽書房、2008年）199頁。

² 原田「バイエルン州における公勤務員制度改革の動向：解説と翻訳」自治体国際化協会編『平成21年度比較地方自治研究会調査研究報告書』（2010年）。

³ この文書はインターネットによりダウンロードが可能である。参照、http://www.baden-wuerttemberg.de/fm7/1227/Broschuere_Dienstrechtsreform_neu.pdf

⁴ Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts(Dienstrechtsreformgesetz - DRG) vom 9. November 2010.

⁵ 同州の公勤務員改革法の特徴を概観する文献として、参照、J.Lorse, Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg, *Zeitschrift für Beamtenrecht*, Vol.59 (2011), pp.1-13.

バーデン・ビュルテンベルク州における公勤務員改革法についての Q&A
内務省・財務省

緒言

公勤務員 各位

2011年1月からバーデン・ビュルテンベルク州〔以下、「BW州」と略〕では、ドイツで最も先進的な官吏法の一つが施行されます。その特徴は、我々の社会における人口統計学上の変化を考慮していること、仕事と家庭の両立をさらに強化していること、及び、高い柔軟性を創出していることにあります。官吏法は、官吏のみならず雇用者の側にも大いに寄与するものです。

官吏の皆さんは、マスメディアの報道を通じて、公勤務員改革法の諸点について情報を確実に得てきたことでしょう。このパンフレットは、皆さんに最も関係するであろう改革法の主要部分について概観していただくものです。もちろんこの薄い冊子形態では、全ての問いに対して個々人向けにアレンジして回答することはできません。それ故、より詳細な情報を得たいときには、皆さんの属する組織の人事担当部門や労働組合に問い合わせてください。

2010年11月9日に成立した公勤務員改革法は、BW州の官報(Nr.19, S.793)に掲載されています。官吏の皆さんが個々の条文にあたってみたいならば、ウェブサイト (www.landesrecht-bw.de) に掲載されている州民向けサービスをどうぞご利用ください。

定年延長

Q：私は今64歳で2011年には恩給生活に入ります。現段階で私は法律改正前よりも長く勤務しなければなりませんか？

A：いいえ。恩給受給年齢の引き上げは、1947年生まれの方から対象となります。

Q：私は1947年生まれですが、2012年に退職したいです。私は67歳まで勤務しなければなりませんか？

A：いいえ。恩給受給年齢はたしかに2012年から引き上げられますが、さしあたり数ヶ月ずつ引き上げられるに過ぎません。2012年に65歳になる方であれば1ヶ月だけ勤務月数が長くなり、2013年に65歳を迎える方は2ヶ月長くなるといったかたちです。この点に関する詳細な表を以下に掲げています。

生年	定年	生年	定年
1946 年以前	65 歳	1955 年	65 歳 9 ヶ月
1947 年	65 歳 1 ヶ月	1956 年	65 歳 10 ヶ月
1948 年	65 歳 2 ヶ月	1957 年	65 歳 11 ヶ月
1949 年	65 歳 3 ヶ月	1958 年	66 歳
1950 年	65 歳 4 ヶ月	1959 年	66 歳 2 ヶ月
1951 年	65 歳 5 ヶ月	1960 年	66 歳 4 ヶ月
1952 年	65 歳 6 ヶ月	1961 年	66 歳 6 ヶ月
1953 年	65 歳 7 ヶ月	1962 年	66 歳 8 ヶ月
1954 年	65 歳 8 ヶ月	1963 年	66 歳 10 ヶ月

Q：私は法律改正前に比べて 1 ヶ月長く勤務しなければなりません。それでもなお従前通りの時期に退職したいのですが可能ですか。

A：可能です。従来通り，本人の申請に基づいた退職は可能です。但し，ご本人が 63 歳でなければなりません。また，恩給額の減少を甘受しなければなりません。

Q：早期に退職する場合にどの程度恩給額が減少されることになるのでしょうか？

A：恩給額は，本来の満額に比べ月ごとに 0.3%減少します。あなたが退職した時期から法律上の定年に到達する月までの月数分が減額されます。つまり，恩給額が何ヶ月分減額されるかは，何ヶ月あなたが早期に退職しようとするかにかかっています。通常，学期末に退職する教師については特例が適用されます。（教師についての別表は略）

Q：私はまもなく 65 歳ですが，既に 45 年の勤務年数となります。私は 65 歳 3 ヶ月で定年となります。私は恩給額を減少させることなく定年前に退職することができますか？

A：はい。あなたが 65 歳以上であり，少なくとも 45 年間勤務していれば，あなたが退職を申請する場合に恩給額の減少を伴うことはありません。あなたが 65 歳になる前に退職したいのならば，退職時から法律上の定年時までの期間についての減額があなたに適用されます。

Q：私には重度の障害があり，これまでは 60 歳で退職できました。私に関わる何らかの変更がありますか？

A：重度障害者についても，申請に基づく定年が 60 歳から 62 歳に延長されました。しかし，他の官吏と同様の定年延長月数が適用されるのは 1952 年生まれの方からとなります。

生年	定年	生年	定年
1951年以前	60歳	1960年	60歳9ヶ月
1952年	60歳1ヶ月	1961年	60歳10ヶ月
1953年	60歳2ヶ月	1962年	60歳11ヶ月
1954年	60歳3ヶ月	1963年	61歳
1955年	60歳4ヶ月	1964年	61歳2ヶ月
1956年	60歳5ヶ月	1965年	61歳4ヶ月
1957年	60歳6ヶ月	1966年	61歳6ヶ月
1958年	60歳7ヶ月	1967年	61歳8ヶ月
1959年	60歳8ヶ月	1968年	61歳10ヶ月

Q：重度障害者の私が定年前に退職すると、私の恩給額の減少はどのくらいになりますか？

A：定年前の早期退職につき毎月0.3%の恩給額減額が適用される上限年齢は、重度障害者の官吏については、定年と同様に63歳から65歳に引き上げられます。

Q：刑務所勤務の刑務官である私は、法律改正前は60歳で退職となるはずでした。今後、法律改正前よりも長く勤務しなければなりませんか？

A：その通りです。警察官、刑務所勤務の刑務官及び職業訓練官、並びに消防官については、原則として一般官吏と同様の内容が適用されます。2012年から定年が2年間延長されます。具体的に言えば、この官吏グループについては、1952年生まれの方から段階的に60歳から62歳に定年が延長されます。

生年	定年	生年	定年
1951年以前	60歳	1960年	60歳9ヶ月
1952年	60歳1ヶ月	1961年	60歳10ヶ月
1953年	60歳2ヶ月	1962年	60歳11ヶ月
1954年	60歳3ヶ月	1963年	61歳
1955年	60歳4ヶ月	1964年	61歳2ヶ月
1956年	60歳5ヶ月	1965年	61歳4ヶ月
1957年	60歳6ヶ月	1966年	61歳6ヶ月
1958年	60歳7ヶ月	1967年	61歳8ヶ月
1959年	60歳8ヶ月	1968年	61歳10ヶ月

Q：警察官としての勤務は骨の折れる勤務であり、定年前に退職したいと希望しています。警察官も定年前に退職することができるかと聞いたのですが、本

当ですか？

A：新たに 2012 年から，警察官，刑務所に勤務する一般刑務官及び職業訓練官，並びに消防官は，60 歳以上であることを条件に，職務遂行不能ではなくても申請に基づいて退職することが可能になりました。しかし，早期退職の場合には，月ごとに 0.3%の通常の恩給減額が適用されます。

本人の申請による継続勤務（新規）

Q：私は退職には若すぎると感じています。私は従来以上に長く勤務できますか？ 継続勤務は私にどのような影響が及びますか？

A：あなたは，職務上の問題がない限り，法律上の定年を超えて最長 68 歳まで申請に基づいて勤務することが可能です。警察官，刑務所に勤務する一般刑務官及び職業訓練官，並びに消防官については，最長 63 歳まで勤務期間を延長することが可能です。

継続勤務により生じる影響は，あなたのこれまでの勤務経歴次第です。あなたが受給する恩給がまだ最高支給利率に到達していない限りにおいて，延長した勤務年数が，あなたが後に得ることのできる恩給にも反映されます。これは，公勤務員改革法施行前に申請による勤務延長をあなたが既に決めていた場合にも妥当します。

最高支給利率に到達している場合には，あなたの俸給月額が 10%割り増しされます。2011 年 1 月以降は，あなたが申請による継続勤務を公勤務員改革法の施行前に開始していた場合でも，この俸給額の割り増しを受け取ることができます。

申請による継続勤務では，短時間勤務も可能です。この場合，短時間勤務による俸給の他に，恩給に代わる手当が支給されます。当該手当は，勤務免除の範囲や得られる恩給額に応じて決定されます。以下に掲げる事例を手がかりにすれば，申請による継続勤務についての財政的優遇措置を一瞥できます（事例略）。

勤続期間に応じた勤務経験号俸（新規）

Q：勤続期間に応じた勤務経験号俸の導入により私の基本給は変更されますか？

A：主として年齢と対応していた従来の年齢給システムは，勤続期間に応じた勤務経験号俸にとって代わります。したがって，任用時の格付けや昇級の基盤は——従来のように——年齢に応じた年功序列ではもはやなく，実際の勤務開始時期と勤続期間です。

2011 年 1 月段階で勤務する官吏は，職名や俸給グループに変更はありません

んが、従来の年齢号俸から勤務経験号俸に移行します。その際、俸給額の変更は伴いません。俸給額の変更が不可避の場合には、直近上位の俸給額の号俸への格付けが行われます。これにより、新たな号俸への移行が勤務条件の悪化につながらないことを保障しています。

老齢給付金（新規）

Q：私は、官吏としての勤務関係を解消したいと思います。私は既に得た恩給受給請求権を保持することができますか？

A：はい。いわゆる“老齢給付金（Altersgeld）”としての老齢保険請求権を保持することができます。これは、老齢保険システムの新たな区分の結果によるものです。この選択を行った場合、〔主として民間被用者を対象とする〕法定年金保険は支給されません。老齢給付金の資格は、恩給資格と同様に少なくとも5年の勤務期間を必要とします。

Q：老齢給付金の受給方法、金額の多寡、及び受給金額の算定期間について教えてください。

A：退職後に老齢給付金を受け取るためには、官吏としての勤務関係を解消する前に、老齢給付金を請求したいという意思を文書で勤務先に明らかにしておく必要があります。

老齢給付金の算出にあたっては、老齢給付金を支給するための勤務期間と俸給額が調査されます。老齢給付金が受給可能となる勤務期間は、官吏として勤務した期間が主なものです。また、少なくとも最近2年間に給付された基本給を基準として、老齢給付金の受給額が算定されます。

あなたが官吏としての勤務関係を解消しようとし、老齢給付金を申請する正当な利益があることと職務経歴を提示すれば、BW 給与・扶助給付局あるいはBW 自治体扶助給付連合が老齢給付金の金額を算定します。算出された老齢給付金は、支払いの開始時まで、例えば、法律上の定年到達時まで、扶助額の変動に応じてスライドします。老齢給付金は申請に基づいて初めて支払われます。

Q：老齢給付金の受給を決めていなかったときにはどうなりますか？

A：官吏としての勤務関係を解消する前に老齢給付金を受給したい旨の意思を表明していなかった場合、あなたは、従来通り〔主として民間被用者を対象とする〕法定年金保険あるいは職種ごとの扶助機関による年金を後に受け取ります。しかし、公務被用者のための付加扶助機関（例えば、連邦及び州の扶助機関）による付加扶助給付は支給されません。

BW 給与・扶助給付局あるいはBW 自治体扶助給付連合は、保険金算定の基礎となる所得額をあなたに伝えることができます。しかし、BW 給与・扶助給付局あるいはBW 自治体扶助給付連合は、想定される法定年金額を提示

することはできません。

Q：何か他に老齢給付金のテーマについて特に重要なことは何でしょうか？

A：老齢給付金の相続は、当該給付が一身専属的な性格を有していることに鑑み認められません。

老齢給付金は、法定年金保険あるいは職種ごとの扶助機関による年金で相殺されるものではありません。これは、老齢保険システムの区分の結果です。

老齢給付金の受給者に対する医療費助成は行われません。

Q：老齢保険システムに新たな区分を導入したことが、特に官吏としての身分を今後取得する方に与える影響はほかにありますか？

A：官吏として勤務する前に既に他の職業上の経歴を有する方にも、官吏と同様の扶助給付請求権が認められます。既に他の老齢保険システムにおいて既に年金受給権が発生している時期については、老齢給付金を請求することはできません。これもまた老齢保険システムの区分の結果によるものです。しかしこれは、2011年1月から官吏としての勤務関係に入った官吏から適用されます。

ラウフバーン法、(同一ラウフバーン内のより高い俸給等級官職への)昇格、(上位のラウフバーン群への移行を伴う)昇任

Q：私は専門大学院において修士課程を修了しました。私は、高級職官吏の身分を得ることができますか？

A：設立認可を受けている大学院の修士課程修了により、高級職ラウフバーンへの昇任は原則として可能です。しかし、これに加え、高級職ラウフバーンへの昇任に必要な能力を有していることも必要となります。

Q：私は行政専門大学を卒業しました。私は、勤務先の地方自治体では、官吏が就任するポストに以前は就いていませんでした。最終的には——3年後に——官吏が就任するポストが用意されました。私は今、俸給グループ A9 から始めなければなりませんか？

A：あなたが、被用者としての身分において上級職の業務を既に首尾良く遂行したならば、あなたの勤務する地方自治体はあなたをすぐにでも俸給グループ A10 に昇格させることができます。

Q：私は良好な成績で準備勤務を終えました。このことは私の試用期間において考慮されますか？

A：はい。あなたの試用期間は、最長1年間短縮可能です。あなたが試用期間中も引き続き平均以上の成績を挙げたことが実証されれば、さらに短縮されることも可能です。

Q：「業績は報われる」と常に言われます。しかし、俸給グループ A12 に昇格するためには——特に優れているという評価を受け、昇格ポストが空位であ

るにもかかわらず——8年待たねばならないのですか？ この点について何か変更がなされていますか？

A：はい。俸給グループ A12 ～15 以上への昇格のために必要とされていた必要在職期間は廃止されました。ラウフバーン法上個々の昇格に必要な待機期間は1年だけになりました。したがって、業績は実際に報われます。

Q：私は中級行政職です。私は上級職に昇任するためには、州人事委員会による面接審査を従来通り受けねばなりませんか？

A：いいえ。州人事委員会は、新たなラウフバーン法の柔軟化により廃止されました。俸給グループ A9 に格付けされているあなたが既に2つの異なる任務領域を経験し、1年後に上級職の任務を引き受け、平均以上の実績を上げたことが証明され、引き続きこれ以上の能力があると評価された場合には、ラウフバーン法による上級職への昇任は可能です。

Q：私は35歳の上級職です。私の上司は私を高く評価してくれました。昇格するためには、私は依然として40歳になるまで待たねばなりませんか？

A：いいえ。昇格のための最少年齢や〔昇格できなくなる〕上限年齢はもはや存在しません。今日では、昇格は年齢とは無関係に可能です。

Q：昇格のための考課措置は常に試験を伴うのでしょうか？

A：いいえ。州官吏法は試験を義務的なものとはしていません。昇格のためにいかなる具体的な措置を行うことになっているかについては、あなたの勤務先の人事部局におたずねください。

Q：私は中級職から上級職への昇任が認められていますが、上級職の任務は1年前から初めて担当しています。新法で私に関わることがありますか？

A：この点については移行規定が用意されています。あなたは従来の規定に沿った昇任が可能です。

子の養育

Q：私には子どもがいますので現在は短時間勤務の勤務形態でしか働くことができません。私には勤務に関してどのような可能性があるのでしょうか？

A：あなたは、常に、通常の労働時間のうち最短で50%の短時間勤務につくことができます。あなたが18歳以下の子どもを自ら養育するときには、あなたは最短で30%までの短時間勤務を行うことがさらに許されます。しかしこの種の短時間勤務が可能なのは、最長で15年までです。

Q：子どもの養育に専念したいとき、休職することも可能ですか？

A：はい。あなたは最長15年間、無給休職することができます。その際、50%を下回る短時間勤務の期間も上記の最長期間に算入されます。子どもの育児休暇期間中及び介護休暇期間中の短時間勤務は15年の最長期間には算入されません。

Q：私は既に12年間子どもの養育のために休職しました。私はさらに3年間の休職が可能ですか、あるいは50%を下回る短時間勤務に就くことができますか？

A：3年間さらに休職することは原則として可能です。同様に、あなたが18歳以下の子どもを養育したり家族を介護したりする場合も、50%を下回る短時間勤務が可能です。

Q：子どもの養育期間はどのような取り扱いになりますか？子どもの育児休暇期間は、15年の最長期間にどのように算入されますか？

A：子どもの育児休暇は法律上保障されています。しかも、子どもの育児休暇期間中は、通常の勤務時間のうち最短で25%の短時間勤務まで可能です。子どもの育児休暇期間と子どもの育児休暇期間中の短時間勤務は、最長15年の期間に算入されません。

Q：子どもの育児休暇期間は後の恩給にどのように影響を及ぼしますか？

A：1992年以降に生まれた子どもには、通常一人当たり82ユーロの養育割増分が恩給として加算されます。将来、この割増分は一般的な扶助給付額の変動に応じて高くなります。最高支給利率を考慮して算出された恩給額を上回ることはありません。子どもの養育により法律上の年金保障請求資格を得ている場合には、この割増分は支給されません。1992年以前生まれで、官吏として勤務する間に生まれた子どもについては、6ヶ月まで子どもの育児休暇期間が恩給に反映される勤務期間として考慮されます。1992年以前生まれで、官吏として勤務する前に生まれた子どもについては、12ヶ月まで子どもの育児休暇期間が恩給に反映される勤務期間として算入されます。

Q：私は配偶者なしで子どもを養育しています。私の労働時間は本来勤務すべき労働時間を既に大きく下回っています。私は既に有給の年次休暇を取得してしまっています。私は出費のかかる養育支援者を雇用しなければなりませんか、あるいは無給休暇を取得しなければなりませんか？

A：いいえ。12歳以下の病気の子どもの養育や介護のために特別休暇を申請することができます。給与はこの間引き続き支給されます。特別休暇は子ども一人について暦年で最長7日です。複数の子どもの場合には1年ごとに最長18日です。配偶者なしの養育の場合にはそれぞれ日数の2倍まで特別休暇を請求することができます。

家族の介護（新規）

Q：私の母は卒中発作で介護が必要となりました。私は何をすることができるでしょうか？

A：突発的に生じた要介護状況において必要に応じた介護を可能にするために、事前の許可なく2週間まで無給休暇を取得できます。あなたは上司にこれを

伝えねばなりません。

あなたの母を長期にわたり自ら自宅で介護することに決する限りにおいて、あなたは半年まで無給の介護休暇を取得することができます。この介護休暇中は、扶助給付金や場合によっては民間健康保険の助成金が保障されます。介護休暇中は、職務上の取り決めがなされる場合には、通常の勤務時間のうち最短 30%の短時間勤務に引き続き従事することができます。この期間の後は、最長 15 年間は、無給の長期休職あるいは 30%～50%の短時間勤務に従事することができます。通常の勤務時間の 50%を上回る短時間勤務は、上限なしに可能です。

上記以外の理由による休職や短時間勤務

Q：私はサバティカルイヤーを取ることができますか？

A：あなたが、勤務免除年、より正しくは“サバティカルイヤー”として知られる勤務免除年制度を利用できるか否かは、あなたの勤務分野でこれが導入されているかどうかによります。サバティカルイヤーが認められている場合には、長期の勤務免除期間の確定がまずもって必要です。サバティカルイヤーは、原則として勤務免除期間の最後を取ることになっています。しかし、退職直前にもこれをずらすことができます。複数年のサバティカルイヤーはまとめて取得することができます。

Q：私は、あらかじめ余分に働くことなく、長期間勤務から離れることが必要です。そのようなことは可能でしょうか？

A：職務上の利益に反しない限り、6 年までは無給休職を取得することができます。しかし、この休暇中は収入を得る他の活動に従事してはなりません。その休職後すぐに退職する場合には、6 年を超えて休職することもできますし、55 歳から休職することもできます。

原則としてここでも休職期間は最長 15 年となっています。その際、家族に関わる理由（子どもの養育や介護）による休職や短時間勤務は、50%まで算入されます。但し、子どもの育児休暇期間や介護休暇期間は算入されません。

Q：私には重度の障害があり、高齢短時間勤務をしたいのですが、まだこの制度は存在しますか？

A：はい。重度障害官吏のための高齢短時間勤務は、条件は異なりますが引き続き存在しています。勤務と勤務免除の割合は 60 対 40 です。あなたは給与総額の 80%を受け取りますし、勤務期間の 60%が恩給額に算入されます。

Q：例えば私のパートナーが失業したことにより、私は承認された長期休職から早期に復職することができますか？

A：はい。あなたにとって家計を維持するために休職を継続することが望ましくなくかつ職務上の問題が生じない場合には、復職することが可能です。

Q：私の場合も状況が似ています。私は短時間勤務に従事しています。しかし、離婚後は、俸給が最低限必要な生活費にもはや達しません。

A：あなたにとって家計を維持するために短時間勤務を継続することが望ましくなくかつ職務上の問題が生じない場合には、申請により勤務時間の拡大やフルタイム勤務が可能です。

職場復帰（新規）

Q：私は長期の闘病により勤務に従事することができませんでした。現在では体調が回復しています。しかし、私がすぐさまフルタイムの勤務に耐えられるかどうか分かりません。

A：新しい公勤務員法は、一定期間、業務を時間単位で処理させ段階的に業務を再び担わせることを通じた職場復帰を可能にしています（“段階的な職場復帰”）。