



---

---

労働政策研究報告書 No. 15

2004

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

# フランス・ドイツにおける雇用政策の改革

—EU雇用戦略と政策転換—

労働政策研究・研修機構

# フランス・ドイツにおける雇用政策の改革

—EU雇用戦略と政策転換—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## まえがき

1990年代にOECDとEUの雇用戦略が相次いで提起され、失業問題への体系的な政策対応策が、雇用戦略という形で打ち出された。OECD雇用戦略は、詳細な分析に基づく対応策を提起しただけだったのに対して、EU雇用戦略では、加盟各国が雇用ガイドラインに基づいて行動計画を策定し、政策評価が行われるという一連の枠組みを築き上げた。

EU雇用戦略の影響もあって、EU主要加盟国の雇用政策は、1990年代後半に明らかに政策スタンスを転換しており、受動的労働市場政策から積極的労働市場政策に移行してきている。税制や失業給付制度を改革し、「貧困の罠」、「失業の罠」を防止するために、**from Welfare to Work**（福祉から就労へ）、**making work pay**（働くことが経済的に引き合うようにする）といった内容の改革が実践されている。

本報告書は、OECDとEUの雇用戦略に関する研究活動の過程で収集した資料の中から、比較的情報量の多かったフランスとドイツの雇用政策についてまとめたものである。雇用戦略の研究に関しては、既に労働政策研究報告書 No.3『先進諸国の雇用戦略に関する研究』としてまとめられているが、本報告書は雇用戦略の報告書では直接利用しなかった情報も盛り込んで、最近のフランスとドイツの雇用政策を紹介している。従って、『先進諸国の雇用戦略に関する研究』と内容において、一部重複しているところがある。

また、フランスとドイツに在住する研究者にレポートの作成を依頼し、提出されたレポートを加筆・修正して報告書を作成しているため、独自の分析による研究報告書とは性格を異にしており、フランスとドイツの雇用政策に関する制度および運用実態を紹介した資料集といった内容になっている。

EU加盟国の中核であるフランスとドイツの雇用政策が、EU雇用戦略が示した政策転換の方針を受け入れて、どのように雇用政策を転換していったかを明らかにしている本報告書は、長期失業者と若年失業者の増加に悩まされはじめた日本にとって、参考になるものと考えられる。

2004年8月

労働政策研究・研修機構  
理事長 小野 旭

## 執筆担当者

氏名	所属	執筆章
伊藤 実	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第1章執筆 第2章編集・執筆
小倉 一哉	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第3章編集・執筆
藤本 玲	フランス・パリ大学 大学院生	第2章原稿執筆
Susanne Koch	ドイツ連邦雇用庁労働職業研究所 研究員	第3章原稿執筆
Werner Winkler	ドイツ連邦雇用庁労働職業研究所 研究員	第3章原稿執筆

本報告書の作成に当たっては、仏独在住の研究者が執筆した原稿を、フランスに関しては伊藤が、ドイツに関しては小倉が、それぞれ加筆・修正してまとめた。

# 目 次

## 第1章 調査研究の目的と背景

第1節 本報告書の性格	1
第2節 調査研究の目的と背景	1
第3節 EU 主要国における政策転換の実態	2
第4節 フランス、ドイツの旧失業保険制度	4
第5節 雇用政策の改革成果	7

## 第2章 フランスにおける雇用政策の転換

第1節 雇用政策の展開	13
1 時代区分	13
2 第二期（1973～97年）の雇用政策第	13
3 三期（1997年以降）の雇用政策	16
第2節 雇用復帰支援計画(PARE)による再就職支援策	18
1 雇用復帰支援計画(PARE)による失業保険給付と再就職活動の一体化	18
2 失業保険受給中の職業訓練	20
3 再就職内定者に対する支援	21
第3節 特殊雇用契約による再就職支援策	22
1 全ての年齢層を対象とした特殊雇用契約	23
2 若年者だけを対象とした特殊雇用契約	25
第4節 失業保険制度の改革	26
1 失業保険制度と連帯制度	26
2 失業保険制度	27
3 連帯制度	32
4 失業保険財政	35
第5節 政策効果	43
1 雇用対策費の推移	43
2 若年失業者の推移	43
3 長期失業者の推移	45
4 就業者数の変化	48
5 時短、税・社会保険料控除の効果	49
6 雇用戦略の転換と今後の進展	49

## 第3章 ドイツにおける雇用政策の転換

第1節 ドイツの労働市場の状況	55
1 失業率の動向と国際比較	55

2	EUの雇用戦略から見たドイツ労働市場の現状	57
第2節	積極的労働市場政策	59
1	積極的労働市場政策の推移	59
2	積極的労働市場政策の分権化	61
3	積極的労働市場政策の量的側面	62
4	政策の効果	65
5	積極的労働市場政策のまとめ	67
第3節	企業の人事労務管理に対する制度改革	68
1	パートタイム労働および有期雇用	68
2	高齢者パートタイム労働	69
3	職業訓練と継続訓練	69
4	これらの措置に関する評価	70
第4節	失業保険制度について	73
1	前提	73
2	失業給付	74
3	失業扶助（2003年まで）	79
4	58歳以上の人の失業給付と失業扶助	80
5	補足：2004年以降の失業保険制度等の改革について	81
第5節	長期失業者等のための再就職支援策	83
1	基本的事項	83
2	斡旋と相談	83
3	資格付与	85
4	就業給付金	86
付録	連邦雇用庁の歳入・歳出	91

# 第1章 調査研究の目的と背景

## 第1章 調査研究の目的と背景

### 第1節 本報告書の性格

この報告書は、OECD と EU の雇用戦略に関する研究活動の過程で収集した資料の中から、比較的情報量の多かったフランスとドイツの雇用政策についてまとめたものである。雇用戦略の研究に関しては、既に労働政策研究報告書 No.3『先進諸国の雇用戦略に関する研究』としてまとめられているが、本報告書は雇用戦略の報告書では利用しなかった情報を盛り込み、最近のフランスとドイツの雇用政策を紹介している。このため、フランスとドイツの雇用政策に関する分析というよりも、制度および運用実態を紹介した資料集といった内容になっている。

なお、本報告書の取りまとめに際しては、フランスとドイツに在住する研究者にレポートの作成を依頼し、提出されたレポートを加筆・修正して報告書を作成した。そのため、独自の分析による研究報告書とは性格を異にしている。また、労働政策研究報告書 No.3『先進諸国の雇用戦略に関する研究』と内容において一部重複しているところがある。

### 第2節 調査研究の目的と背景

わが国の雇用・失業情勢は、1980年代までは完全失業率も1～2%台で推移し、OECD 諸国の多くが10%前後の高い失業率に悩まされる中であっては、優等生の地位を維持していた。だが、バブル経済崩壊後の1990年代に入ると失業率は上昇傾向を強め、95年には3%、98年には4%、2001年には5%を突破している。そして、景気回復の傾向がはっきりしてきた最近においても、失業率はやや低下してきてはいるものの依然として5%前後で推移している。

失業率こそやや低下してきてはいるものの、失業構造は悪化し続けている。完全失業者のうち失業期間が1年以上にも及ぶ長期失業者が、100万人を超えて3割を上回ってきている。また、不安定な就業を繰り返すフリーターと呼ばれる若年者の増加もあって、15～24歳の若年層の失業率は10%を上回っている。

こうした高失業率の中で長期失業者と若年失業者が増えるという構造的な失業問題は、日本では最近顕在化してきた社会問題であるが、欧州諸国ではかなり以前から悩まされている問題である。欧州諸国における従来の雇用政策は、社会保障的な手厚い失業補償に加えて、失業率を下げるために高齢者を非労働力化させる早期引退政策を実施していた。こうした労働供給制限政策は、結果的に失業率を下げることに、若年者に雇用機会を提供することにも、目立った政策効果をあげることができなかった。



こうした中で、1990年代にOECDとEUの雇用戦略が相次いで提起され、失業問題への体系的な政策対応策が、雇用戦略という形で打ち出された。OECD雇用戦略は、詳細な分析に基づく対応策を提起しただけだったのに対して、EU雇用戦略では、加盟各国が雇用ガイドラインに基づいて行動計画を策定し、政策評価が行われるという一連の枠組みを築き上げた。

ただし、各国の行動計画は裁量が認められており、どのような政策を実施するかは各国政府に委ねられている。行動計画を実行できなくても法的な制裁措置はないが、政策評価が公表されるため、各国政府は他の加盟国などから批判されることを考えて、一定の対応をせざるを得ないという構造になっている。

EU雇用戦略は、激しい競争原理の下では弱者が社会から排除される危険性が高いことを考慮し、排除ではなく仕事を通じて国民全体を社会的に統合する連帯の道を選択したのである。具体的には2000年のリスボン欧州理事会で、新たに「フル就業 (full employment)」という目標が設定された。フル就業という考え方は、高齢者や女性、社会的弱者など非労働力化している人々を、広く仕事の機会を与えることによって労働市場に参入できるようにし、仕事を通じて社会的統合を進めていくという政策理念である。

さらに、1997年のルクセンブルク雇用サミットにおいては、EU雇用戦略の中核となる「4つの柱」が示され、それ以降の雇用ガイドラインに明記された。「4つの柱」とは、①エンプロイアビリティ、②起業家精神、③アダプタビリティ、④機会均等である。さらに、これらの柱に加えて、①労働市場への参入の拡大、②仕事の質、③生涯学習、④社会的対話およびパートナーシップ、⑤ポリシーミックス、⑥指標といった6つの目標が設定された。

EU雇用戦略の影響もあって、EU主要加盟国の雇用政策は、1990年代後半に明らかに政策スタンスを転換しており、受動的労働市場政策から積極的労働市場政策に移行してきている。税制や失業給付制度を改革し、「貧困の罠」、「失業の罠」を防止するために、**from Welfare to Work** (福祉から就労へ)、**making work pay** (働くことが経済的に引き合うようにする) といった内容の改革が実践されている。

本報告書の目的は、EU加盟国の中核であるフランスとドイツの雇用政策が、EU雇用戦略が示した政策転換の方針を受け入れて、どのように雇用政策を転換していったかを明らかにすることである。フランス、ドイツの政策転換は、長期失業者と若年失業者の増加に悩まされはじめた日本にとって、参考になるものと思われる。

### 第3節 EU主要国における政策転換の実態

EU諸国は、EU雇用戦略の雇用ガイドラインに基づいて、1990年代後半に明らかな政策転換を行っている。EU諸国における従来の雇用政策は、社会保障的な手厚い失業補償に加えて、失業率を下げるために高齢者を非労働力化させる早期引退政策を実施していた。こうした労

働供給制限政策は、結果的に失業率を下げることに、若年者に雇用機会を提供することにも、目立った政策効果をあげることができなかった。

これに対して、EU 雇用戦略が打ち出した「フル就業」（全員就業）という考え方は、高齢者や女性、社会的弱者など非労働力化している人々を、広く仕事の機会を与えることによって労働市場に参入できるようにし、仕事を通じて社会的統合を進めていくという政策理念である。こうした政策理念を実現していくためには、長期失業者や若年失業者などの再就業を促進させる政策が不可欠である。雇用政策の転換という流れが最も明確に現れたのは、失業保険制度の改革である。

従来の失業保険制度とそれに連なる生活扶助などの社会保障制度は、手厚い失業手当の給付水準と給付期間、それに続く生活扶助によって、失業者が再就職する意欲を削ぐ結果になり、働くよりも失業手当などで生活することを選択してしまう、いわゆる「失業の罠」、「貧困の罠」といった状況を招いてしまっていた。こうした状況を打破するために打ち出された政策は、失業給付の水準を大幅に下げるというのではなく、失業保険給付と再就職活動を一体化させ、失業者に対して失業給付の権利を保障するとともに、再就職活動の義務（責任）を果たさせることを明確化した。

フランス、ドイツ、イギリス、スウェーデンなどの失業保険制度改革を見ると、雇用ガイドラインが加盟各国に求めた「若年失業と長期失業の予防策とエンプロイアビリティの向上策」を具体化させるために、カウンセリングをはじめとした就職支援策を強化し、失業者個々に適した行動計画を作成し、それに基づいて具体的な職業相談や職業訓練が行われるという、徹底した個別対応方式が導入されている。

短期間での再就職が難しい失業者に対しては、多段階で徹底した職業訓練を行うという政策を強化している。他方、失業給付の条件を厳しくし、カウンセリングや職業紹介を明確な理由なく拒否した失業者に対しては、失業給付を停止するといった処置がとられている。

さらに、職業経験の乏しい若年失業者や長期失業者を仕事に就かせるために、企業におけるフルタイム就業に加えてパートタイム就業など就業形態を多様化させる政策を推進するとともに、自治体や労働組合、NPO といった多様な組織での就業機会を増やす政策を実施している。「フル就業」の具体化である。

このように、EU 雇用戦略に基づいて EU 加盟国の雇用政策は、政策スタンスを転換しており、受動的労働市場政策から積極的労働市場政策に移行してきている。税制や失業給付制度を改革し、「貧困の罠」、「失業の罠」を防止するために、**from Welfare to Work**（福祉から就労へ）、**making work pay**（働くことが経済的に引き合うようにする）といった内容の改革が実践されている。

## 第4節 フランス、ドイツの旧失業保険制度

必要以上に手厚い失業給付は、求職者の再就職意欲を弱めて失業期間を長期化させる傾向があり、このことは多くの国で確認されている。失業給付の受給は、失業期間を長期化させており、失業給付のリプレースメント・レシオ（前職給与に対する給付水準の割合）の上昇と給付期間の延長も、失業期間を伸ばす方向に働いている。また、失業期間と失業保険制度の関係に関しては、失業給付の期間が切れる頃に、失業者の再就職率が急激に高まるというスパイク効果も確認されている。

失業という深刻な事態に直面した者にとって、求職活動期間中は失業保険が正に生命線であることに変わりはない。だが、大量失業時代を迎えた現在、生活維持機能を強化させながら、なおかつ積極的な再就職活動を促す機能をいかに持たせるか、という課題が現在の失業保険制度に突きつけられている。

こうした課題に対して、フランス、ドイツにおいても失業保険制度の大胆な改革を実施してきており、働くよりも失業保険や生活保護で食いつなぐといういわゆる「失業のプロ」を仕事に復帰させる努力を行ってきている。改革の内容に関しては第2章および第3章で紹介しているが、それに先だって「失業のプロ」を生み出すほど手厚い失業・生活保障をしていたフランスやドイツの旧失業保険制度を概観することにする。

### 1 フランスの旧失業保険制度

フランスの旧失業保険制度も、年齢や被保険者期間で異なっているものの、失業保険の支給期間は最長 1,825 日（約 60 カ月）となっている。ただし、フランスにおいても失業保険以外の社会保障（生活扶助）を組み合わせると、長期の失業が可能となる。

失業給付は三段階に別れており、基本手当を満額受給できる第一段階は、年齢と被保険者期間によって異なっている。最短は 4 カ月、最長は 27 カ月となっており、27 カ月受給できるのは 55 歳以上の高齢者である。第一段階を過ぎると、給付額が 6 カ月ごとに一定割合で減額される第二段階に入る。第二段階の低減給付期間は、最短 3 カ月、最長で 33 カ月となっており、55 歳以上の高齢者は最長給付期間となっている。

基本手当の全給付期間が過ぎると、社会保障政策による生活保護的な第三段階に入る。長期失業者で過去 10 年間に 5 年以上被保険者であった者については、1 日当たり 75.49 フランが支給される。それ以外の者に対しては、まず 55 歳以上の高齢者については早期年金制度に移行し、その他の者は基本的には生活保護制度が適用される。最低限の 1 人当たり生活保護月額額は、2,429 フラン（1998 年）となっている。なお、最低賃金は月額 6,663 フランである（表 1-1）。

## 2 ドイツの旧失業保険制度

ドイツの雇用・失業状況の主な特徴は、10%前後の高失業率に加えて、失業期間1年以上の長期失業者が、失業者全体の3分の1を占めていることである。こうした長期失業者の大量発生背景には、手厚い社会保障政策が影響していることは確かである。

ドイツの失業保険の特徴は、失業給付が最長32カ月支給される上に、失業給付の支給終了者にさらに失業扶助が支給されることである。しかも、失業扶助は給付期間を定めていないため、再就職の意志を示し資力調査に合格すれば、長期にわたる失業生活が可能である。さらに、失業給付の受給要件を満たさない者などに対しては、日本の生活保護に似た社会扶助が支給される。

こうした手厚い社会保障制度が、長期失業者を大量発生させていることは明らかであり、失業保険の財源を確保するには、かなりの負担を避けることはできない。実際、ドイツの失業給付を賄う財源は、賃金支払額の6.5%を労使で折半することになっている。こうしたことから、中期的政策として失業扶助制度と社会扶助制度の統合が、課題となっていた。

また、長期失業者の再就職を促進させるために、雇用促進法が97年に改正され、長期失業者のための職場適応契約制度が導入されている。同制度は、事業主が公共職業安定所からの助成金（最長6カ月間賃金の30%）の支給を受けて、長期失業者を試験的に雇用する制度である。また、会社を創業した事業主に対する採用助成金（最長1年間、賃金の50%支給）も創設された（表1-1）。

表 1-1 ドイツ・フランスの失業保険制度

	ドイツ	フランス
根拠法	雇用促進法 (A F G)	全国労使間協約
適用範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全雇用者が原則として適用</li> <li>・公務員、職業軍人、昼間学生、65歳以上の者、週18時間未満の労働時間の就業者等については適用除外</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全雇用者</li> <li>・公務員は適用除外</li> </ul>
受給要件	<p>【失業給付】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・離職前3年間に被保険者期間が360日以上あること</li> <li>・雇用事務所に失業の申告を行い、いつでも職業紹介に応じられること</li> </ul> <p>・自己都合退職又は重責解雇による失業の場合は、8週間の給付制限</p> <p>【失業扶助】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・失業給付の支給終了者であること。ただし、例外あり（公務員、受給資格取得未満の被保険者期間の者等）</li> <li>・雇用事務所に失業の申告を行い、いつでも職業紹介に応じられること</li> <li>・配偶者分も含めた資力調査が必要とされる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・離職前8ヶ月間に被保険者期間が4ヶ月以上あること</li> <li>・就職する能力があり、実際に職を探していること</li> <li>・職業紹介所に求職者として登録していること</li> <li>・正当とみなされない理由により自発的に退職した者は、支給されない（通常自己都合離職者は、4ヶ月間の給付制限）</li> <li>・60歳未満であること</li> <li>・季節的労働者でないこと</li> </ul>
給付内容	<p>【失業給付】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・待期はない</li> </ul> <p>[給付水準]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金（超勤手当、退職金等含まず通常の法定控除後の賃金）の60%（扶養する子供がいる場合は、67%）相当</li> <li>・退職一時金がある場合、最大50%の減額</li> <li>・給付の基礎となる賃金の上限は月7,600マルク</li> </ul> <p>[給付期間]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・離職前7年間の被保険者期間の長短及び年齢に応じ、12～32ヶ月</li> </ul> <p>【失業扶助】</p> <p>[給付水準]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金の53%、子供がいる場合は57%（1年ごとに1%づつ50%まで減額される）</li> <li>・資力調査により減額</li> </ul> <p>[給付期間]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・期限なし</li> </ul> <p>失業給付を受けてない場合の受給では312日</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・8日間の待期期間</li> </ul> <p>[給付水準]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金日額の40.4%+58.357フラン</li> <li>賃金日額57.4%のいずれか高い方。ただし、142.247フランを最低保障とし、基準賃金日額の75%までを限度とする</li> <li>・およそ6ヶ月経過毎に、8～17%の割合づつ減額される</li> <li>（この場合、101.927フランが下限となる）</li> </ul> <p>[支給期間]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢、被保険者期間で異なり、122～1825日</li> </ul>
費用負担	<p>【失業給付】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金支払い額の6.5%を労使折半</li> <li>・保険料の算定に当たっての賃金額の上限は、年91,200マルク（又は月7,600マルク）。この上限は、平均賃金の2倍に基づき設定（旧東独地域の者には特例）</li> <li>・政府は連邦雇用庁の支出が収入及び積立金で賄えないときは、必要額を全額負担する</li> </ul> <p>【失業扶助】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全額国庫負担</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保険料率</li> <li>・～13,720フラン/月</li> <li>賃金総額の6.18%</li> <li>（労）2.21% （使）3.97%</li> <li>・13,720フラン/月超～54,880フラン/月</li> <li>賃金総額の6.68%</li> <li>（労）2.71% （使）3.97%</li> <li>・使用者は制度加入時に拠出金を支払う必要がある</li> <li>・50歳以上の受給権を有する労働者を解雇するときは、使用者は追加保険料を支払う必要がある</li> </ul>

資料：厚生労働省職業安定局雇用保険課資料(1999年時点)

## 第5節 雇用政策の改革成果

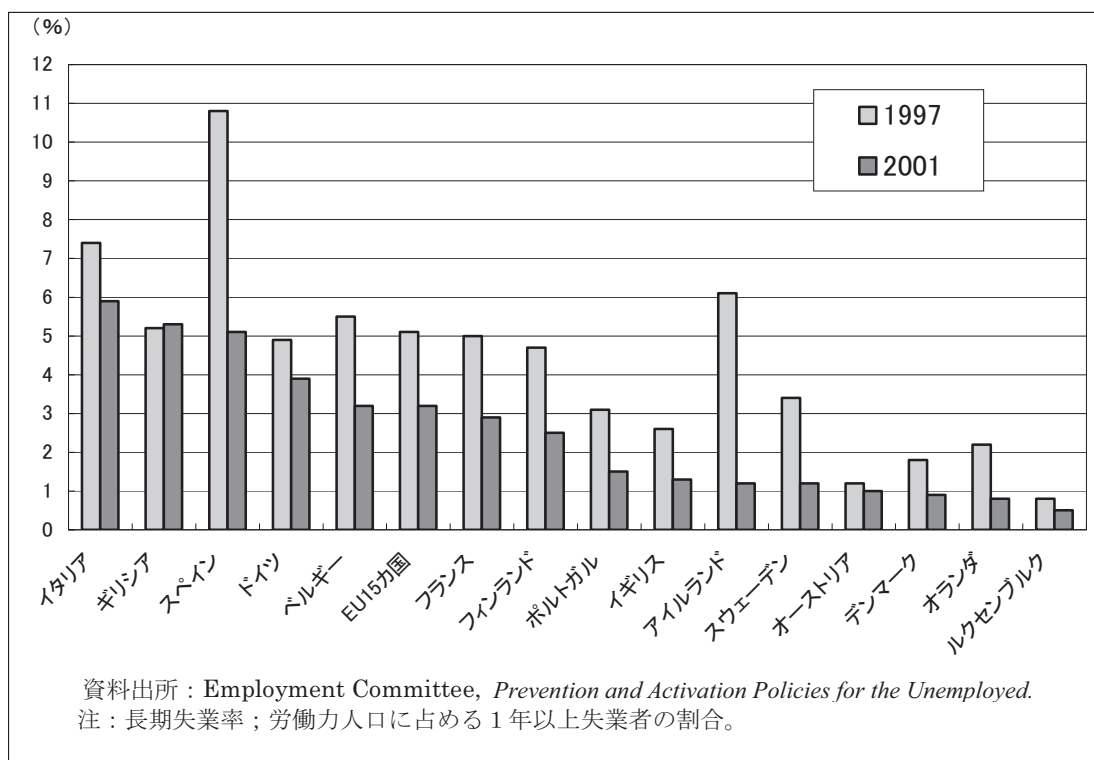
若年失業者と長期失業者の減少に主な目標を定めた EU 雇用戦略の成果は、どのようなものになったのであろうか。

欧州委員会は、2002 年に「欧州雇用戦略の 5 年間を評価する」というコミュニケを公表している。これは加盟国別に政策影響評価研究を実施し、雇用ガイドラインが示した第 1 期 5 年間（1997～2002 年）の成果を分析したものである。その概要は、以下のようなものとなっている。

全体的な雇用・失業状況に関して、まず就業者は 1,000 万人以上増加（6.5%増）し、そのうち 600 万人は女性であった。失業者は 400 万人以上減少（25%減）し、失業率も 10.1%から 7.4%に低下した。

第 1 期の雇用ガイドラインでは、若年失業者は失業後 6 カ月以内に、成人失業者は 12 カ月以内に、職業訓練などの就業能力向上措置を、個別職業指導とカウンセリングを伴って提供することを求めている。そして、これらの措置の達成目標を、最先進 3 カ国の平均、少なくとも 20%と設定した。第 1 期 5 年間にほぼ全加盟国が 20%を達成し、最先進 3 カ国の指標は 50%に上昇している。

図 1-1 EU 諸国の長期失業率の変化（1997-2001 年）

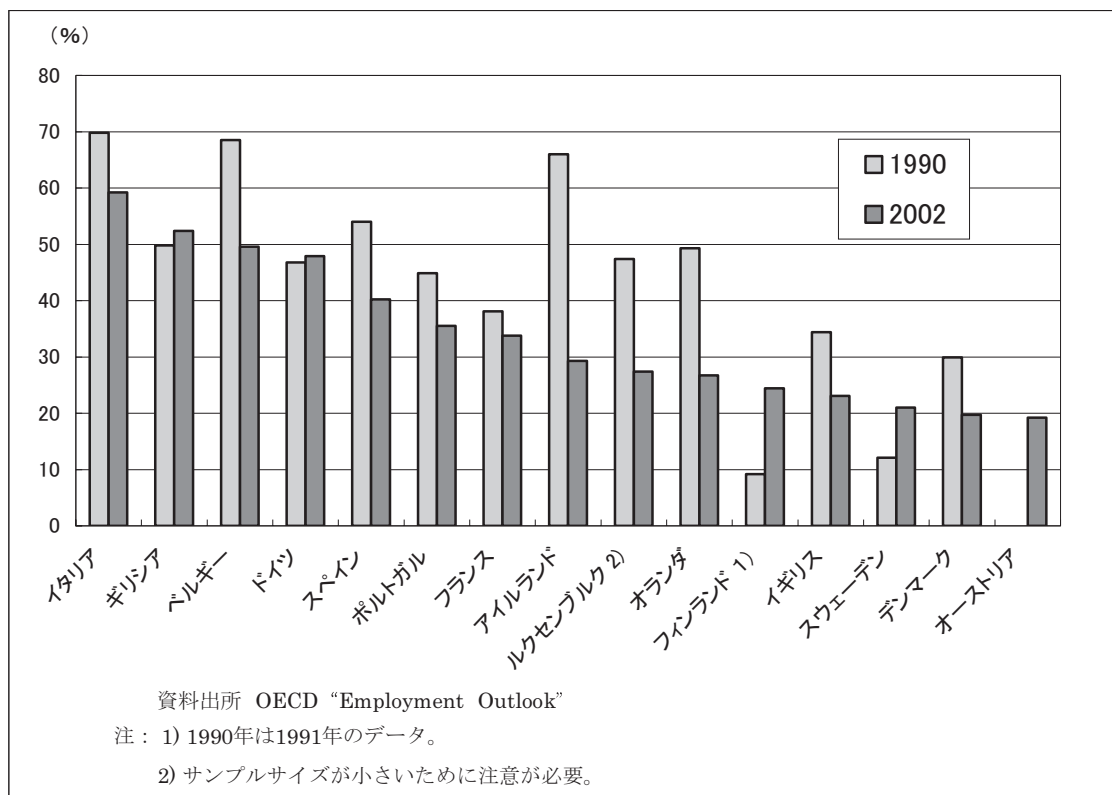




この結果、1997年から2001年の間に、全失業者に占める長期失業者の割合は50%から42%に、長期失業率は5.2%から3.3%に低下している。国別に見ると、スペイン、アイルランド、スウェーデンの低下が顕著である。なお、フランスも長期失業率のかなりの低下が認められるが、ドイツはフランスほど改善されておらず、政策の改革効果がそれほど現れていないという結果になっている（図1-1）。

さらに、失業者に占める長期失業者（失業期間1年以上）の割合を比較すると、約10年間において大幅に低下しているのは、アイルランド、オランダ、ベルギー、ルクセンブルグといった国々である。こうした中で、フランスは若干の低下、ドイツは若干の上昇という結果になっており、EU諸国の中では両国の政策効果はそれほど芳しいものではない（図1-2）。

図1-2 EU諸国の長期失業者比率の変化（1990-2002年）



なお、欧州委員会は政策評価に関して、各国の事例から以下のような指摘をしている。すなわち、積極的労働市場政策の短期的効果としては、職業訓練政策においては、労働市場に再参入する女性や移民などのグループには効果があったが、低技能の労働者には明確な効果が認められなかった。雇用への補助金・助成金は、公的部門よりも民間部門の方が効果的で

ある。自営開業援助は、効果はあるがその規模は限定的で大きくない。カウンセリングといった職業適性支援策は効果がある。また、一般的に個人別プログラムは有効だが、集团的プログラムは効果が乏しいことなどを指摘している。なお、積極的労働市場政策は、規模が大きく対象が多岐にわたる政策はその効果が小さく、対象を限定した政策の効果が大きいことも指摘している。

さらに、積極的労働市場政策の長期的な効果としては、失業者の社会的統合（労働市場への再参加）に効果があったことを指摘している。また、確たる証拠によって検証されたわけではないが、労働供給が長期的に増加した、人材の質が向上した、所得が増加したといった効果があったという報告もあった。なお、フィンランド、イギリス、ギリシャ等の一部の加盟国を除いて、ほとんどの国は労働市場政策に関するコスト分析を実施していない。

ところで、雇用政策の転換を押し進めたフランスもドイツも、2004年に入ると改革を進展させることが難しい局面にさしかかっている。いずれも痛みを伴う改革が国民に不人気で、政権の支持基盤が揺らいできている。フランスでは、左派・ジョスパン政権に替わって2002年春から政権を担当している保守派・ラファラン政権は、前政権とは異なりコスト削減による企業の国際競争力強化対策、例えば最低賃金の引き上げを法定スライド制の義務的引き上げに限定したり、社会保険料の減免などを進めようとしている。さらに、大胆な起業家支援策などを計画しており、英米流のアングロサクソン型政策にシフトする傾向を強めている。しかしながら、改革の推進は国民に不人気で、現政権の支持率は急速に低下してきており、一段の改革を進めることが難しくなりつつある。

ドイツは、フランス以上に急激な改革を進めつつあり、シュレーダー政権の支持率が急速に低下している。これまで進めてきた一連の改革は、積極的労働市場政策の予算規模を拡大したほどには政策効果が現れていないこともあって、シュレーダー政権を国民に不人気の「アジェンダ 2010」の改革へと走らせている。新たな改革の内容は、OECD 雇用戦略が提起した市場原理を強く反映させようとしたものであり、これまでの政策スタンスとはかなり異質である。それ故に、高い失業率に苦しめられている旧東ドイツ地域を中心として、シュレーダー政権が押し進めようとしている改革への反発が強まっている。改革がシュレーダー政権の存立基盤を脅かすほど不人気なこともあって、改革を先送りにするといった政治的な動きも強まってきている。



## 第2章 フランスにおける雇用政策の転換

## 第2章 フランスにおける雇用政策の転換

### 第1節 雇用政策の展開

#### 1 時代区分

フランスの戦後における雇用政策は、経済情勢に対応した雇用政策の特徴から3つの時代に区分される。第一期は1945～1973年であり、高度経済成長と完全雇用の時代における雇用政策である。第二期は1973～1997年であり、低成長と失業増大の時代における雇用政策である。第三期は1997年以降であり、政策転換による経済成長と雇用拡大の時代における雇用政策である。

第一期（1945～73年）は、GDP（国内総生産）の平均年成長率が5.5%台を維持し、国民1人当たり生産性伸び率も4.5%、雇用者の伸びも約1%を記録するなど、マクロ経済は非常に好調であった。こうした中で労働力人口の増加はわずかであったため、労働力不足対策が雇用政策の中心的課題となり、政策の内容は労働力の減少をくい止め、経済成長が生み出すニーズをいかに満たすかが優先された。労働力減少の抑制と経済成長への対応として打ち出された雇用政策は、移民依存の増大に対する対策、若年・成年層に対する職業訓練の強化、農業から工業さらにサービス業への労働移動対策、衰退部門・地域から成長部門・地域への労働移動対策などであった。

第二期（1973～97年）は、低成長と失業増大に悩まされた時代であった。GDP平均年成長率は約2%、国民1人当たり生産性伸び率も約2%であり、就業者は1973年2,130万人に対して1997年2,240万人となっており、雇用創出率はほぼゼロに近い水準であった。失業率は周期的な変動を示し、1996年には12.1%にまで達している。不況による失業増加のたびに新たな失業対策が追加されていった。雇用政策の主な目的は、大量失業による社会的コストの削減と、失業者の雇用可能性を高めることに置かれていた。

第三期（1997年以降）は、欧州雇用戦略の影響を受けた政策転換によって経済成長と雇用拡大を達成することに成功している。GDP平均年成長率は1997～2000年に約3%、同期間の雇用創出160万人、失業率も1997年6月12.6%から2001年8.8%にまで低下している。ただし、この間の国民一人当たり生産性伸び率は約1%にとどまっており、増加した雇用の質が問われるところである。この期間における雇用政策の重点的施策は、労働時間短縮対策、若年雇用対策、失業保険給付改革であった。

#### 2 第二期(1973～97年)の雇用政策

現在の雇用政策と関連性の強い第二期における政策内容をみると、三つの重点分野があった。低成長と失業増大に悩まされた第二期は、早期引退政策、若年・長期失業者対策、労働コスト引き下げ対策が中心となった。

## （１）早期引退政策

失業率を低下させる手っ取り早い政策は、失業者を非労働力化させることである。第二期の雇用政策の主要な柱の一つはこの早期引退政策であり、そのために早期引退政策のための年金制度が創設された。フランスの法定退職年齢は65歳であり、早期退職制度は60～65歳に適用されていたが、1982年に法定退職年齢が60歳に引き下げられ、早期退職制度も55～60歳に適用されるようになった。早期引退政策は、余剰人員対策の一環として利用され、特に伝統的産業の高齢労働者がその対象となった。対象者は1980年代中期に約70万人にも達したが、その後減少に転じ2000年末には約15万人となっている。

1985年以降、一部の高齢失業者は、選択すれば「積極的な求職活動」をしていなくても引き続き失業手当を受給できるようになり、実質的な非労働力化が進められた。こうした積極的な求職活動を行っていない隠れた失業者は、2001年で30万人以上に達している。だが、早期引退策の問題は、年金が退職前給与の70%支給であるため、コストがかかりすぎるということである。

## （２）若年・長期失業者対策

失業者の中で再就職が最も困難な教育水準の低い若年者や長期失業者などを対象とした特別な対策が、継続的に創設されている。

### ①若年失業者対策

1970年代末から実施された若年失業者対策は、第一に補足的な訓練によって生産性を高め、第二に労働コストを引き下げるために国の補助金と並行して法定最低賃金より低い賃金を認めた。さらに、訓練と生産労働とを組み合わせさせた特殊な雇用契約を導入し、若年労働者に仕事の経験を積みませようとした。

若年者は労働・訓練契約が終わると再就職する可能性が高くなるが、企業と訓練機関の双方が、成功の機会を高めるために再就職できそうな若年者を選ぼうとした。そのために、本当に困難な立場にある若年者たちは、疎外されたままであった。疎外された若年者のために、別の対策が用意された。資格取得のための訓練の機会は遅れるが、主に労働コストの引き下げによって低熟練業務で初めての経験を積めるようにした。しかし、ここでも企業が安い一時的な労働力を得るために、こうした制度を利用する危険があった。

### ②長期失業者支援策

フランスでは失業が1年以上に及ぶ長期失業者の割合が高く、1973年の21%から1987年には45%にも達し、2000年においても40%と高止まりしている。こうした長期失業者に対する雇用対策には、提供可能な仕事の要件に基づいた特別な訓練プログラムの開発、失業者を雇用する事業者への助成金の2つの方向があった。ただし、企業への助成金に関しては、制度がなくても雇用したはずの人数を雇用しただけではないのかという、いわゆるデッドウェイトロスの問題があり、雇用に対してプラス効果はなく、最も就職困難な失業者グループに臨時の雇用機会が与えられただけであったという指摘もある。

また、1986年までレイオフは労働監督官の承認が必要であったが、この手続きが廃止された後、経営者団体と労働組合は、1986年に全国的協定に調印し、レイオフされた労働者を優先的に再訓練する制度として「再訓練パッケージ」を制定し、その後法制化された。この制度では2年以上の先任権を持つ労働者がレイオフされた場合、「再訓練パッケージ」が提示され、技能審査、職業指導、求職支援、職業再訓練、または資格の引き上げ訓練などを含む、職場復帰支援措置が受けられる。この措置は対象者にプラスの結果をもたらしたが、これらの比較的安定した雇用（2年以上の先任権）を持つ者が受ける支援に比べ、他の不安定で一時的な雇用の機会しかない者に対する支援との格差は、逆に広がった。

### （3）労働コスト引き下げ対策

フランスでは労働コストを引き下げるための対策は長い歴史を持っているが、1992年までは対象範囲が、特に就職困難な失業者を雇用する企業に限られていた。だが、90年代前半の不況期に、雇用創出を促す効果を期待して政策対象が拡大され、企業に対する社会保険料負担の部分的免除という形で行われた。

#### ①パートタイム労働への社会保険料の減免

1992年に新しいパートタイム雇用を創出したか、あるいは常勤雇用をパートタイム雇用に分割した雇用主に対して、社会保障拠出金を30%減額する措置が取られた。この減免措置によって、パートタイム雇用の伸びが加速し、パートタイム雇用比率は、1992年初めの12.5%から1999年初めには17.2%に上昇し、女性も24.5%から31.7%に上昇した。

だが、こうしたパートタイムの雇用拡大は、パートタイム従業員の40%近くがより長時間の雇用を希望しているという実態からして、雇用の質という面では問題もある雇用拡大であった。なお、こうした減免措置は、労働時間短縮に関する法律によって、2001年から段階的に廃止された。

#### ②低賃金雇用についての社会保険料の減免

フランスの最低賃金は、平均賃金の60%で他のEU諸国よりも高く、国内製造業の海外移転に対する誘因の一つとなっており、低熟練技能者の失業問題と密接に関連していた。そこで1993年から、法定最低賃金周辺の給与を支払う雇用について、雇主の社会保障拠出金の部分的免除を含む措置が導入された。こうした措置は、企業の労働コスト引き下げに寄与し、それまで民間部門給与労働者に占める低熟練職種比率は一貫して低下していたが、1994年以降上昇している。

### （4）政策効果

雇用対策が雇用創出にどの程度の効果をもたらしたかに関しては様々な推計結果があり、明確な結論を得ていない。ただし、何らかの雇用対策の対象者数は、1973年が約10万人であったのに対して、1998年には280万人に増加している。雇用対策の対象者280万人が、対策終了後にどのような状態になっているのかを見ると、営利企業に就職した者が164万人、非営利組織に就職した者が43万人、職業訓練コースにいる者が27万人、早期引退者が19

万人、求職免除が 28 万人となっている。なお、雇用連帯省が 1996 年に行った推計結果によれば、全ての雇用対策による雇用増は、1986 年までは 50 万人に相当するが、1994 年までは 14 万人に縮小しているとしている。

### 3 第三期(1997 年以降)の雇用政策

第三期の雇用政策は、明らかに EU 雇用戦略の影響を受けている。これまでの解雇規制などによる労働者保護、手厚い社会保障・福祉政策などが雇用とトレードオフの関係にあるという OECD 雇用戦略の指摘を受け止めて打ち出された EU 雇用戦略は、加盟各国に政策転換を促した。1997 年のアムステルダム条約では、新たに雇用政策条項を加えて、加盟国が欧州雇用戦略に取り組みざるを得ない枠組みを設定した。欧州理事会が提示した雇用指針を加盟各国が締結し、ガイドラインに基づいて各国が行動計画を策定し、政策評価が行われるという一連の枠組みである。

第三期は、こうした政策転換による経済成長と雇用拡大が達成された時期であり、重点的な雇用政策は、労働時間短縮対策、若年雇用対策、失業保険給付改革の三つであった。

#### (1) 労働時間短縮

1997 年に左翼連立政権が誕生した時、失業率は史上最高の 12.6%に達しており、新政権は従業員 20 人以上の企業の法定労働時間を 2000 年から週 35 時間に（他の企業は 2002 年から）短縮するとの意向を示した。最初の法律（1998 年に成立したオブリ第一法）では、国は労働時間短縮のために異なる期日と原則を決め、労働組合と経営者団体に協約で合意した労働時間の短縮を交渉するように促した。そして、第 2 段階の法律を制定（2000 年に成立したオブリ第二法）する際には、交渉の結果を考慮に入れることを約束した。

こうした労働時間の短縮が雇用創出につながるように、政府は臨時の財政的誘因を提供した。オブリ第一法では、99 年末までに 10%以上の所定内労働時間の削減または週 35 時間にまで短縮し、それに伴い 2 年間以上の雇用継続を前提として 6%以上の新規雇用または雇用維持した場合、雇用者全員に 1 人当たり初年度 9,000 フラン、以後毎年 1,000 フランずつ減額し、5 年目の 5,000 フランまで社会保険料の減免を行う（総額 35,000 フラン）というものであった。

さらに、オブリ第二法では、団体協約によって労働時間を週 35 時間に短縮した企業には、低賃金労働者についての減免額を割増するなど、恒久的な財政的誘因を提供した。協約の多くは、勤務時間の延長や土・日曜日の勤務、年間単位の変形労働時間制、労働時間の「貯蓄口座」を設けて超過勤務時間を休日に振り替えるといった労働時間の柔軟性を高める規定を導入している。

なお、労働時間短縮による雇用創出効果は、政府発表によれば 2001 年 8 月 16 日時点で 364,000 人、このうち政府の奨励策の下で創出された雇用は 314,000 人であるとしている。また、時間短縮委員会（アンリ・ルイヨー委員会）の報告によれば、1996 年 6 月～2000 年 12 月の期間における労働時間短縮の雇用創出効果は、265,000 人であると推計している。



## (2) 若年雇用

「新規サービス・若年雇用計画」は、1997年に左翼連立政権によってはじめられた。この計画は、第一に国の補助金を使って、文化、スポーツ、教育活動、社会保障、環境保護などこれまで充足されてこなかった社会的ニーズに対応する新しい活動の創出を促進し、第二に若い人々を継続的に職業斡旋し、経験と訓練によって「正規」の雇用を得られるようにする、という2つの目的を持っていた。

従って、財政的な助成はいきなり新規雇用に支給されるのではなく、まず新規の活動が有益であり、実行可能性が実証された後に助成され、補助金は5年間にわたって与えられる。また、この計画は無資格の若年者だけでなく、すべての失業中の若者を対象とした。従って、少なくとも一部は教育程度の高い若者が採用された。政府は5年間に35万人の雇用を創出することを目標に掲げ、2000年8月末までに約25万人が雇用された。なお、国の補助金は2002年末から段階的に廃止されるため、計画に参加した若者の今後が問題となっている。

## (3) 失業保険給付改革

フランスの失業保険制度は、労使同数の代表の合意によって定められた協定を、政府が承認するという協約制度となっている。政府による承認は、失業保険制度に強制力を持たせ、民間部門の全ての雇用主と被用者に適用される。財源は雇用主と被用者が納める拠出金（保険料）である。全国的な労使の多部門協約によって決定されるため、労使協議の結果によって失業保険制度はしばしば変更されてきている。

1992年に失業者の増加と制度の赤字拡大に対して、「単一スライド制手当」が導入された。これは失業期間が長期化するのにつれて、給付水準を段階的に引き下げるというものであり、早期の再就職を促進することによって失業の長期化を予防しようとするものである。

失業給付は三段階に別れており、基本手当を満額受給できる第一段階は、年齢と被保険者期間によって異なっている。最短は4ヵ月、最長は27ヵ月となっており、27ヵ月受給できるのは、55歳以上の高齢者である。第一段階を過ぎると、給付額が6ヵ月ごとに一定割合で減額される第二段階に入る。第二段階の低減給付期間は、最短3ヵ月、最長で33ヵ月となっており、55歳以上の高齢者は最長給付期間となっている。

基本手当の給付期間が過ぎると、社会保障政策による生活保護的な第三段階に入る。長期失業者で過去10年間に5年以上被保険者であった者については、1日当たり75.49フランが支給される。それ以外の者に対しては、まず55歳以上の高齢者については早期年金制度に移行し、その他の者は基本的には生活保護制度が適用される。最低限の1人当たり生活保護月額額は、2,429フラン（1998年）となっている。なお、最低賃金は月額6,663フランである。

しかしながら、単一スライド制手当は、再就職によってではなく非労働力化によって、長期失業者が減少するといった傾向が強まるなどしたため、2000年に逡減方式の給付を廃止して固定額

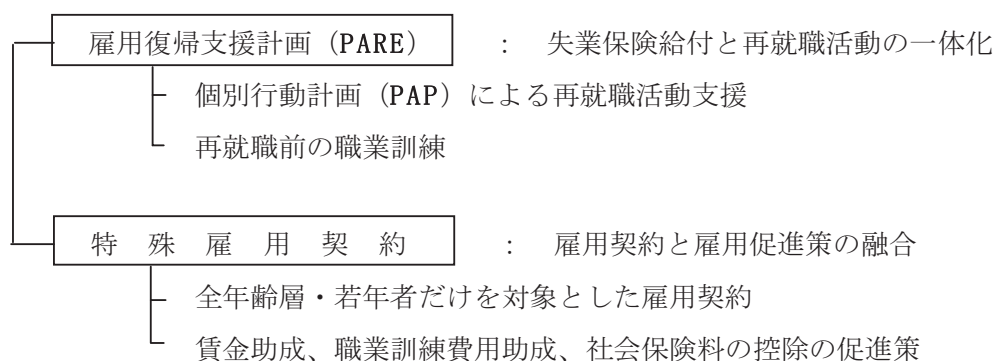
とした。雇用への復帰の促進は、別の手段で行われることになった。2001年7月1日以降、失業者が給付を受けるためには、失業保険制度と一種の個別契約を結ぶ規定が設けられた。この契約を通じて失業者は、労働能力の評価、個人的なモニタリング、訓練の機会、職業能力・資格に適応した職業紹介、移動奨励金などの一連の支援措置を受けることになった。

## 第2節 雇用復帰支援計画(PARE)による再就職支援策

現在のフランスの雇用政策は、失業者を非労働力化させることなくいかに再就業させるかに注力している。手厚い失業給付による失業の長期化を阻止するために、現在のフランスの再就職支援策は、失業保険制度の枠組みによるものと特殊雇用契約によるものに大別できる。失業保険制度では、失業保険給付と再就職活動の一体化をめざした「雇用復帰支援計画(PARE)」が実施されており、再就職活動に関する助言や再就職前の職業訓練を提供し、効率的な雇用復帰を促している。

特殊雇用契約は、雇用促進を目的として公的部門や企業と失業者・新規学卒者などとの間に雇用契約を締結させ、賃金助成、職業訓練費用助成、社会保険料の雇用主負担の控除など、多様な国庫助成策が用意されている。この特殊雇用契約は、全年齢層を対象とした雇用契約と若年者だけを対象とした雇用契約があり、それぞれ職業訓練や賃金補助を労働契約と一体化させ、雇用を促進させる働きをしている。

表2-1 再就職促進策の概要



### 1 雇用復帰支援計画(PARE)による失業保険給付と再就職活動の一体化

逓減方式の給付を廃止して固定額にした失業保険制度では、給付制限による再就職の促進ではなく、カウンセリングや職業訓練を重視した再就職の促進をめざしている。2001年7月1日以降に求職者としての登録をした者は、雇用復帰支援計画(PARE)の適用者となる。この雇用復帰支援計画(PARE)の主な目的は、失業保険給付と再就職活動の支援である。

雇用復帰支援計画(PARE)の大きな特徴は、失業保険給付と再就職活動を一体化させたことである。すなわち、失業保険給付を受けるためには、雇用復帰支援計画(PARE)に同意し、署名しなければならない。この計画に参加すると、失業保険を受給しながら個別行動計画(PAP)が作成され、職業安定所(ANPE)と緊密に連絡を取りながら、個人の状況に合わせた再就職の支援や職業訓練を受けることになる。雇用復帰支援計画(PARE)の具体的な流れは、以下の通りである。

### (1) 求職者登録

再就職を望む失業者は、求職者としての登録を商工業雇用協会(ASSEDIC)にしなければならない。2001年7月1日以降にこの登録をした求職者は、雇用復帰支援計画(PARE)の適用者となる。それ以前からの失業者は、旧制度の適用を続けることもできるが、雇用復帰支援計画(PARE)を選択することも可能である。

### (2) 失業保険給付

失業保険給付を受けるためには、求職者として登録し、雇用復帰支援計画(PARE)に同意しなければならない。すなわち、失業保険給付のための諸要件を満たしている場合、雇用復帰支援計画(PARE)に署名した後に初めて、失業保険を受給できる。なお、雇用復帰支援計画(PARE)の枠組み内での失業保険は、旧制度の一律逡減給付(支給期間に応じて支給率が削減される)と異なり、逡減しない給付である。失業保険から支給されるのは、雇用復帰支援給付(ARE)と呼ばれている。

なお、2001年7月1日以前からの失業者が、雇用復帰支援計画(PARE)を選択した場合、失業給付額は雇用復帰支援計画(PARE)を選択した翌日に支給された一律逡減給付の給付額に固定され、受給権が終了するまでその額は逡減されない。

### (3) 個別行動計画(PAP)の策定

原則として、雇用復帰支援計画(PARE)適用者全員に対して、個別行動計画(PAP)が策定される。求職者としての登録をし、雇用復帰支援計画(PARE)の適用者となった約1ヶ月後に、職業安定所(ANPE)による詳細な聞き取り調査が行われる。この面接調査では、職業経験や技能、希望職種などから求職者の自立の程度を評価し、就業能力や職業訓練の必要性などが判断される。その際、職業能力を判断するための試験が実施されることもある。

これらの調査や試験に基づいて、再就職先としてふさわしい業界や雇用形態、必要な職業訓練など、再就職活動の方針を定めた個別行動計画(PAP)が策定される。雇用復帰支援計画(PARE)の適用者は、個別行動計画(PAP)で定められた求職活動や職業訓練が義務付けられる。また、職業安定所(ANPE)による呼び出しや書類の提出要求にも、応じなければならない。こうした要請に従わないと、失業保険給付が支給停止となる。

再就職が実現しない場合は、6ヶ月ごとに職業安定所(ANPE)において、求職者の能力に関する再調査と就職活動状況に関する調査が行われ、個別行動計画(PAP)の見直しが行われる。最初



の個別行動計画(PAP)策定から1年を経ても再就職していない場合は、求職者の現状を徹底的に分析し、職業訓練の強化や長期失業者を雇い入れた雇用主に対する貸金助成などが行われる。

## 2 失業保険受給中の職業訓練

失業者が求職登録してから再就職するまでの流れは表 2-2 に示したようになっており、まず失業給付である雇用復帰支援給付(ARE)を受給しながら求職活動を行う(ケース1)。個別行動計画(PAP)の中に職業訓練が盛り込まれた場合は、職業訓練期間中、雇用復帰支援・職業訓練給付(ARE-F)を受給することが出来る(ケース2)。給付額は、原則として求職活動中に支給される雇用復帰支援給付(ARE)と同額である。さらに、失業保険の給付期間が満了したにもかかわらず職業訓練が終了していない場合は、雇用復帰支援・職業訓練給付(ARE-F)と同額の職業訓練終盤給付(AFF)を、受給することが可能である(ケース3)。

表 2-2 求職登録から再就職までの給付内容

(ケース1)
求職登録 → 雇用復帰支援給付(ARE) → 再就職
(ケース2)
求職登録 → 雇用復帰支援給付(ARE) → 雇用復帰支援・職業訓練給付(ARE-F) → 雇用復帰支援給付(ARE) → 再就職
(ケース3)
求職登録 → 雇用復帰支援給付(ARE) → 雇用復帰支援・職業訓練給付(ARE-F) → 職業訓練終盤給付(AFF) → 再就職

雇用復帰支援・職業訓練給付(ARE-F)は、失業保険の給付期間内であれば受給することができるが、職業訓練が終了した後も再就職先が決まらないために求職活動をする場合は、失業保険の受給権のある期間内であれば、再び雇用復帰支援給付(ARE)を受給することができる。

なお、職業訓練終盤給付(AFF)は、失業保険の受給期間が7ヶ月以下の場合は、4ヶ月間受給することが可能である。なお、4ヶ月の延長でも職業訓練が終了しない場合は、その職業訓練が再就職に直結するものであると職業安定所(ANPE)が判断した時に限って、その訓練が終了するまで受給できる。また、失業保険の受給期間が7ヶ月を超える場合は、再就職に直結する職業訓練を受けている者に対してのみ、その訓練が終了するまで職業訓練終盤給付(AFF)が支給される。

以上のように、失業者が再就職するまでに、求職活動中は雇用復帰支援給付(ARE)が、職業訓練中は雇用復帰支援・職業訓練給付(ARE-F)が、職業訓練延長時には職業訓練終盤給付(AFF)が、それぞれ同額支給される仕組みになっている。

ところで、雇用復帰支援・職業訓練給付(ARE-F)の財源が、失業保険財政からであるのとは異

なり、職業訓練終盤給付(AFF)の財源は、政府の拠出でまかなわれている。また、個別行動計画(PAP)の中に盛り込まれた職業訓練費用は、商工業雇用協会(ASSEDIC)がその費用の全額または一部を負担している。同協会の負担割合は、職業訓練の内容により異なる。また、職業訓練の際の交通費(往復 10km 以上で 10km につき 0.5 ユーロ、1 ヶ月当たり最高 65 ユーロ)、住居費(1 泊 20 ユーロ)、食費(1 食 5 ユーロ)も、それらの合計が 1 ヶ月 665 ユーロ(例外的に 800 ユーロ)を限度として、失業給付とは別に商工業雇用協会(ASSEDIC)から支給される。

### 3 再就職内定者に対する支援

雇用復帰支援計画(PARE)適用者の再就職を促進させるために、商工業雇用協会(ASSEDIC)は採用内定者や企業に対して、様々な手当を支給したり、職業訓練にかかる費用を負担している。

#### (1) 採用内定者の職業訓練に関する費用負担

職業訓練が必要な未熟練の労働者の雇用を促進するため、就職前職業訓練手当がある。この手当は、雇用復帰支援計画(PARE)が適用されている採用内定者に対する職業訓練費用の一部を、商工業雇用協会(ASSEDIC)が企業に支払うものである。なお、雇用復帰支援計画(PARE)適用者には、職業訓練期間中、失業保険給付が支給され続ける。ただし、他の失業者と同様、毎月の現況報告をする必要がある。

##### (就職前職業訓練手当)

- ・支給対象：あらかじめ職業訓練を受けるという条件をつけて採用内定した雇用復帰支援計画(PARE)適用者を雇用する企業
- ・要件：無期雇用契約か、6 ヶ月以上の有期雇用契約の締結  
企業内か企業外の職業訓練機関における研修
- ・支給額：職業訓練費用の一部(1 時間あたり 7.62 ユーロ、総額 1524.49 ユーロまで)

#### (2) 採用内定者の移動費負担

再就職可能な地理的範囲を拡大し、再就職を促進させる効果を高めるために、商工業雇用協会(ASSEDIC)は、雇用復帰支援計画(PARE)適用者が、居住地から離れた職場に再就職する場合、長距離通勤や引越し、二重の住居にかかる費用の一部または全部を支給する。

##### (地理的移動手当)

- ・支給対象：居住地から離れた職場(通勤が往復 50km 以上か 2 時間以上)に再就職する雇用復帰支援計画(PARE)適用者
- ・要件：無期雇用契約か 12 ヶ月以上の有期雇用契約の締結、フルタイムでの就業
- ・支給額：1857 ユーロを上限とする実費(雇用された時点で 25%、試用期間終了時に残額が支払われる)

### (3) 採用者に対する賃金補助

商工業雇用協会(ASSEDIC)は、一定の要件を満たした者を採用する雇用主に、賃金の一部を負担する。これは、同協会から雇用主への賃金補助で、採用を促進させる効果がある。また、失業保険制度の側面から見ても、失業保険給付を支給するか逡減手当を支給するかの違いで、財政負担は、軽減させるか、少なくとも同じである。社会的には、失業者として給付期間を過ごすより、就労することで社会参加を促す意味がある。

#### (対雇用主逡減手当)

長期失業者でかつ雇用復帰支援計画(PARE)適用者を採用した雇用主には、一定の要件の下で逡減手当が支給される。

- ・支給対象：雇用復帰支援計画(PARE)適用者のうち、求職者としての登録を 12 ヶ月以上(50 歳以上は 3 ヶ月以上) 行っている長期失業者を採用した雇用主
- ・要件：無期雇用契約か 12 ヶ月以上 18 ヶ月以下の有期雇用契約の締結  
特殊雇用契約ではなく一般の雇用契約  
フルタイムでの就業
- ・支給額：採用時賃金の一定割合で、最後に受給した失業保険給付額を超えない額。
- ・支給期間：当該従業員の失業保険給付の受給権残存期間を限度(最高 3 年間)
  - 無期雇用契約の場合 1 年目：採用時賃金の 40%  
2 年目：採用時賃金の 30%、  
3 年目：採用時賃金の 20%
  - 有期雇用契約の場合 雇用契約の初めの 3 分の 1 の期間：採用時賃金の 40%  
雇用契約の次の 3 分の 1 の期間：採用時賃金の 30%  
雇用契約の最後の 3 分の 1 の期間：採用時賃金の 20%

### 第3節 特殊雇用契約による再就職支援策

フランスでは、再就職を促進するために、様々な特殊雇用契約がある。特殊雇用契約は、職業訓練や賃金補助を労働契約と一体化させ、雇用を促進させる働きをしている。それらは、全年齢層の労働者を対象にしたものと、若年者のみを対象にしたものに大別できる。なお、若年者には新卒者も含まれる。

全年齢層を対象とした雇用契約においては、地方の行政機関や公的部門の雇用主と雇用契約を結ぶことが可能な場合が多いが、若年者を対象とした契約では、企業との雇用契約に限定しているものが多い。また、契約期間や労働時間、最低賃金もそれぞれの契約ごとに規定がある。職業訓練に関しては、全年齢層を対象とした契約が任意としているのに対し、若年者を対象とした契約は、職業訓練を義務付けているものが多い。さらに、雇用主に対する優遇措置としては、賃金

助成、職業訓練費用助成、社会保険料の雇用主負担の控除など、様々な方法が組み合わせられている。

表 2-3 特殊雇用契約の種類

全年齢層を対象	連帯雇用(Emploi Solidarité) 契約 雇用補強 (Emploi Consolidé) 契約 率先就業(Initiative Emploi) 契約	任意の職業訓練
26歳以上を対象	成年者資格取得契約	強制的職業訓練
若年者のみを対象	若年者資格取得(Qualification Jeunes) 契約 見習(Apprentissage) 契約 雇用適応(Adaptation) 契約 職業指導(Orientation) 契約	
	企業における若年者(Jeunes en Entreprise) 契約 若年者雇用(Emplois Jeunes) 契約	

### 1 全ての年齢層を対象とした特殊雇用契約

全ての年齢層を対象とした特殊雇用契約は、連帯雇用契約、雇用補強契約、率先就業契約、成年者資格取得契約の4つがある。

#### (1) 連帯雇用契約

連帯雇用契約は、失業者を主に公共サービス業にパートタイム雇用し、就労生活に取り込む契約である。また、雇用期間中、企業内の指導員による指導を受けたり、勤務時間外での職業訓練を任意で受けることができる。対象は、18歳以上26歳未満の若年者で就職が困難な者、過去18ヶ月間に12ヶ月以上求職者としての登録をしている長期失業者、50歳以上の求職者、身体障害者、社会参入最低所得(RMI)の適用者またはその配偶者、単親給付の受給者、連帯制度における特別連帯給付の受給者、無職で就業が特に困難な状況に直面している者となっている。

契約締結可能な雇用主としては、地方自治体、公的法人、民間非営利団体、公共サービス運営法人(国の諸機関は除く)であり、パートタイム(週20時間、ただし10~20時間の契約も可能な場合もある。法定労働時間内であれば追加的パート就労も可能)でかつ3ヶ月以上12ヶ月以下の有期雇用契約(24ヶ月を限度として延長可能)が要件となっている。賃金に関しては、最低賃金(SMIC)以上の賃金が条件であり、職業訓練は任意となっている。

雇用主に対する優遇措置としては、賃金の一部(最低賃金の65%)に対する国の助成、最低賃金を越えない部分の賃金(最高週20時間分)に対する社会保険料の雇用主負担の免除(原則として失業保険料を除く)、1時間当たり3.35ユーロの職業訓練費の助成(最高400時間)がある。

## （２）雇用補強契約

雇用補強契約は、就職が困難な者、あるいは連帯雇用契約を終了しても再就職できない者に、持続的な社会参入を支援する契約である。この契約では職業訓練を受けることが可能である。対象は、過去 18 ヶ月間に 12 ヶ月以上求職者としての登録をしている長期失業者、50 歳以上の求職者、身体障害者、社会参入最低所得(RMI)の適用者またはその配偶者、連帯制度における特別連帯給付の受給者、単親給付あるいは寡婦給付の受給者、無職で就業が困難な状況に直面している者（とりわけ 18 歳から 26 歳までの若年者）、連帯雇用契約が終了した後も職が無い者である。

契約締結可能な雇用主は、連帯雇用契約と同様であり、契約要件は、週 30 時間以上でかつ無期雇用契約か 12 ヶ月の有期雇用契約（2003 年 1 月から 36 ヶ月を限度に更新可能）、最低賃金以上の賃金、職業訓練は任意となっている。

雇用主に対する優遇措置としては、賃金の一部（60%から 20%）に対する国の助成がある。なお、助成率は逓減制で、1 年目 60%から 3 年目 20%であり、例外的に逓減しない場合、賃金の 80%を国が助成する場合がある。また、賃金のうち最低賃金の 120%を越えない部分（週 30 時間）に対する社会保険料の雇用主負担の免除（原則として雇用保険料を除く）、1 時間当たり 3.35 ユーロの職業訓練手当の助成（最高 400 時間）もある。

## （３）率先就業契約

率先就業契約は、特に就職が困難な者に継続した就労活動へ参加することを促す契約である。また、職業訓練を受けることも可能である。対象は、過去 36 ヶ月間に 24 ヶ月以上求職者としての登録をしている長期失業者、過去 18 ヶ月間に 12 ヶ月以上求職者としての登録をしていて 50 歳以上の失業者または困窮都市圏の居住者、社会参入最低所得（RMI）の受給者、単親給付の受給者、連帯制度における特別連帯給付の受給者、身体障害者、元拘留者（元囚人）、年齢や社会的立場・家庭の事情により就業が特に困難な者である。

契約締結可能な雇用主は、原則として雇用連合（UNEDIC）に加入している過去 6 ヶ月以内に従業員を解雇した企業を除いた全ての法人（行政機関を除く）である。契約の要件は、週 17.5 時間以上の無期雇用契約か 12 ヶ月以上 24 ヶ月以下の有期雇用契約、最低賃金以上か協定最低賃金以上の賃金、職業訓練は任意である。

雇用主に対する優遇措置としては、月 330 ユーロから 500 ユーロの国による助成（有期雇用契約の場合は契約期間を通しての支給、無期雇用契約の場合は 24 ヶ月間の支給）、1 時間当たり 7.62 ユーロ、200～400 時間の職業訓練に対する助成がある。

## （４）成年者資格取得契約

雇用復帰支援計画（PARE）適用者と雇用主が、成年者資格取得契約を締結した場合、商工業雇用協会（ASSEDIC）が職業訓練費用やそれに付随する費用を支払う。この契約では、就業時間中に職業訓練を受けなければならない。対象は 26 歳以上の雇用復帰支援計画（PARE）適用者



で再就職のため資格を取得する必要がある者、契約締結可能な雇用主は、原則として雇用連合（UNEDIC）に加入する全ての企業（国、地方自治体、行政機関は除く）となっている。

契約要件は、無期雇用契約か6ヶ月以上24ヶ月以下の有期雇用契約の締結、賃金は最低賃金が協定最低賃金以上、勤務時間の25%以上を占める職業訓練、社内指導員による指導などである。支給される助成金は、1ヶ月当たり1525ユーロを助成（初めの6ヶ月間）、その後は毎月120ユーロづつ増額（最高24ヶ月まで）指導員による研修費用を1時間当たり15ユーロ助成（最高40時間まで）である。

## 2 若年者だけを対象とした特殊雇用契約

若年者だけを対象とした特殊雇用契約には、①若年者資格取得契約、②見習契約、③雇用適応契約、④職業指導契約、⑤企業における若年者契約、⑥若年者雇用契約の6つがある。対象は①と②と③と⑥が16歳以上26歳未満、④が16歳以上25歳未満、⑤が16歳以上23歳未満、⑥が16歳以上23歳未満となっている。いずれも失業者や就職が困難な者、資格を持たない者などが対象となっている。

### （1）若年者資格取得契約

この雇用契約は、職業訓練や技術教育に関する修了証や国家資格、業界公認の資格などの取得を目的とする特殊雇用契約である。契約要件としては、6ヶ月から24ヶ月の雇用契約、最低賃金または協定最低賃金の30%から75%以上の賃金（就業期間や年齢が上がるほど最低賃金額は引き上げられる）、勤務時間の25%以上を職業訓練機関による研修、社内指導員による指導などである。雇用主に対する優遇措置は、最低賃金を越えない部分の賃金に対する社会保険料の雇用主負担の免除、職業訓練機関における訓練費用を1時間当たり9.15ユーロ助成、指導員による研修費用を1時間当たり15ユーロ助成（最高40時間まで）がある。

### （2）見習契約

企業内での職業経験や職業訓練機関での研修を経て、何らかの技能や資格の獲得を目的とする契約である。契約要件としては、契約期間は2年、資格によっては1年から3年も可能、最低賃金または協定最低賃金の25%から78%以上の賃金（見習期間や年齢が上がるほど最低賃金額は引き上げられる）、400時間から750時間（資格による）の職業訓練、見習職業訓練センターでの職業訓練と企業内での職業訓練・就労、契約期間中を通しての指導員による指導などである。雇用主に対する優遇措置は、社会保険料の免除、国による職業訓練費助成、20人以下の企業に無資格者が採用された場合は助成金915ユーロを採用時に支給などである。

### （3）雇用適応契約

既存の知識・技能が雇用に直接結びついていない者に対して、それを補うための教育訓練を受け

させ、就労への適応を助け、継続した社会参加を促すための契約である。契約要件は、フルタイムで6ヶ月から12ヶ月の適用期間を含んだ無期雇用契約か6ヶ月から12ヶ月の有期雇用契約、最低賃金以上または協定最低賃金の80%以上の賃金（職業訓練実施期間中）、就労時間の中で最低200時間の職業訓練（社内か社外）、勤続2年以上の社内指導員による指導（職業訓練実施期間中）などである。雇用主に対する優遇措置としては、職業訓練機関における訓練費用を1時間当たり7.62ユーロ助成、指導員による研修費用を1時間当たり15ユーロ助成（最高40時間まで）などがある。

#### （4）職業指導契約

この雇用契約は、職業指導や職業訓練を通じて、適職を発見するための契約である。契約要件は、6～9ヶ月の有期雇用契約（更新不可能）、最低賃金の30%から65%以上の賃金（年齢による）、就労時間の中で職業指導や職業訓練（社内か社外）、勤続2年以上の社内指導員による指導などである。雇用主に対する優遇措置は、社会保険料の雇用主負担の全額免除、職業訓練機関における訓練費用を1時間当たり7.62ユーロ助成、指導員による研修費用を1時間当たり15ユーロ助成（最高40時間まで）などである。

#### （5）企業における若年者契約

この制度は2002年の政権交代で登場したラファラン内閣が、若年者の恒久的な雇用を目指して、2002年7月1日から導入したものである。ジョスパン前内閣が導入した若年者雇用契約とは異なり、無期雇用契約に限るのが最大の特徴である。契約要件はフルタイムかパートタイム（半日以上）の無期雇用契約、最低賃金か協定最低賃金以上の賃金などである。雇用主に対する優遇措置としては、雇用主負担の社会保険料に相当する助成金が支払われる。なお、助成金は3年間の逓減制で、3年目は半額となる。

#### （6）若年者雇用契約

この政策は1997年末に若年者雇用を促進させるためにジョスパン内閣が導入したものであるが、2002年の政権交代で雇用連帯相に就任したフィヨン氏は、この制度を段階的に廃止する制度改正を行った。

### 第4節 失業保険制度の改革

#### 1 失業保険制度と連帯制度

フランスの失業保障制度は、「失業保険制度」と「連帯制度」から構成されている。失業保険制度は被用者と雇用主の保険料によって運用される社会保険制度であるが、連帯制度は国家事業である扶助制度の一つで、社会保障制度となっている。失業保険制度を補足する役割

を担っており、支給の適用に関する規則は、政府によって決められ、財源としては、主に国の歳入(租税)に頼っている。連帯制度では、失業保険給付の受給権を満了した長期失業者や困難な状況にいる求職者を対象に、一定の給付額が支給される。

両制度とも、全国商工業雇用連合（UNEDIC）及びその地方機関である商工業雇用協会（ASSEDIC）によって運営されている。全国商工業雇用連合（UNEDIC）は、全国の商工業雇用協会（ASSEDIC）を統括し、全国レベルの基金の管理、財源調達、行政組織を検討し、施行上の責任を負う組織である。商工業雇用協会（ASSEDIC）は、失業保険の加入、保険料徴収、失業保険給付、報告資料作成などの窓口業務を中心に行っている。

表 2-4 「失業保険制度」と「連帯制度」

	「失業保険制度」	「連帯制度」
運営規則の決定者	労使代表(その内容を国が承認する)	国家
原理	保険原理	国民連帯
	従前賃金に応じた給付額	一定の給付額
	期間に関する制限あり	受給期間に関しては更新可能
主な財源	被用者と雇用主による保険料	国の歳入（租税）
受給権者	被用者で失業した者	失業保険受給の終了した長期失業者
		特定のカテゴリーの者
統一窓口	雇用用協会（ASSEDIC）	

資料：UNEDIC

## 2 失業保険制度

### (1) 制度の概要

フランスの失業保険制度は、労使同数の代表によって合意した協約(協定)に基づいて運営されている。そのため失業保険制度は、協約制度とも呼ばれている。労使代表の合意により定められた協定を、政府が承認するという形を採っている。言い換えれば、政府が主体になって行う法定社会保障制度ではない。しかしながら、政府による承認は、失業保険制度に強制力を持たせ、民間部門の全ての雇用主と被用者に適用させている。なお、政府がその合意の承認を拒否することもある。

フランスの失業保険制度は、制度改革が頻繁に行われている。最近では 2001 年に新失業保険協定が締結され、所得保障と同時に再就職活動を支援する雇用復帰支援計画（PARE）が導入された。所得保障に関しては、それまでの一律逡減給付の失業保険を改め、失業給付



がより積極的に再就職に結びつくように、定額給付方式による雇用復帰支援給付（ARE）へと移行し、再就職支援計画や職業訓練との連動を強化している。

新たな失業保険制度における所得補償給付は、事実上、雇用復帰支援給付（ARE）のみである。それまでの単一通減給付制度は、2001年7月1日からこの雇用復帰支援給付に移行し、現在ではそれ以前からの失業者で、かつ雇用復帰支援プラン(PARE)を選択していない者を対象とし、受給者数は全体の1割以下まで減ってきた。また、高齢失業者給付も、2001年12月31日に新規裁定が打ち切られた。

さらに、2002年には、失業保険制度が単年度で赤字に転落する見通しとなったため、財政均衡をめざした労使協議が行われ、保険料の引き上げ、給付期間の短縮などで合意が成立した。この合意は、2003年1月から順次実施されている。

## （2）財源・保険料、被保険者資格

失業保険制度の財源は、被用者と雇用主が保険料として納める拠出金が9割以上を占めている。保険料は、源泉徴収により強制天引きされる。この保険料は、失業保険給付のほか、再就職支援のためにも使われている。保険料率は、労使代表の交渉によって決められ、状況に応じて変更されている。現行保険料率（2003年1月1日から）は6.4%で、うち雇用主負担が4.0%、被用者負担が2.4%である。なお、保険料徴収の基となる報酬月額、現在9,728ユーロを上限としている。この上限は、最低賃金の約8.5倍に当たる額を基準としている。

現在、失業保険制度は、海外県も含めた全ての民間企業の被用者と雇用主に加入が義務付けられている。公共部門における被用者は、雇用が保証されているという理由で失業保険制度の恩恵を受けていない。ただし、雇用主による直接の所得補償の制度があり、公共部門の従業員も失業した際には、失業保険制度に加入する被用者と同じ基準に従って、所得補償を雇用主から直接受けることができる。

なお公共部門によっては、運営に関する協定を失業保険制度と結ぶか、失業保険制度に加入することが可能な場合もある。その対象は1967年に商工業に関する公共部門が任意による加入を認められたのを契機として、以後1987年に地方公共団体や官庁、1999年に大学や公的研究機関まで拡大され、失業保険制度への任意加入が認められるようになった。失業手当の支給や受給者の管理などは、協定の枠内で商工業雇用協会(ASSEDIC)が行う。

## （3）失業保険給付の6条件

現在の失業保険制度は、失業の長期化や失業を繰り返す「失業のプロ」の出現を阻止するために、失業保険の給付条件をかなり厳しくしている。失業保険給付の条件は、以下の通りである。

### ①離職前の22ヶ月間に、最低6ヶ月以上就労していたこと

失業保険を受給するためには、離職前の22ヶ月間に最低6ヶ月就労していることが必要

である。例えば、2ヶ月間の就労の後に解雇されるか辞職し、その後、数ヶ月間の無職の期間を経て、4ヶ月間の就労をした場合、この条件を満たす。この基準を満たさない場合、職業訓練の期間も就労期間に参入できる。

②最後の離職が自発的でないこと

最後の離職が自発的でないことが、失業保険給付には必要である。ただし、最終の就労期間が91日に満たない場合、その前の辞職が自発的でない必要がある。すなわち、自発的失業者は、辞職が正当なものと思なされるケースを除いて、失業保険の受給権を持たない。失業保険を受給するためには、解雇される必要がある。そのため、例えば、重大な過失により解雇された場合も、失業保険の給付を受けることが可能である。しかしながら、自発的失業者で、辞職後の4ヶ月間に再就職先を見つけることができなかつた場合、雇用協会（ASSEDIC）に審査を求めることができる。その際、再就職活動に対する努力が、保険給付額の決定に、影響を与える。

③就労活動に必要な身体能力があること

病気の場合、失業保険制度による手当は支給されない。その代わりに、医療保険制度から所得補償である傷病手当を受けることができる。

④求職者または職業訓練を求めている者として登録されていること

求職者としての登録を、ASSEDIC に対して行っていること。求職者は、毎月、就職活動に関する現況報告の義務がある。

⑤求職活動を、実際に、かつ継続的に行っていること

求職者としての登録に加えて、実際に求職活動を行っている必要がある。この規定は、雇用復帰支援計画の中で、明記されている。なお、57歳6ヶ月以上の高齢者は、申請により、毎月の現況報告を免除されることがある。その場合でも、保険給付を受けるためには、フランス国内に留まることが義務付けられている。

⑥60歳未満であること

原則として、60歳未満であること。しかしながら、60歳以上で、就労期間が、老齢年金の満額受給に必要な保険料納付期間に達していない場合は、規定の範囲内で、失業保険の給付を受けることができる。なお、必要な納付期間である160四半期(2003年1月1日現在)に達するか、65歳に達した時点で、失業保険の受給権は消滅する。

(4) 給付対象となる自発的失業

自発的失業は、原則として失業給付の対象とならないが、いくつかの例外規定がある。給付対象となる自発的失業の条件は、以下の通りである。

①18歳未満の労働者が親権者の意向に従って雇用契約を解除した場合

②配偶者の勤務地の変更に伴い転居を余儀なくされたために雇用契約を解除した場合

③結婚、あるいは Pacs（共同生活を営む非婚姻カップルに税控除や遺産相続、年金・保険給付など夫婦の権利の一部を認めるといふもの）を契機に転居したことによって自発的に失

業した場合

- ④求職活動あるいは職業訓練活動に従事するために雇用連帯契約または職業参入契約、若年者雇用契約、職業指導契約を結んだ上での辞職
- ⑤失業給付の給付期間が終了する前に再就職したが、その後辞職した場合（受給権の残っている期間の失業保険が支給される）
- ⑥賃金未払いのための辞職
- ⑦職務において何らかの被害者(犠牲者)になった場合の辞職
- ⑧解雇後あるいは雇用契約の終了後に新たな職業に就いたが、その仮採用期間内であつ再就職後 91 日以内に辞職した場合
- ⑨3 年連続で失業保険へ加入した後その職を辞して新たな職に就いたが、その仮採用期間内であつ再就職後 91 日以内に雇用主がその契約を破棄した場合
- ⑩雇用契約上配偶者が解雇あるいは退職した場合、自動的に本人も雇用契約を解除する旨の規定に従い辞職した場合
- ⑪ジャーナリストを保護する規定（表現の自由を守るため）を適用しての自発的辞職
- ⑫国際的なボランティア活動に 1 年以上従事する目的での辞職
- ⑬起業もしくは会社の継承のため、あるいはその意向を持つ者の辞職

#### （５）就労しながらの失業保険受給

失業者のうち短期あるいは短時間の就労をする者は、部分的な失業保険給付を受けることができる。また、複数の職に就いていたがその一部を失った場合も、残りの仕事をしながら失業保険を受給することが可能である。就業しながらの失業保険給付には、求職者としての登録を継続すること、総労働時間が月 137 時間以下であること、総報酬が従前賃金の 70% 以下であることが必要である。なお、就業しながらの失業保険受給は、18 ヶ月間が限度である。この受給期間に関する限度は、50 歳以上の失業者には適用されない。

#### （６）保険給付額

失業保険の給付額は、失業前の賃金と勤務形態（フルタイム、パートタイム、季節労働など）に基づいて決定される。

##### ①一般的なケース

失業保険給付は、従前賃金(税・社会保険料控除前の報酬)を基準に、雇用協会 (ASSEDIC) への保険料拠出額に従って算出される。一定の給付額を超えると、税・社会保険料の負担が生じる（表 2-5）。

##### ②パートタイム・季節労働者のケース

パートタイムで就労していた労働者や季節失業者は、給付額算出の際の定額部分や最低給付額が削減される。失業前にパートタイムで就労をしていた場合、その勤務時間数に応じて、失業保険給付の定額部分または最低給付額が削減される。例えば、半日勤務だった者は、定

額部分あるいは最低給付額が半分に減額される。

また、季節失業者、すなわち季節労働を行っていた者（避寒地や避暑地などにおける観光・レジャー産業での就労）の失業が3年連続での同じ時期で失業した場合は、過去12ヶ月間の勤務時間に従って、基準となる賃金、定額給付部分、あるいは最低給付額が削減される。例えば、過去12ヶ月間に8ヶ月間就労していた場合、それらが3分の1ずつ削減される。

表 2-5 失業保険給付額：一般的なケース（2003年1月1日現在）

給与総額(月額) (ASSEDICへの保険料拠出 の基準となった月収)	失業保険給付総額(日額) (税・社会保険料徴収前の給付 日額)	税・社会保険料負担
969.60ユーロ以下	給与総額(日額)の75%	
969.60～1061.88ユーロ	24.24ユーロ	
1061.88～1754.12ユーロ	給与総額(日額)の40.4% + 9.94ユーロ	従前賃金の3%(補足退職年金 保険料として)
1754.12～9728.00ユーロ	給与総額(日額)の57.4%	給付額がSMIC（最低賃金） を超える場合、給付総額の 11.62%(一般福祉税、社会保 障債務返済税、補足退職年金 保険料として)

資料：Unédic

#### (7) 失業保険の支給開始日と給付期間

失業保険の支給開始日は、一定の制限がなされている。求職者としての登録がなされてから7日間は、保険給付を受けることができない。また、失業者が未消化の有給休暇を補償金として受け取っている場合や、法定最低額を上回る解雇手当を受け取っている場合にも、最高75日間失業保険給付が猶予される。なお、給付額は日割り計算で、支給は月ごとにまとめて行われる。

失業保険の給付期間は、就労期間と年齢により決定される。なお、60歳以上で、老齢年金の満額受給に必要な保険料納付期間を満たしていない場合に、上記の給付期間を超えて失業保険給付を受けることができる。そのためには、最低365日間、失業保険給付を受けていること、100四半期以上(うち12年は被用者として)老齢年金に加入をしていることが要件である。但し、必要な納付期間である160四半期(2003年1月1日現在)に達するか、65歳に達した時点で、失業保険給付が打ち切られる(表2-6)。

表 2-6 失業保険の給付期間

就労期間		給付期間
離職前22カ月中に6カ月間		7カ月
離職前24カ月中に14カ月間		23カ月
離職前36カ月中に27カ月間	(かつ離職日に50歳以上)	36カ月
	(かつ離職日に57歳以上で100四半期(25年間)の公的年金への加入)	42カ月

資料：Unedic

#### (8) 失業保険給付の停止

失業保険を受給中であっても、紹介された就職を正当な理由なく拒否したりすると、失業保険の受給を停止される。以下のような状況に至った時、失業保険給付は停止される。

- ①求職者としての登録をやめた場合
- ②医療保険(健康保険)または労災保険、職業病保険による現金給付の支給を受ける場合、または受けることができる場合
- ③正当な理由なく就職を拒否するなどにより職業安定所等により失業保険給付を拒否された場合
- ④受給権の満了の場合
- ⑤60歳から65歳までの者で、老齢年金の満額受給に必要な保険料納付期間を満たした場合。
- ⑥60歳に達し、老齢年金の満額受給権を持たないが、就労が不可能なために老齢年金を受給できる場合
- ⑦65歳に達した場合
- ⑧養育手当を受給する場合
- ⑨フランス領内での居住をやめる場合
- ⑩失業保険の受給のために不正確な申告をしたか、虚偽の証明書を提出した場合

### 3 連帯制度

連帯制度は、国の事業である扶助制度の一つで、失業保険制度の補足的な役割を担っている。支給の適用に関する規則は政府によって決められ、財源としては主に国の歳入(租税)に頼っている。この制度では、失業保険給付の受給権を満了した長期失業者や困難な状況の求職者を対象に、一定の給付額が支給される。しかしながら、連帯制度における手当の受給には収入制限があり、収入(配偶者の収入や財産収入)がある一定額を超えると、支給が減額されるか受給資格を失う。

連帯制度には、特別連帯給付、参入給付、老齢年金相当給付の3つの所得補償制度がある。特別連帯給付は、主に失業保険給付が終了した長期失業者を対象としている。参入給付は、



それまでに十分な雇用の機会に恵まれず、必要な保険料拠出に達せずに失業保険の適用を受けられなかった者を対象としている。老齢年金相当給付は、公的年金を 160 四半期(40 年間)拠出した者を対象に、年金支給開始まで月額 890 ユーロの収入を保証するものである。

なお、連帯制度は、国庫によって賄われており、それぞれの給付は、失業保険制度における受給と同様に、雇用協会 (ASSEDIC) が窓口となって行っている。2002年に雇用協会 (ASSEDIC) によって支払われた給付額は約22億9千万ユーロで、これは失業保険制度によって支払われた額の11パーセントの水準に相当する。

### (1) 特別連帯給付

#### ①給付の対象と条件

特別連帯給付の対象は、失業保険の受給資格が終了した長期失業者、または 50 歳以上で失業給付と連帯給付の間での選択権を持っている 50 歳以上の失業者を対象としている。

給付条件は、世帯の収入が一定の上限額を超えないことが必要である。上限額は、2003 年 1 月 1 日現在、949.20 ユーロ(単身世帯)、1491.60 ユーロ(夫婦世帯、ただし同性のカップルでも夫婦世帯に準ずる扱いを受ける)となっている。

失業前の 10 年間に 5 年以上にわたり職業活動に従事していたことが必要である。傷病治療や職業訓練、徴兵(2001年に廃止)の期間も職業活動に従事していたと見なされる。また、子供を養育するために 1 年以上休職していた場合は、この要件は緩和される。

#### ②給付額と給付期間

給付額は、世帯収入に応じて変わる。55 歳以上の者で被用者としての就労期間が 20 年以上ある場合や、57 歳 6 ヶ月以上で被用者としての労働期間が 10 年以上ある場合は、177.30 ユーロの割増給付を受けられる。

給付期間は給付の諸条件(特に収入制限と探職活動の実践)に当てはまる限り、特別連帯給付は支給され続けるが、その条件に適合するかの認定検査は、6 ヶ月ごとに行われる(表 2-7)。

表 2-7 特別連帯給付の給付月額 (2003 年 1 月 1 日現在)

	世帯収入月額	給付月額
単身世帯	542.40ユーロ未満	406.80ユーロ
	542.40以上949.20ユーロ未満	949.20ユーロ
	949.20ユーロ以上	給付無し
カップル世帯	1084.80ユーロ未満	406.80ユーロ
	1084.80以上1491.60ユーロ未満	1491.60ユーロ
	1491.60ユーロ以上	給付無し

資料 : Unédic

## (2) 参入給付

### ①給付の対象と条件

参入給付の対象は、まず国外で被用者として勤務しており、そのために失業保険に未加入であるが、182日間の就労を証明できる失業者である。また、労働災害犠牲者や職業病犠牲者で、雇用契約が中断され、職種転換研修を待機している者も同様である。さらに、2カ月以上の拘留・収監の後に釈放された者や、亡命者、政治亡命申請者、無国籍者で失業中の者も参入給付の対象である。なお、若年者は、参入給付の対象とならない。若年者には、職業安定所(ANPE)などにより、研修・雇用に関するプログラムが提案される。

給付の条件は、失業保険の受給権を持たないこと、世帯の収入が上限を超えないことである。世帯収入の上限額は、2003年1月1日現在、単身世帯では859.50ユーロ、カップル世帯では1719.00ユーロである。

### ②給付額と給付期間

給付額は、世帯収入に応じて変わる。給付期間は6ヶ月間であるが、諸条件を満たせば、1度だけ更新が可能である(表2-8)。

表2-8 参入給付の給付月額(2003年1月1日現在)

	世帯収入月額	給付月額
	573.00ユーロ未満	286.50ユーロ
単身世帯	573.00以上859.50ユーロ未満	859.50ユーロ
	859.50ユーロ以上	給付無し
カップル世帯	1432.50ユーロ未満	286.50ユーロ
	1432.50以上1719.00ユーロ未満	1719ユーロ
	1719.00ユーロ以上	給付無し

資料：Unédic

## (3) 老齢年金相当給付

### ①給付の対象と条件

老齢年金相当給付は、60歳未満の者で老齢年金の保険料拠出期間が160四半期(40年間)に達した者がその対象となる。

給付条件は、世帯の収入(税・社会保険料が控除される前の全収入)が上限を超えないことが条件である。世帯収入の上限額は、2003年1月1日現在、単身世帯では1404.48ユーロ、カップル世帯では2018.94ユーロである。

### ②給付額と給付期

老齢年金相当給付は、特別連帯給付を代替するケースと失業保険給付を補完(補足)するケースがある(表2-9、2-10)。なお、給付額は世帯収入に応じて変わり、配偶者の勤労収入と

それに代替する収入（失業保険給付や職業訓練研修手当など）により、給付額が変化する（表 2-11）。給付期間は、受給者が 60 歳に達するまでである。

表 2-9 老齢年金相当給付の給付月額  
（特別連帯給付に代替する場合：2003 年 1 月 1 日現在）

	世帯収入月額	給付月額
単身世帯	514.48ユーロ未満	890ユーロ
	514.48以上1404.48ユーロ未満	1404.48ユーロ
	1404.48ユーロ以上	給付無し
カップル世帯	1128.94ユーロ未満	890ユーロ
	1128.94以上2018.94未満	配偶者の収入による
	2018.94ユーロ以上	給付無し

資料：Unédic

表 2-10 老齢年金相当給付の給付月額  
（失業保険給付を補足する場合：2003 年 1 月 1 日現在）

	世帯収入月額 (失業保険給付+その他の収入)	給付月額
単身世帯	890.00ユーロ未満	890ユーロ
	890.00ユーロ以上	給付無し
カップル世帯	890.00ユーロ未満	890ユーロ
	890.00ユーロ以上	給付無し

資料：Unédic

表 2-11 配偶者の収入に応じた給付額

配偶者の勤労収入とそれに準ずる収入	給付月額
1128.94ユーロ未満	2018.94ユーロ
1128.94ユーロ以上	890.00ユーロ

資料：Unédic

#### 4 失業保険財政

2001 年に始まった景気後退は翌 2002 年には深刻化し、その影響は労働市場に波及し、失業保険制度の財政にも大きな影響を与えた。失業保険制度の単年度収支は、2001 年に約 2.5 億ユーロの黒字だったが、2002 年には、約 37 億ユーロの赤字に転落した。その結果、2002



年末の累積収支は、約 24 億ユーロの赤字となった。失業保険制度の財政悪化に直面して、労使代表は、2002 年 12 月 20 日、2006 年初めの財政均衡を目指して、制度改革に同意した。改革の内容は既に紹介したとおりであるが、ここでは失業保険財政の詳しい内容を紹介する。

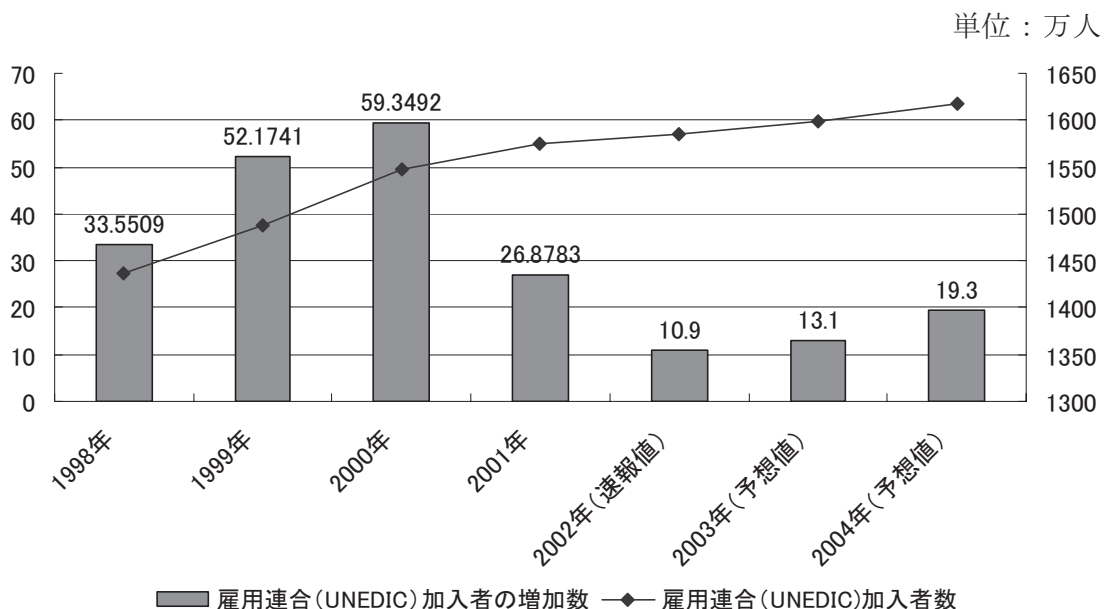
(1) 被保険者数

雇用連合(UNEDIC)加入者は失業保険の被保険者であり、65 歳以上の高齢者など一部に適用除外者がいるが、2001 年末現在、97.94%が被保険者であり、1998 年から 2000 年にかけて年間 30 万人から 60 万人増加した。これは好景気による労働需要の増加と実質的に 35 時間労働制が開始され、不足人員を補うため企業が積極的に雇用を拡大し始めたためと思われる。また、社会保険料の雇用主負担免除などを可能とする各種の特殊雇用契約も、雇用増加に貢献したと考えられる。しかし、景気が冷え込んだ 2001 年は、最終的に約 27 万人の雇用増加にとどまった。

2002 年に入ると、上半期には 8.9 万人の雇用が創出されたが、下半期は僅か 2 万人の雇用純増にとどまった。その結果、雇用連合(UNEDIC)の加入者数は、1 年間で 10.9 万人(0.7%)増加し、2002 年 12 月 31 日現在、1585.4 万人である。この雇用者数の増加は、主にサービス業によるもので、建設業では横ばい、製造業の雇用は減少傾向であった。

2003 年の雇用は前年を僅かに上回り、約 13.1 万人(0.8%)の増加が見込まれている。これは 2002 年 7 月に施行された「企業における若年者雇用契約」により、2003 年末で約 9 万人の雇用創出が見込まれることによる。なお、2004 年はフランス経済の回復により労働市場の情勢も好転し、雇用連合の加入者数は、19.3 万人増加することが見込まれている (図 2-1)。

図 2-1 失業保険の被保険者(雇用連合 UNEDIC 加入者)の推移



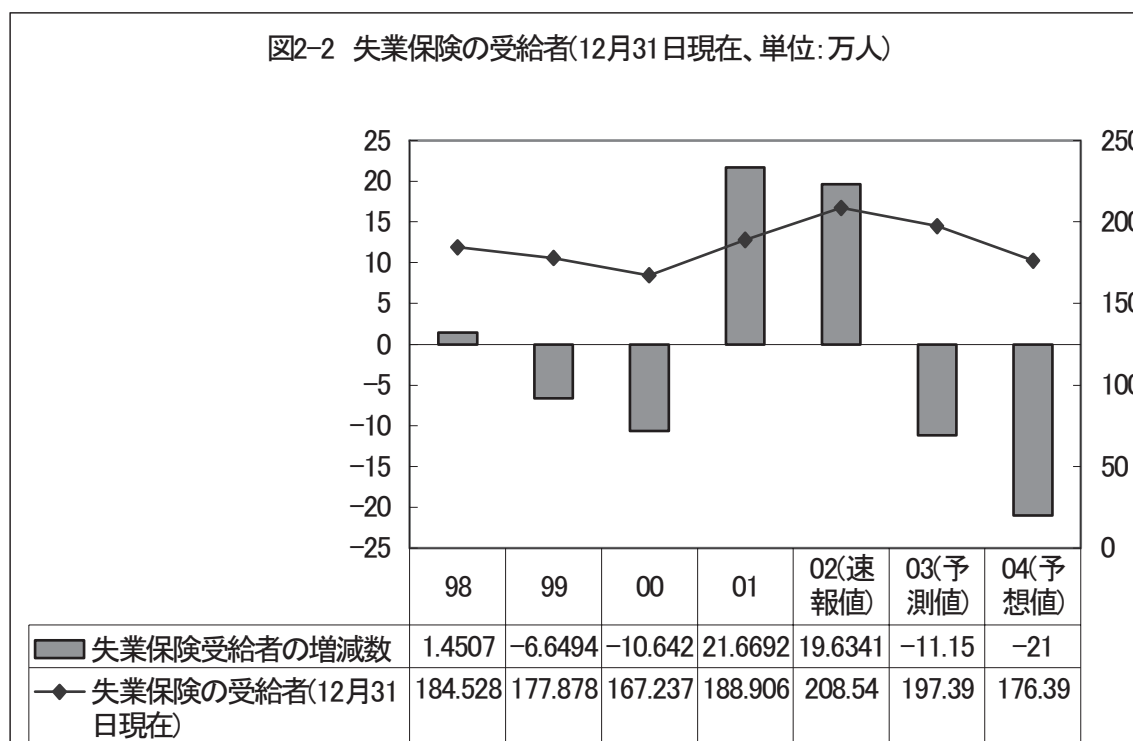
資料：雇用連合(UNEDIC)

## (2) 受給者数

1998年、フランスの景気は本格的に回復していたが、失業保険の受給者は、同年12月31日現在、184.5万人で前年比1.5万人増となった。これは景気回復が、失業者や失業保険受給者の減少にまで及んでいなかったと言える。その後、失業保険受給者は減少し、2000年末には167万人に減少し、2001年6月には約158万人まで減少した。

だが、その後の景気低迷で失業保険受給者は再び増加に転じ、2002年末現在、208.5万人に達している。2003年は緩やかな景気回復にもかかわらず、失業者は増加すると予想されている。しかしながら、同年末の失業保険受給者数は、前年比約11万人の減少が見込まれている。これは、2003年1月1日から、失業保険受給に必要な保険料納付期間が延長されたことなど、失業保険の受給要件が厳しくなったことによる。

なお、失業者に占める失業保険受給者の割合（失業保険保護率）は、2002年の52.1%から2003年には47.1%、2004年には42.6%に低下すると予想されている。また、2004年は景気回復が軌道に乗ることから、失業保険受給者は、1年間で約21万人の減少と予想されている（図2-2）。



資料：雇用連合(UNEDIC)

## (3) 保険料率

保険料率は、93年8月以降、96年末まで6.6%(雇用主負担4.18%、被用者負担2.42%)であったが、失業保険財政が1996年に累積黒字に転じたため、1997年に6.18%まで引き下

げられた。その後の失業保険受給者数の減少で、2000年には約20億ユーロの累積黒字に達したため、2001年1月から5.8%(雇用主負担3.7%、被用者負担2.1%)に再び引き下げられた。しかしながら、累積黒字は拡大し、2002年1月には5.6%(雇用主負担3.6%、被用者負担2.0%)まで引き下げられた。

その後は5.4%までの引き下げが決定されていたが、失業保険財政の悪化が予測されたことにより、2002年7月1日から5.8%(雇用主負担3.7%、被用者負担2.1%)に、2003年1月からは6.4%(雇用主負担4.0%、被用者負担2.4%)に引き上げられた。2003年1月の引き上げは、2004年の単年度黒字、2006年初めの累積赤字の解消を狙ったものである(図2-3)。

図2-3 保険料率の変遷

6.6%							
2.42%		6.18%			5.8%	5.6%	5.8%
		2.21%			2.10%	2.0%	2.1%
							2.40%
4.18%		3.97%			3.70%	3.6%	3.7%
							4.00%
-1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003-

#### (4) 失業保険制度の財政収支

##### ①収入

失業保険制度の財源の90%以上は保険料収入であり、国庫負担はない。これは失業保険制度が、国の実施する法定社会保障制度としてではなく、労使の自治による協約に基づいて成立していることが背景にある。

保険料収入の推移は、保険料率の改定にほぼ呼応している。例えば、1997年に保険料が引き下げられた(6.6%から6.18%)が、その影響で約3.3%の減収となった。また、2003年には、保険料が引き上げられた(5.8%から6.4%)が、14.4%の保険料増収を見込んでいる(表2-12)。

表 2-12 失業保険制度の収入の推移(単位:100 万ユーロ)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002 速報値	2003 予測値	2004 予想値
<b>保険料収入</b>	<b>18,732</b>	<b>18,101</b>	<b>18,743</b>	<b>19,503</b>	<b>20,746</b>	<b>20,979</b>	<b>20,930</b>	<b>23,943</b>	<b>25,198</b>
保険料	18,329	17,753	18,413	19,159	20,376	20,702	20,776	23,793	25,046
補足保険料	225	213	177	213	234	159	7	0	0
その他	178	135	152	130	136	118	147	150	152
年金徴収	201	213	222	227	228	249	330	794	765
各種協定	95	159	254	161	179	196	210	211	196
再就職訓練給 付(AFR)国庫負 担分	803	363	479	365	348	294	36	0	0
運営費	313	319	232	269	239	199	200	186	199
登録費	0	38	36	31	31	0	0	0	0
雇用代替給付 (ARPE)拠出金	0	0	0	83	202	118	11	0	0
解雇保険料	228	260	267	379	550	471	594	626	602
資産運用収入	90	175	316	314	252	218	247	37	20
<b>収入計</b>	<b>20,462</b>	<b>19,629</b>	<b>20,549</b>	<b>21,331</b>	<b>22,776</b>	<b>22,723</b>	<b>22,559</b>	<b>25,796</b>	<b>26,980</b>

資料：雇用連合(UNEDIC)

## ②支出

支出に関しては、70%から80%が失業保険給付に充てられている。その割合は、景気変動に準じている。すなわち、1999年や2000年といった好況時は、支出総額に占める失業保険給付の占める割合が73%前後であるが、2002年や2003年のような不況下では、その割合は、80%以上に達する。支出総額は、好景気だった2000年を除いて一貫して増加しており、その伸びは失業者数や失業保険給付に関する制度改正により変化する(表2-13)。

表 2-13 失業保険制度の支出の推移(単位:100 万ユーロ)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002 速報値	2003 予測値	2004 予想値
<b>給付支出</b>	<b>14,766</b>	<b>15,354</b>	<b>15,680</b>	<b>15,964</b>	<b>15,641</b>	<b>16,723</b>	<b>21,060</b>	<b>23,125</b>	<b>21,151</b>
雇用復帰支援給付、一律 逡減給付、高齢失業者給 付	13,903	14,518	15,025	15,385	15,101	16,142	20,086	21,896	19,892
再就職訓練給付、雇用復 帰支援・職業訓練手当	967	969	859	789	757	629	839	762	728
死亡給付	8	8	9	8	9	7	9	8	7
帰国支援	2	2	1	1	0	0	0	0	0
社会基金	196	179	117	124	119	89	0	0	0
支払義務免除分	-309	-322	-327	-343	-345	-360	-390	-438	-392
PARE 運営・職業訓練・ 評価費	0	0	0	0	0	215	515	897	915
合同介入基金(雇用代替 給付)	478	874	1,168	1,348	1,558	1,552	1,011	469	187
共同協定	76	223	278	279	62	0	0	0	0
地理的移動手当	0	0	0	0	0	0	11	31	31
対雇用主逡減手当	0	0	0	0	0	0	15	100	100
資格取得契約	0	0	0	0	0	0	9	64	64
職業転換制度への出資	480	505	406	351	303	302	55	0	0
運営費、固定資産関連費	1,150	1,319	1,300	1,280	1,359	1,453	1,483	1,468	1,503
年金金庫	1,278	1,271	1,656	1,997	2,015	1,958	2,180	2,573	2,241
雇用代替給付	8	99	140	175	214	215	146	68	27
口座関係利子	34	23	9	8	15	3	-1	-3	-3
借入金利子、銀行経費	183	182	182	181	101	101	101	56	181
全国雇用基金特別給付 AS-FNE 資金	448	208	185	338	391	385	355	363	383
<b>失業保険支出計</b>	<b>18,892</b>	<b>19,957</b>	<b>20,867</b>	<b>21,748</b>	<b>21,444</b>	<b>22,476</b>	<b>26,279</b>	<b>28,244</b>	<b>25,837</b>

資料：雇用連合(UNEDIC)

### ③財政収支

1994年以來、単年度黒字だった失業保険制度は、1997年から1999年にかけてそれぞれ3億ユーロから4億ユーロの単年度赤字となった。これは、保険料率引き下げ(6.6%から6.18%)による失業保険収入の減少が主な原因である。しかしながら、この間も、累積黒字は維持し続けていた。2000年には、単年度で13億ユーロ以上の黒字に転換し、累積黒字が約20億ユーロに達した。これは比較的高い経済成長(99年3.2%、2000年4.2%)の下で、失業保険受給者が減少(2000年1年間に10万人以上の減少)し、保険料拠出者(雇用連合UNEDIC加入者は、約60万人増加)が増加したことによると言える。

しかしながら、翌2001年の単年度黒字は、わずか約2億5千万ユーロに過ぎなかった。これは同年初めに実施された保険料率の引き下げ(6.18%から5.8%)による保険料収入の減少と、失業保険受給者の増加(年間で21万人以上、約7%の保険給付額の増加)したことによる。

さらに、2002年は単年度で37.2億ユーロの赤字を計上し、一気に累積赤字に転落した。これは2001年末に20億ユーロ以上の累積黒字を抱えていたため、2002年前半に保険料率がさらに引き下げられたこと(5.8%から5.6%)による保険料収入の減少、保険料拠出者の増加が僅かであったこと(雇用連合UNEDIC加入者が年間で10.9万人の増加)、失業保険受給者の増加(前年比約20万人増)や前年7月から逡減しない失業保険給付(雇用復帰支援給付ARE)が開始されたことによる失業保険給付支出の拡大(前年比25%増)などが原因である。

失業保険制度の収支予測は、2003年1月1日からの新しい協定に基づいて算出している。2003年は、雇用連合(UNEDIC)加入者の増加(年間で13.1万人)や保険料率の引き上げ(5.8%から6.4%)により、保険料収入が増加する(前年比14.3%)と見込んでいる。また、失業保険受給に必要な保険料納付期間の延長されたことなど、失業保険の受給要件が厳しくすることにより、失業保険受給者が減少(前年比11万人の減少)すると予測している。

しかしながら、制度改正以前からの受給者や申請者には、旧制度が適用されるため、失業保険の単年度収支は大きくは改善せず、約24億ユーロの赤字と見込まれている。なお、2003年のGDP成長率を+1.4%と仮定して算出している。また、2002年12月20日の協定書では、GDP成長率を+1.75%という仮定の下で22億6400万ユーロの単年度赤字を予測していた。

2004年は、前年度の制度改正の成果が大きく現れることから、GDPの伸び率を+2.2%と仮定すると、失業保険の単年度収支は、約11億ユーロの黒字に転換すると予想している。その後、2005年には、20億ユーロ以上の単年度黒字を予想し、2006年前半に、累積赤字を解消することを目指している(表2-14、図2-4)。



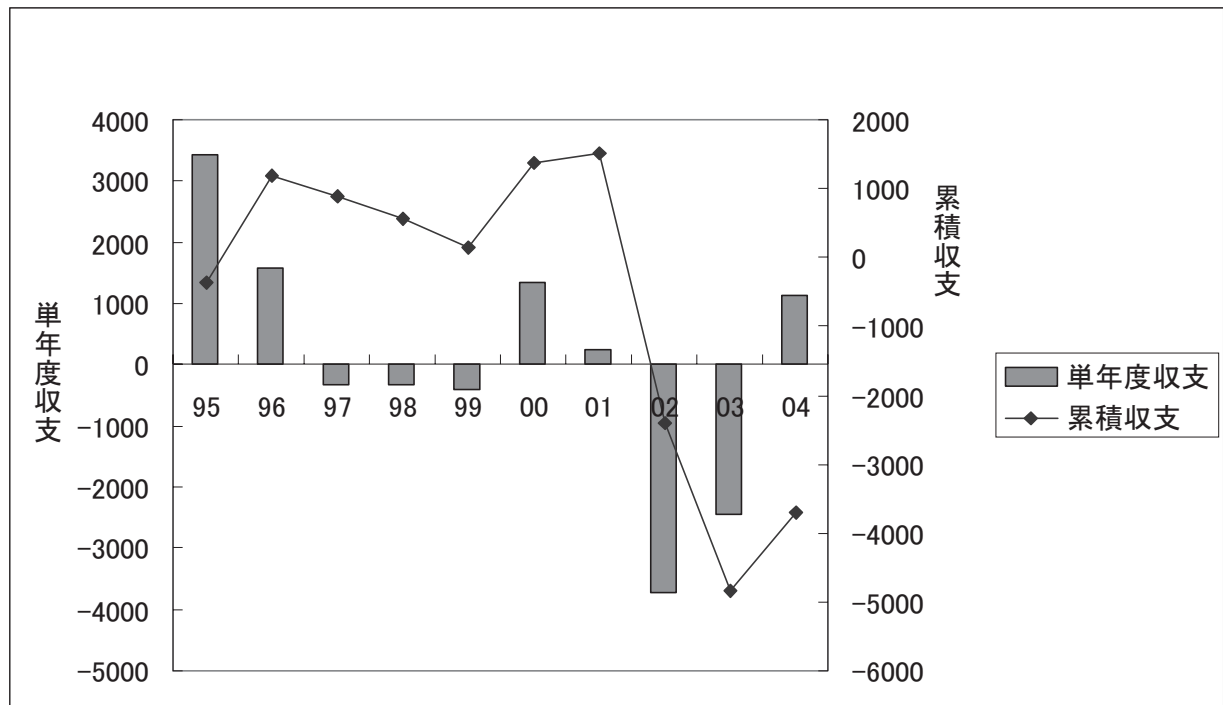
表 2-14 失業保険制度の単年度収支の推移

単位：100 万ユーロ

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002 速報値	2003 予測値
収入	20,936	20,462	19,629	20,549	21,331	22,776	22,723	22,559	25,796
支出	17,521	18,892	19,957	20,867	21,748	21,444	22,476	26,279	28,244
単年度収支	3415	1,570	-328	-318	-417	1,332	247	-3,720	-2,448

資料：雇用連合 (UNEDIC)

図 2-4 失業保険制度の収支(単位：100 万ユーロ)



※ 02 年は速報値、03 年は予測値、04 年は予想値

資料：雇用連合(UNEDIC)

## 第5節 政策効果

これまで見てきたように、フランスの最近における雇用政策は、EU 雇用戦略の影響もあって、明らかに戦略転換してきている。従来の雇用政策は、早期引退促進策に代表されるように、非労働力化を進めることも含めて失業率を低下させようとしていた。また、福祉国家的な手厚い失業補償やそれに続く社会保障制度は、失業者により良好な雇用機会を見つけるための求職活動を保障すると言うよりも、失業者の再就職を遅らせ、長期失業者を必要以上に増加させてきたという、マイナスの政策効果を発揮してきた。

改革の第一弾として、マイナスの政策効果を除去するために、失業給付に逓減制を持ち込んだ。しかし、これも失業者の非労働力化を促進するという傾向が強かった。改革の第二弾として最近打ち出された新たな雇用政策は、EU 雇用戦略が提示する仕事への参加を通じた社会的統合ないしは社会的連帯を実現する方向に転換しており、雇用復帰支援計画と特殊雇用契約によって再就職を促進させるというものである。こうした政策転換による再就職促進効果を高めるために、福祉国家的な枠組みを崩さない範囲で、失業保険の給付条件を厳しくするとともに給付期間を短縮するといった改革が行われ、カウンセリングによって策定された個別行動計画に基づいた職業訓練などが行われている。こうした政策転換は、雇用対策費の推移を見ても明らかである。

### 1 雇用対策費の推移

雇用対策費の総額や内訳の変化は、雇用政策の変化を反映している。雇用政策関連費は、1970年にはGDPの1%以下であったのに対し、税・社会保険料控除による減収分を含めると、1980年には2.3%、1990年には3.4%、2000年には4.5%に上昇している。

また、1980年代の雇用対策では、所得補償給付や早期退職奨励制度といった受動的対策費が、全体の約4分の3を占めていた。これに対して1990年代になると、企業への直接的補助や職業訓練といった積極的対策費が増加し、GDPに占めるそれらの割合は10年間で倍増している。表2-15は、雇用対策費及びそのGDPに占める割合の変化を示したものである。

### 2 若年失業者の推移

フランスの雇用対策における主な政策対象は、若年失業者と長期失業者である。それはフランスの失業構造が、若年者の失業率が極めて高いことと長期失業者が多いという特徴を持っていることからきている。

まず、若年失業者についてみると、2003年2月現在、全年齢平均の失業率は9.2%であるのに対して、25歳未満の失業率は22.0%である。同時点で25歳以上50歳未満は8.5%、50歳以上は6.2%に過ぎない。この傾向は、時系列で比較しても同じである。このため、フランス政府の雇用政策においては、若年者の就業促進策が重要性を帯びている。

表 2-15 雇用対策費の推移

(単位：10 億フラン)

	1990 年	1997 年	1999 年
所得補償	87.4 (1.32)	127.4(1.55)	137 (1.6)
早期退職奨励	37.1(0.56)	29.1(0.35)	26(0.3)
公共・公益部門の雇用補助	4.5(0.07)	20(0.24)	34(0.4)
民間及び営利部門に対する直接補助 (雇用促進費)	14.6(0.22)	92.7(1.13)	85(1.0)
(社会保険料控除)	10.1(0.15)	30.3(0.37)	24(0.3)
(雇用維持費)	1(0.02)	10.6(0.13)	12(0.1)
(低所得者に対する社会保険料控除 及び労働時間短縮支援)	3.5(0.05)	3.8(0.05)	4(0.0)
	0.0(0.00)	48(0.58)	46(0.5)
求職者に対する職業訓練	14.7(0.22)	31.7(0.39)	28(0.3)
労働市場円滑運営費	3.8(0.06)	5.9(0.07)	7(0.1)
その他	4.5(0.07)	6.1(0.07)	6(0.1)
合 計	162.1(2.45)	292.8(3.57)	290 (3.3)

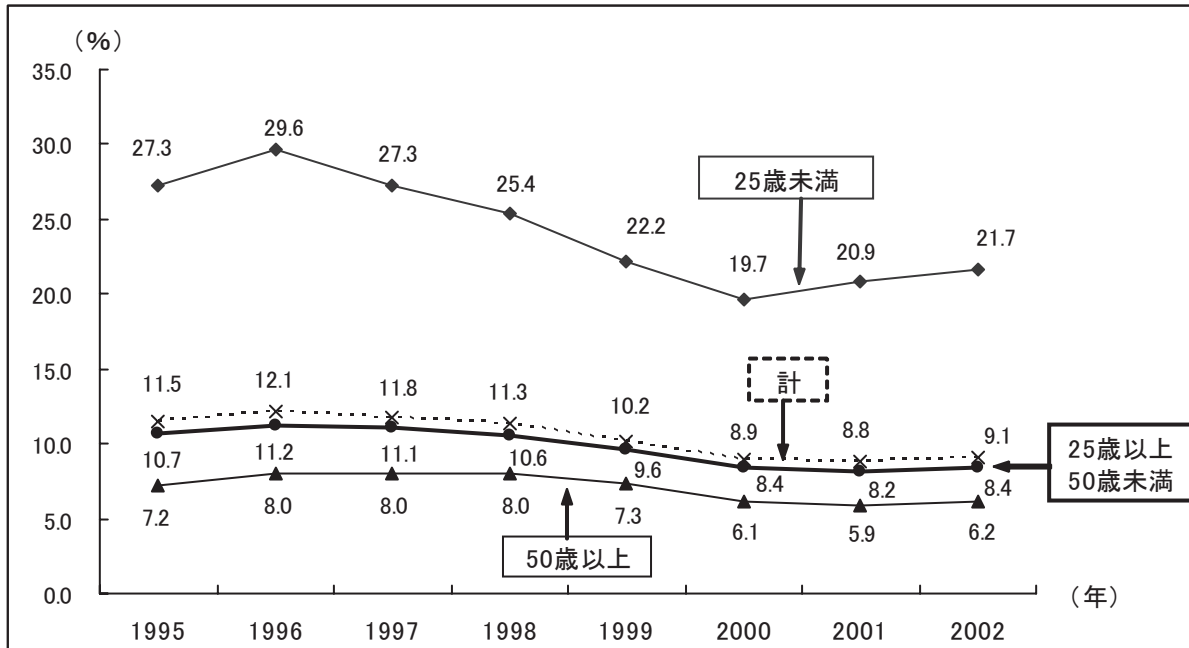
(注) 実際に支出された額。( ) は GDP に占める割合。

資料出所：雇用連帯省 (DARES)

若年失業の推移を見ると、25 歳未満の失業率は、1996 年末に 29.6% という高い水準を記録した後急速に低下してきており、2000 年には 19.7% と 20% を切る水準にまで低下し、その後もほぼ 20% 近辺で推移している。また、失業者数の推移を見ても、25 歳未満の失業者は、96 年には 60.6 万人であったのがその後減少に転じ、2000 年には 34.7 万人にまで減少している (図 2-5、表 2-16)。

こうした若年失業率の低下は、1997 年末から始まった若年者雇用政策や若年者を対象としたさまざまな特殊雇用契約が、明らかに成果を上げてきているということを反映しているものと思われる。

図 2-5 年齢別失業率 (12 月 31 日現在)



資料：雇用連帯省 (DARES)

表 2-16 年齢別失業者数 (12 月 31 日現)

単位：万人

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
25 歳未満	60.2	60.6	54.6	51.0	42.4	34.7	37.8	40.2
25 歳以上 50 歳未満	203.9	210.4	209.2	198.8	176.0	145.6	147.1	154.4
50 歳以上	35.4	38.3	41.4	42.8	39.2	35.0	35.2	36.1

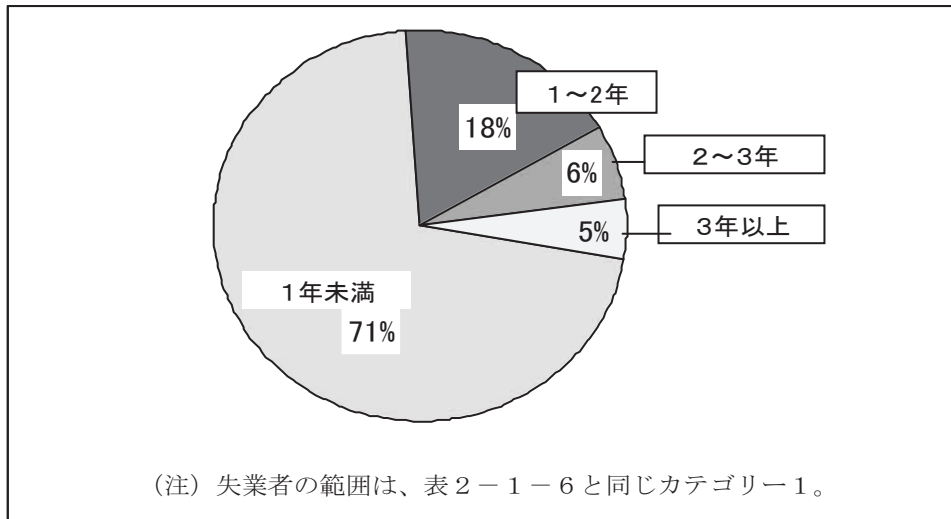
(注) カテゴリー1の失業者数。なお、カテゴリー1の失業者とは、フルタイムで無期限の雇用を求めて職業安定所に登録している者で、一時(臨時)就労が1ヶ月に0~78時間の者。

資料：雇用連帯省 (DARES)

### 3 長期失業者の推移

長期失業者が多いことに関しては、失業保険制度の給付期間が長期にわたるのに加えて、連帯制度の特別連帯給付が半永久的に受給できる、といった制度的要因が大きく影響している。カテゴリー1の失業者(フルタイムで無期限の雇用を求めて職業安定所に登録している者で、一時(臨時)就労が1ヶ月に0~78時間の者)のうち、求職期間が1年以上の者の割合は、2003年2月現在、1~2年18%、2~3年6%、3年以上5%となっており、合計すると29.4%と約3割を占めている(図2-6)。

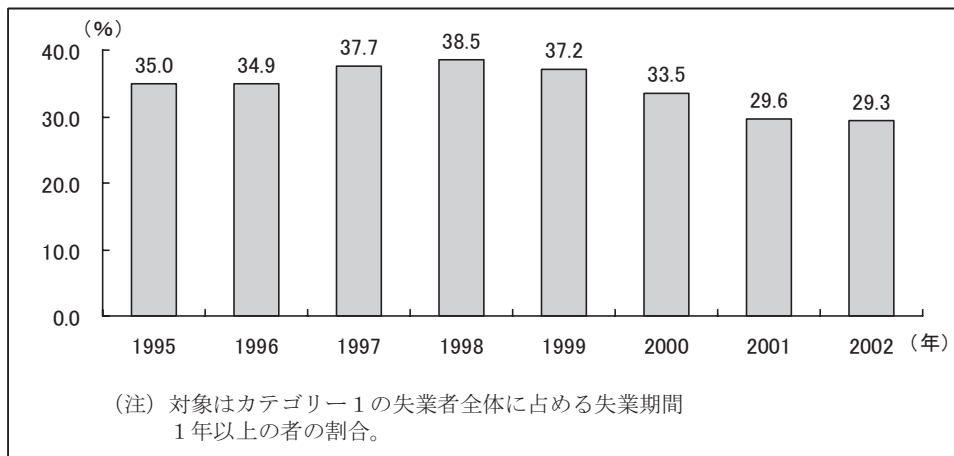
図 2-6 失業者の求職期間（2003 年 2 月現在）



資料：雇用連帯省（DARES）

カテゴリー1 の失業者に占める長期失業者の割合の推移を見ると、1995 年の 35.0%から 1998 年には 38.5%にまで上昇している。その後は徐々に低下し、2002 年には 29.3%にまで低下している（図 2-7）。

図 2-7 長期失業者の割合（各年 12 月 31 日現在）



資料：雇用連帯省（DARES）

また、長期失業者数の推移を見ても、失業期間 1～2 年は 97 年の 64.9 万人が、また 2～3 年と 3 年以上は、共に 98 年の 26.8 万人と 25.7 万人が、それぞれ最も多くなっており、その後は減少傾向に転じている（表 2-17）。

表 2-17 失業期間別失業者数(12月31日現在)

単位：万人

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1年未満	194.6	201.5	190.1	179.8	161.7	143.2	154.9	163.2
1～2年	55.6	60.1	64.9	60.3	49.7	38.1	36.9	41.3
2～3年	25.7	22.7	25.2	26.8	22.5	15.8	13.7	13.7
3年以上	23.7	25.1	25	25.7	23.7	18.2	14.7	12.5

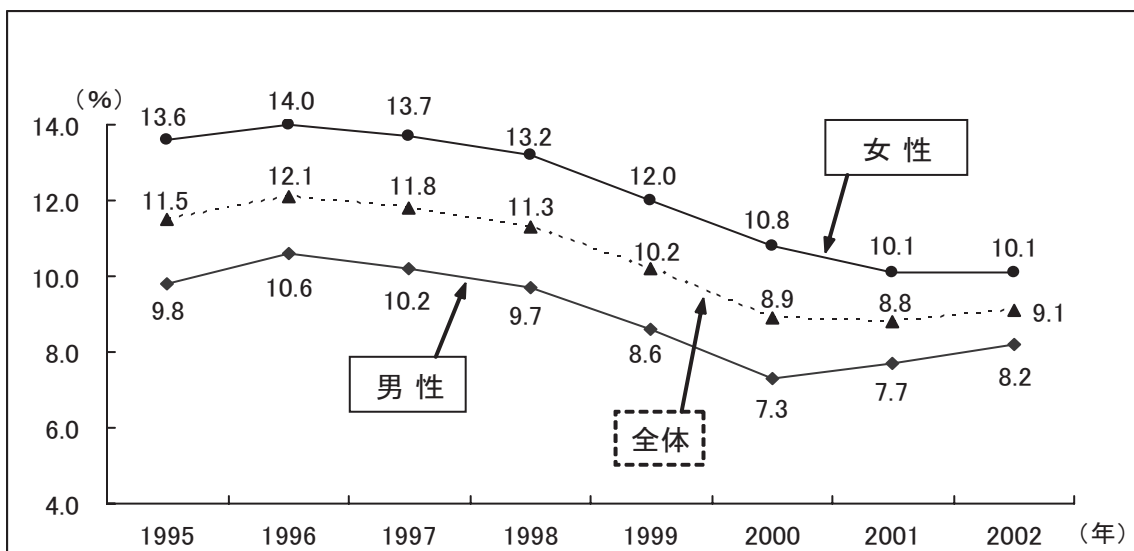
(注) カテゴリー1のみ

資料：雇用連帯省 (DARES)

こうした長期失業者の減少傾向は、長期失業者向けの雇用契約や職業訓練に関する政策効果が、明らかに現れたものと考えられる。なお、若年失業者と長期失業者以外の失業の構造的特徴をみると、男女別では、2003年2月現在、男性が8.4%、女性が10.2%で、女性のほうが高い。

また、時系列でも同様であり、失業率の男女差は、2000年以降縮小傾向にある(図2-8)。その他では、学歴の高い者ほど失業率が低くなっていることや、管理職の失業率が一般労働者に比べて低くなっているといった構造的特徴も見られる。

図 2-8 男女別失業率の推移(各年12月31日現在)



資料：雇用連帯省 (DARES)



#### 4 就業者数の変化

フランス政府は、雇用対策の政策効果を統計的に解析した資料を、ほとんど発表していない。数少ない政策評価の資料の一つに、経済分析評議会の報告書「完全就業」(Jean Pisani-Ferry, « Plein emploi », Conseil d'Analyse Economique, 2000, La Documentation Française)があるが、それによれば、1997年から1999年の3年間に創出された就業者数は、経済成長率が比較的高かった1980年代最後の3年間と比べて、約33万人多かったとしている。これは各種の雇用対策が効果を発揮した結果であるとしている。

特に、低賃金労働者に対する社会保険料の軽減は、10.6万人の雇用増加に結びついたとしている。また、包括的な労働時間の短縮政策(35時間労働制の導入)の影響は、本格的には現れていないが、1999年末までに6.7万人の雇用増加につながったとしている。さらに、若年者雇用政策は、公共・公益部門の雇用増加に貢献したとしている。

なお、表2-18は、1997年から1999年までの3年間の就業者の純増減を推計した結果を示しており、太字が雇用政策の結果として創出された就業者数である。最も政策効果が現れたのは、若年者雇用であり、17.0万人の増加となっている。これに次ぐのが、低賃金労働者に対する税・社会保険料免除による雇用増の10.6万人である。なお、雇用諸策の支援による雇用増の内訳を見ると、若年者対象の特殊雇用契約は大幅増加であったが、全年齢層対象の特殊雇用契約は、雇用補強契約こそ3.9万人増であったが、連帯雇用契約は10.8万人減と大幅に減少している。ところで、こうした雇用増の算出根拠については、報告書には明記されていない。

表2-18 雇用(就業)者数の変化(1997~99年) 単位:万人

民間及び営利部門における賃金労働者	パートタイムによる雇用増	5.0
	労働時間短縮(主に35時間労働制導入)による雇用増	6.7
	低賃金労働者に対する税・社会保険料の軽減による雇用増	10.6
	雇用率先契約(CIE)及び特定の税・社会保険料免除による雇用増	0.6
	その他(自然増)	60.3
非賃金労働者・非農業従事者(会社経営者や自営業者)の就業増		2.7
農業従事者の就業減		-5.0
公共・公益部門の労働者	雇用諸策の支援による雇用増 うち若年者雇用	9.8 17.0
	雇用諸策の支援によらない雇用増	16.4
就業者増加総数		107.1

資料出所:雇用連帯省(DARES)

## 5 時短、税・社会保険料控除の効果

雇用連帯省 (DARES) の概要報告書「雇用政策」によれば、35 時間労働制の効果に関して、2001 年末現在で 28 万人の雇用 (大部分は民間・営利部門) を生み出したと推定している。1999 年末までに約 7 万人、35 時間労働制が本格実施された 2000 年に 15 万人以上、2001 年には 6 万人以上の雇用を生み出したとしている。しかしながら、35 時間労働制の導入による雇用者増の効果はそれほど大きいとは言えず、2000 年の雇用増加総数 (約 50 万人) の約 30% にとどまっている。

また、税・社会保険料控除全般が雇用に与えた効果は、近年小さくなってきている。1995 年 2 万人、1996 年 3.9 万人、1997 年 4.4 万人の雇用を生み出したが、その後減少に転じ、1998 年には 3.4 万人、1999 年には 2.7 万人、2000 年に 1.9 万人、2001 年には 0.1 万人まで落ち込んだ。これは 1993 年から始まった就職に関して特に困難な状況にある者 (若者、女性、長期失業者など) に対する税・社会保険料控除政策が、制度的な成熟を迎えたことによるものと思われる。

雇用政策全体では、1995 年から 1997 年までの 3 年間で、約 20 万人の雇用を生み出したと推定されている。また、1998 年に 8.8 万人、1999 年に 12.1 万人、2000 年には 17.4 万人の雇用創出につながった。特に、1998 年から翌年にかけては若年者雇用政策に、1999 年から翌年にかけては 35 時間労働制の導入に負うところが大きい。2001 年は雇用政策全体で 6.4 万人の雇用がもたらされたとされている。なお、こうした政策効果の算定根拠は、この報告書においても示されていない。

成年者向けの職業訓練制度、若年者・長期失業者向けの研修制度など、各種の職業訓練制度参加者は、1995 年以来、20 数万人で推移している (表 2-19)。また、就業しながら職業訓練を受ける各種の特殊雇用契約 (成年者資格取得契約、若年者資格取得契約、見習契約、雇用適応契約及び職業指導契約) の適用者数は、増加傾向にある。1995 年末には 46.8 万人であったが、1997 年末に 51.1 万人、2000 年末には 61.4 万人に達している。特殊雇用契約の内訳では、見習契約が 3 分の 2 程度を占め、それに若年者資格取得契約が続く。職業訓練が強制される特殊雇用契約の対象者の大部分は、この 2 種類の雇用契約で占めている (表 2-20)。

## 6 雇用戦略の転換と今後の進展

これまでにフランスの雇用政策の歩みと最近の雇用対策について見てきたが、1990 年代末から現在にかけて、明らかに雇用戦略の転換が見られた。フランスの最近の雇用政策は、EU 雇用戦略の影響もあって、明らかに「福祉から労働」へシフトしてきている。失業給付も権利として長期間受給するのではなく、求職活動を積極的に行うという義務を伴うものであることを明確にしてきている。こうした権利と義務を両立させるために、失業給付を受給できる条件を厳格化するとともに、再就職活動を積極的に行うことを失業保険給付の条件とした

表 2-19 各種研修制度参加者数（各年末）

（単位：万人）

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
若年者向け研修	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
国の教育制度に基づいた研修※1	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
職業訓練研修	13.4	14.9	14.9	14.9	14.8	14.8
全国成人研修協会の研修※2	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5
FFPPS の成人研修※3	1	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2
管理職向け研修	0.3	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2
地方（自治体）による研修	8.7	9.9	9.9	9.9	9.9	9.9
長期失業防止のための研修	1.3	1.1	1.4	0.8	1.1	0.8
企業アクセス研修※4	0.8	0.7	0.9	0.5	0.6	0.5
(個人)社会参入雇用訓練研修※5	0.6	0.4	0.5	0.4	0.5	0.4
長期失業者の研修	7.3	7.2	6.5	6.5	5.4	4.7
(集団)社会参入雇用訓練研修※5	7.3	7.2	6.5	6.5	5.4	4.7
合計	22.4	23.6	23.3	22.6	21.7	20.7

資料出所：DARES

※1：カリキュラム（教育課程）に研修が組み込まれていることがある。

※2：Association nationale pour la formation des adultes（AFPA）

※3：Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale（職業訓練及び地位向上促進基金）

※4：Stage d'accès l'entreprise（ANPE 主催）

※5：Stage d'insertion et de formation l'emploi

表 2-20 特殊雇用契約の適用者数（各年末）

（単位：万人）

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
見習契約	29.2	31.5	33.8	35.6	37.4	38.8
若年者資格取得契約	13.4	12.5	12.9	14.5	15.4	16.8
成年者資格取得契約	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.7
雇用適応契約	4.1	3.4	4.3	4.6	4.3	4.9
職業指導契約	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2
合計	46.8	47.4	51.1	54.9	57.5	61.4

資料出所：DARES

のである。失業保険給付と再就職活動の一体化であり、雇用復帰支援計画と特殊雇用契約によって、そのことを実現させようとしている。

左派・ジョスパン政権は、こうした政策転換による再就職促進効果を高めるために、福祉国家的な枠組みを崩さない範囲で、失業保険の給付条件を厳しくするとともに給付期間を短縮するといった改革を行うとともに、週 35 時間労働制によるワークシェアリング、さらには仕事に就くことが困難な無・低資格者や若年者に対する多様な就業支援策、最低賃金の上乗せ改定などを行ってきた。

こうした雇用対策の政策効果は、現時点では多様な対策を実施してから間もないということもあって、統計的解析によって確認すると言った段階ではないようである。統計的解析による政策評価は、今後の課題である。

さらに、2002 年春に誕生した保守派・ラファラン政権は、ジョスパン政権とは異なり、コスト削減による企業の国際競争力を強化するための対策、例えば最低賃金の引き上げを法定スライド制の義務的引き上げに限定したり、社会保険料の減免などを進めようとしている。さらに、大胆な起業家支援策などを計画しており、英米流のアングロサクソン型政策にシフトする傾向を強めている。

## 第3章 ドイツにおける雇用政策の転換

### 第3章 ドイツにおける雇用政策の転換

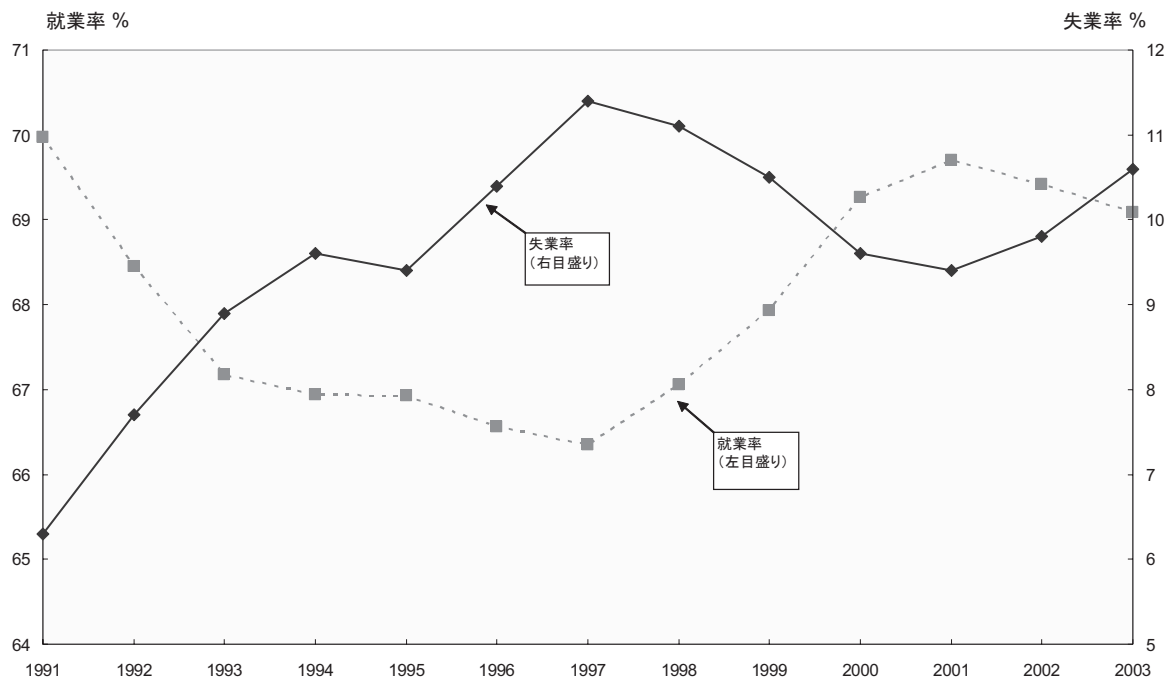
#### 第1節 ドイツの労働市場の状況

##### 1 失業率の動向と国際比較

ドイツの失業率は、90年代に過去最悪の数字を次々と更新していった。現在（2003年）までの所、1997年の11.4%<sup>1</sup>が最悪となっている。1997年秋から2001年春にみられた先の景気回復期には、失業率は9.4%まで下落したが、その後再び大きく上昇している。IAB(労働職業研究所)の予測では、2003年の年平均失業率は10.6%になる見込みである(図3-1参照)。このため、景気後退期へ向かって失業率が一段と高まる傾向は避けられそうにない。

ドイツの失業動向は、その特徴として著しく持続性が高い(履歴現象)ことが挙げられる。80年代には雇用が顕著に増加し、東西ドイツ統一の直前には、ドイツが完全雇用の状態にあった70年代初めの水準まで就業率が回復していた。しかし、1970年-1990年は同時に、労働力の供給が大きく伸びた時期でもあった。このため、雇用が増えたにもかかわらず、失業率は80年代の最も高かった数値(9.1%)から、7.2%までしか改善しなかった。

図3-1 1991年 - 2003年のドイツの就業率と失業率の推移



- (1) 就業率は、15-65歳の人口を対象にした就業者の比率。
- (2) 失業率は、軍関係を除くすべての労働力人口に対する失業率 (%)。
- (3) 2003年の数値は推計値。

出典：IAB-V/2-MittAB Nr. 1/2003



90年代を通して、統一とそれにともなうシステムの変化により、旧東ドイツ地域の仕事の約3分の1が失われた。同じ時期に旧西ドイツ地域は景気後退期に入った。この二つの条件が働いて、統一ドイツの失業率は急上昇し、同時に就業率は低下した。1998年から2001年まで、短い景気回復期がみられ、労働市場は改善したが、この改善は主に旧西ドイツ地域に限定されたものだった。

不完全雇用が何十年もの間、高率で続いていることは、景気要因による失業が構造的なものに変質することにもつながった。これは特に、長期失業<sup>2</sup>という形で表れている。長期失業の割合は、1978年の20%強から80年代末には30%強に、さらに1998年には過去最高の38%弱にまで上昇した。ここでも、わずかながら労働市場の改善は見られたが、それでもまだ失業者の3分の1強は、1年以上の失業状態が続いている。

表 3-1 諸外国の積極的・受動的労働市場政策への支出  
(2000年の国内総生産に対する割合)(%)

国	積極的労働市場政策の支出	受動的労働市場政策の支出
オランダ	1.55	2.11
ドイツ	1.24	1.89
フランス	1.31	1.38
デンマーク	1.56	1.35
スウェーデン	1.37	1.33
カナダ	1.13	0.72
スイス	0.66	0.57
英国	0.36	0.56
日本	0.31	0.55
米国	0.15	0.30

出典：OECD, Employment Outlook 2002.

こうした背景と、これと同時進行している財政的な危機により、社会福祉の改革をめぐる議論が注目を集めるようになった。賃金補償を削減する必要が叫ばれ、積極的労働市場政策が強調されている。改革の手本としては、雇用政策がドイツよりも成功している諸国との比較が頻繁になされている。OECDによると、ドイツでは2000年に国内総生産の1.24%が積極的労働市場政策に支出された。一方、受動的労働市場政策への支出は国内総生産の約1.9%だった。日本では、同じ年の積極的政策への支出は国内総生産の0.31%、受動的政策へは同0.55%、米国ではそれぞれ0.15%、0.3%となっている(表 3-1 参照)。

ILOの定義<sup>3</sup>を基準にすると、失業率は年平均で7.8%だった。他のOECD諸国との比較では、ドイツの失業率は中ほどの高い位置にある。日本の2002年の失業率は5.4%、オランダはわずか2.5%だった(表 3-2 参照)。

つまり、通常は、失業率の高さと失業関連の支出とはある程度正比例している。しかし、オランダの例が示すように、必ずしもそうとは限らない。オランダでは、賃金補償の水準が

非常に高い<sup>4</sup>。

表 3-2 諸外国（2000 年）の失業率（％）

国	失業率
フランス	8.9
ドイツ	7.8
米国	5.8
日本	5.4
カナダ	5.2
英国	5.1
デンマーク	4.5
スウェーデン	4.0
スイス	2.8
オランダ	2.5

出典：OECD, Economic Outlook, 2003, No. 73.

賃金補償の給付と雇用促進政策は、それぞれ伝統的・歴史的背景や、社会政策上の優先順位、その国の経済力によって決まってくる。これは特に、アングロサクソン系の国々と、大陸欧州諸国との違いによく表れている。米国や英国などのアングロサクソン諸国では、失業給付は一時的な最低限の保障でしかなく、当面生きていくのに必要なだけを支給するものとしている。給付金の額はわずかで、給付期間は比較的短い。このため、いざとなれば、たとえ以前より賃金が少なくても、新しい仕事を受け入れなければならないというプレッシャーは相当に大きい。従って、新しい職を探している人が一時的に「低位の」仕事に就いたとしても、少しも恥ずかしいことではないのである。

これに対して、ドイツも含む大陸欧州諸国では、失業保険によって当面は働いていたときに近い生活水準を維持できるようになっている。このため、早期の就職を促進するためには、別の仕組みが必要になる。手厚い賃金補償の制度が、雇用促進政策と組み合わせられることが多いのはこのためである。こうしたシステムは、積極的な各種措置により刺激策となっている。

## 2 EU の雇用戦略から見たドイツ労働市場の現状

また、2001 年 9 月 12 日の欧州理事会勧告により、ドイツの労働市場は、下記の点が指摘された。

- ・長期失業率はわずかしこ低下しておらず、労働力人口の 4.0%となっており、これは EU 平均の 3.6%を上回っている。
- ・中高年（55～64 歳）の就業率は、EU 平均（37.3%）とほぼ同じであるが、ここ数年上がっておらず、リスボンで採択された EU の 2010 年目標の 50%に遠く及ばない。
- ・しかしドイツでは、若年者の状況は相変わらず良好である。ドイツの若年者失業率は 4.6%

で、EU 平均（7.8%）を大きく下回っている。

表 3-3 欧州雇用戦略の目標と指標（%）

	EU 目標		EU2000年 平均	2000年ドイ ツ	ドイツとEUの差	
	2010年	2005年			ポイント	パーセン テージ(%)
全体的就業率	70.0	67.0	63.3	65.4	2.1	3.3
女性	60.0	57.0	54.0	57.9	3.9	7.2
15～24歳			40.3	46.1	5.8	1/4.4
25～54歳			76.6	79.5	2.9	3.8
55～64歳	50.0		37.7	37.3	-0.4	-1.1
全体的失業率	2.9x		8.2	7.9	-0.3	-3.7
女性	3.8x		9.7	8.3	-1.4	-14.4
若年者	2.9x		7.8	4.6	-3.2	-41.0
長期失業者	0.8x		3.6	4.0	0.4	11.1
積極的労働市場政策の指 標						
成人(25歳以上)の指標						
措置対象者*	100 ◆		48.9 y	67.2	18.3	37.4
長期失業発生**			12.9 y	17.3	4.4	34.1
若年者(25歳未満)の指標						
措置対象者*	100 ◆		58.6 y	65.6	7.0	11.9
長期失業発生**			14.3 y	16.6	2.3	16.1
全体的指標***	20 ◆		29.4 z	30.0	0.6	2.0

\*失業期間が6ヶ月/12ヶ月に達する前に個別のアクションプランを開始した若年者/成人の失業者の割合

\*\* 失業期間が6ヶ月/12ヶ月以上の若年者/成人の失業者の割合

\*\*\*積極的措置に参加した失業者の平均年間人数を、失業届者と積極的措置への参加者の平均年間人数で割ったもの  
1998年から2000年までのNAPの2002年に関する目標値

x それぞれ2000年の「ベスト3」加盟国の平均

y 独自計算：ギリシア、アイルランド、イタリアを除く各国数値の非加重平均

z 「全措置」に関する各国数値の非加重平均

出典：KOM：『2001年9月12日の2001年版共同雇用報告書草案』（KOM（2001年）438end）

欧州雇用戦略の目標と指標の関係は、下記のようにになっている（表 3-3）。

- ・ドイツの2000年の全体的な就業率は65.4%で、EU平均の63.3%を上回っており、また2005年中間目標の67%にわずかに2ポイント弱足りないだけである。ドイツでは特に女性の就業率が約58%で、EU平均の54%を上回っており、従って2005年中間目標の57%を、すでに2000年にわずかに上回っていた。
- ・ドイツの2000年の失業率は、EU平均よりもいくぶん低く(8.2%に対し7.9%)、若年者の失業率では、ドイツはEU平均を40%強下回った。それにもかかわらず、ドイツは2000年にはまだ、目標値である「ベスト3」加盟国（ルクセンブルク、オランダ、オーストリア）の平均の2.9%にはるかに届いていない。
- ・措置対象者指標では、ドイツは加盟国の平均値を上回っている（措置対象者指標とは、対象年中に失業し、12ヶ月の経過以前に積極的労働市場政策の措置の対象となった失業者数（分子）と、この年中の失業者数（分母）の割合）。連邦雇用庁によれば、ドイツでは成人の

失業者の 3 分の 2 が、失業期間が 12 ヶ月に達する前に、職業上の再出発を可能にする個別のアクションプラン（職業訓練・継続訓練措置、被助成職場、雇用プログラム、起業支援、求職活動の支援）を受けている。加盟国平均ではこれは 50%弱にすぎない。

・長期失業発生指標では、ドイツでは他の加盟国を大幅に上回る失業者が、12 ヶ月ないし 6 ヶ月以上失業している。長期失業の発生を測るこの指標は、ドイツでは成人の失業者については、EU 平均を約 3 分の 1 上回っており、若年の失業者については 16%上回っている。2000 年の全失業者の 35%弱が、すでに 1 年以上失業中であった。

・全体的指標、すなわち積極的措置に参加した失業者の割合は、EU 平均（約 30%）とほぼ同じである。英国を除く全ての国で、欧州委員会が定めた最低率の 20%を上回った。

このような労働市場状況は、ドイツの規模と経済力を考慮すると、満足に行くものではない。とはいえドイツ労働市場の問題の大部分は、40 年間に及ぶ東西分割の経済的影響が、いまだに克服されていないということに起因している。

## 第2節 積極的労働市場政策

### 1 積極的労働市場政策の推移

ドイツの再統合以降、とりわけ 1997 年以降の連邦と州の労働市場政策の措置の主要変更点としては、下記の点が挙げられる。

・1990 年 7 月 1 日、経済・通貨・社会同盟（＝統合）に沿って、1969 年の雇用促進法（雇用促進法）が旧ドイツ民主主義共和国においても全面的に施行された。

・1990 年 10 月 3 日に旧東独地域の各州がドイツ連邦共和国に統一されたのにもない、労働市場政策の責任が最終的に連邦共和国に移行した。

・旧東独地域の各州における経済的適応プロセスを支援するため、1990 年から旧東独地域の各州向けに多数の「特別プログラムおよび特別措置」が行われた。その資金は雇用促進法からも、またその他の連邦資金や EU 構造基金（EFS）などからも出ていた。

・1996 年には、失業統計の年齢の上限を 60 歳から 65 歳へ上げる措置が決定され、2001 年までに段階的に実施された。高齢者パートタイム労働法が発効した。

・1997 年には、個人世帯における雇用創出を目的として、家計小切手方式が導入された。もっともあまり大きな量的意義は出ていない。SGBIII（社会法典第III編）を先取りして、4 月に新しい労働市場政策の措置が導入された（教育訓練措置、障害者社会編入契約、新規事業設立の際の採用補助金）。

・1998 年、SGBIIIが発効した。主な改正点は、正規雇用の優先的助成であり、そのため上記の措置に加えて、東部企業構造調整措置（SAM OfW）が導入され、障害者社会編入費目、自由助成の地方分権と柔軟化が行われた。

・1998 年秋の政権交代後、労働・競争・職業教育同盟が発足した。

・1999年8月1日から、SGBⅢの予防的要素が強化された。長期失業の恐れがある場合には、全ての失業者に門戸が開かれている技能教習の他に、雇用促進措置を実施することが可能になったのである（雇用創出措置＝ABM、構造調整措置＝SAM、東独構造調整措置＝SAM-Ost、採用補助金など）。中高年失業者に対する編入補助金でも、「待機期間」が12ヶ月から6ヶ月に短縮された。

・積極的予防的労働市場政策のもう一つの重要な措置は、1999年に始まった若年者失業解消のための即時プログラム（JuSoPro）である。

・2000年11月20日の地域労働局と社会扶助機関の協力の改善に関する法律により、地域労働局と社会扶助機関の協力を、より効率的で包括的なものにするためのより大きな枠組が整えられた。

・2001年1月1日付けで、主にパートタイム労働の請求権を内容とするパートタイム労働および有期雇用契約に関する法律（TzBfG）が発効した（これについては、「3. 企業の人事労務管理に対する制度改革」を参照）。

・2002年には、「Job-AQTIV-Gesetz」（労働市場改革法）とともにSGBⅢの広範な改革が発効した。その中核的要素は、仲介の改善（プロファイリング、社会編入協定、第三者の関与）、全ての「待機期間」の廃止、ジョブローテーションの奨励、賃金コスト補助金の簡略化、ABMとSAMへの繰り返し参加の防止、JuSoProの主要要素（現場外職業訓練から現場職業訓練への繰上げ移行奨励金、職業教育年齢未満の若年者の教育訓練＝AQJ、基幹学校卒業資格の取得に対する助成）の継承、積極的労働市場政策分野におけるモニタリングと効果調査の改善と法的根拠付けである。なお、これらについては、本章「5. 長期失業者等のための再就職支援措置」で、その具体内容を紹介した。

表3-4は1999年と2000年について、連邦の労働市場政策を特徴付けている。この表から、この2年間で早期退職規定（早期退職手当と退職手当）の重要性が、大きく低下したことがわかる。1994年にはまだ64万9,000人が記録されたが、この2000年の数値はわずかに3万3,412人であった。それに対しSGBⅢ第428条の利用件数は、1994年から1997年では14万2,000件から20万9,000件に増えたが、その後2000年までに再び19万2,000件に減った。従って全体として見ると、ドイツでは結局—旧東独地域においても、そして特に旧東独地域において—早期退職規定の重要性が再び下がった。

表 3-4 1999 年および 2000 年のドイツにおける主要労働市場政策上の措置の投入

項目	参加者				参加/入/許可			
	人数		1999~2000年の増減		人数		1999~2000年の増減	
	2000年 1	1999年 2	人数 3	割合(%) 4	2000年 5	1999年 6	人数 7	割合(%) 8
職業訓練措置	351,960	358,128	-6,168	-1.7	551,534	490,796	60,738	12.4
継続訓練	324,274	333,240	-8,966	-2.7	-	-	-	-
内、フルタイム措置	134,795	132,023	2,772	2.1	132,894	129,939	2,955	2.3
障害者の社会編入	42,316	42,505	-189	-0.4	65,671	63,769	1,902	3
内、再編入	27,695	26,577	1,118	4.2	59,843	55,691	4,152	7.5
ドイツ語課程	89,388	83,204	6,184	7.4	145,130	137,618	7,512	5.5
予備的職業訓練措置(注1)	123,905	116,862	7,043	6	118,050	106,844	11,206	10.5
障害者の職業訓練(注1)	58,797	52,695	6,102	11.6	34,729	32,883	1,846	5.6
内、現場外施設における職業訓練(注2)								
雇用機会創出措置								
雇用創出措置(注2)	203,601	234,073	-30,472	-13	260,079	295,499	-35,420	-12
従来型の構造調整措置(注2)	57,165	59,180	-2,015	-3.4	54,212	57,019	-2,807	-4.9
正規雇用への編入のための措置								
直接的援助(注2)								
東部企業構造調整措置	52,591	136,493	-83,902	-61.5	46,782	151,001	-104,219	-69
編入補助金	90,535	86,221	4,314	5	146,187	141,856	4,331	3.1
新規設立の際の採用補助金	11,259	9,543	1,716	18	15,164	13,976	1,188	8.5
社会編入契約	152	348	-196	-56.3	731	989	-258	-26.1
長期失業者に対する就業援助	32,016	32,671	-655	-2	43,597	39,086	4,511	11.5
雇用者援助	-	-	-	-	7411	9092	-1681	-18.5
つなぎ資金	41,260	43,508	-2,248	-5.2	92,604	98,114	-5,510	-5.6
直接的援助の合計(注2)	227,814	308,784	-80,970	-26.2	352,476	454,114	-101,638	-22.4
間接的援助								
トレーニング措置	47,492	39,343	8,149	20.7	476,672	431,556	45,116	10.5
相談と仲介の支援	×	×	×	×	601,282	532,004	69,278	13
転職支援措置	×	×	×	×	106,081	83,785	22,296	26.6
自由助成	57,873	-	-	-	391,122	311,900	79,222	25.4
短時間労働								
短時間労働者	86,052	118,647	-32,595	-27.5	-	-	-	-
フルタイム換算(注3)	46,021	49,832	-3,811	-7.6	-	-	-	-
早期退職規定								
高齢者パートタイム労働(注5)	33,412	18,935	14,477	76.5	30,091	16,075	14,016	87.2
失業していない中高年の受給者(SGBⅢ第428条)	192,077	200,710	-8,633	-4.3	-	-	-	-
若年者失業解消のための即時プログラム(注5)	76,661	86,585	9,924	12.9	115,420	219,072	103,652	98.8

(注1) 障害者は「障害者の社会編入」の項目にも示されている  
(注2) 被用者雇用者援助を除く数値  
(注3) 短時間労働者の人数×平均労働時間  
(注4) 連邦労働庁連邦雇用庁から助成されたケースのみ  
(注5) 1999年1月1日以降

出典：2000 年年次報告書 (ANBA)

## 2 積極的労働市場政策の分権化

SGBⅢに基づくドイツの積極的労働市場政策は、主に各地の地域労働局(全部で 181 ヶ所)によって実施されている。積極的労働市場政策の実現に際しての労働協約当事者の役割は、



具体的助成措置の資金面では小さい。とはいえこれらの者は、積極的・予防的労働市場政策の分野で、連邦レベル、州レベル、地域レベル（各地域労働局の行政委員会において）での SGBIII の実施、訓練職場の提供、中高年の統合などの企業モデルの策定、積極的労働市場政策の措置に関する議論に、大きな責任を負っている。

地域労働局の業務の主な限定条件は、下記の通りである。

1998 年以降、積極的労働市場政策の裁量給付用資金の 80%強を占めるいわゆる障害者社会編入費目の投入については、地方がほぼ独自に決定している。これは、地方レベルと地元レベルの関与の強化への要求に応えたものである。しかしこの地方分権化は、中央官庁が特定の階層や措置について、基準を設定できなくなるということも意味する。つまり、1999 年に ABM や SAM についてそうであったように、予防の理由から短期失業者についても中央から措置が開始される場合、地方機関はそれにもかかわらず、長期失業者数が多いなどの理由から、後者の階層に専念することができるのである。

障害者社会編入費目の資金は 100%、「自由助成」に投入できると規定する第 10 条の追加は、SGBIII の一つの重要な改正点であった。すなわち、現地のニーズに応じて、補足的な新措置ないし革新的措置を実施できるのである。

### 3 積極的労働市場政策の量的側面

#### (1) 財政支出面

1998 年以降、連邦と連邦雇用庁の財政支出は、受動的措置から積極的労働市場政策へシフトしている。1997 年から 2000 年までの旧西独地域の各州における大幅な賃金コスト補助金の減少は、この期間に始まった失業者の減少に起因している。

旧西独地域各州の受動的労働市場政策に関する支出は、1997 年から 2000 年の間に約 595 億マルクから約 465 億マルクに減少した。同じ期間に積極的労働市場政策に関する支出は、約 185 億マルクから 230 億マルク弱に増加している。受動的給付に関する支出が約 130 億マルク減少（-22%）したのに対し、積極的措置に関する支出は 45 億マルク（=24%）増加した。旧東独地域各州でも 1997 年以降、受動的労働市場政策に関する支出が減った。約 288 億マルク（1997 年）から約 267 億マルク（2000 年）へと約 8%減少した。積極的措置の予算は、まず 1997 年から 1999 年に増え（約 33 億マルク増）、その後 1999 年から 2000 年にかけて約 24 億マルク減ったが、それでも 2000 年の水準は 1997 年の水準（195 億マルク）を 5%上回っていた。

受動的給付に対する積極的給付の比率は、旧東独地域では 1997 年から 2000 年で（上記の通り 1999 年をピークとして）、0.64 から 0.73 に上がり、旧西独地域では 0.31 から 0.49 に上がった。

旧西独地域では、積極的措置に関する 1 人当たり支出は 1998 年から 2000 年で、約 7%減

った(4万6,725マルクから4万3,531マルクへ)。失業者に対する所得保障に関する支出は、この期間に平均約4%減った(1万9,238マルクから1万8,414マルクへ)。それに対し旧東独地域では、積極的労働市場政策の助成1件当たりの支出は、1998年から2000年で平均約7%増え(1998年:3万4,087マルク、2000年:3万6,419マルク)、1人当たりの受動的労働市場政策に関する支出は7%減り、2万1,067マルク(1998年)から1万9,641マルク(2000年)になった。

## (2)参加者数

1998年の政権交代の直前に行われた雇用促進法からSGBⅢへの移行は、ドイツの積極的労働市場政策の明確な区切りとなった。旧西独地域では積極的措置の参加者数は、1998年まで減り続けていたが、それは特に職業技能教習の減少に起因していた。1996年にはまだ年間平均で約29万4,000人の失業者が、継続訓練措置に参加していたが、1998年には約19万4,000人になった(表3-5参照)。1999年以降、技能教習措置の参加者数は再び増加し、2000年には約21万2,000人になった。

表3-5 連邦雇用庁の積極的措置への参加者数

	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年
<b>旧西独地域</b>						
継続訓練助成(FbW)	263,905	293,843	242,987	193,679	214,772	212,229
ABM/SAM	74,192	77,674	68,269	70,980	76,627	68,647
障害のある若年者の職業訓練	75,463	79,695	81,631	72,211	77,819	79,740
転職支援措置	38,859	35,366	32,433	22,268	40,481	40,040
つなぎ資金	46,988	62,072	54,143	39,655	65,927	62,203
トレーニング措置	-	-	-	12,843	23,720	28,053
新規設立の際の採用補助金	-	-	-	4,904	7,109	6,497
編入補助金	-	-	-	30,312	60,218	49,921
<b>旧東独地域</b>						
継続訓練助成(FbW)	245,414	231,584	179,606	151,034	143,356	139,732
ABM/SAM	309,644	275,849	234,054	313,572	196,566	192,198
障害のある若年者の職業訓練	23,260	28,939	32,500	35,511	39,244	43,856
転職支援措置	9,422	11,346	12,156	15,835	43,304	66,041
つなぎ資金	23,646	27,702	24,681	19,547	32,187	30,401
SAM OfW	-	-	-	-	117,006	54,191
トレーニング措置	-	-	-	7,524	15,623	19,440
新規設立の際の採用補助金	-	-	-	1,372	2,434	4,708
編入補助金	-	-	-	14,716	26,002	38,666

障害のある若年者への助成は、参加者が約7万2,000人だった1998年が底で、やはりその後再び増加し、2000年に約8万人になった。転職支援措置(約2万2,000人から約4万人)とトレーニング措置(約1万3,000人から約2万8,000人に)では、直近の報告対象年次の2年間に、特記すべきさらなる増加が認められる。これにとどまらず、失業者の起業支援のためのつなぎ資金(約4万人から約6万2,000人へ)と、民間労働市場における助成が必要な労働者ないし失業者の社会編入支援のための使用者に対する編入補助金(約3万人から約5万人へ)も、大幅に増加した。

上記の増加の数量だけでなく、特に従来以上に積極的に提供された措置の内容も、1998年以降の予防と活性化を目指した積極的労働市場政策の新しい面が表れている。職業技能教習措置、トレーニング措置、若年者の職業訓練の助成は、職業能力の向上を目指すものであり、一般に長期失業の防止に役立つ。転職支援措置と編入補助金は、民間労働市場への編入を積極的に助成する。採用補助金とつなぎ資金は、起業を資金面で支援する。この意味で旧西独地域の積極的労働市場政策の最近の動向は、欧州雇用戦略の目標に一致している。

旧西独地域における雇用創出措置と構造調整措置の減少も、資格取得、賃金コスト補助金、起業支援による民間労働市場への仲介により力を入れる戦略変更を示唆している。

旧東独地域では、雇用創出措置（ABM、SAM、1997年以降はSAM OfWも）が非常に大きな重要性をもっている（表3-5参照）。ただし最近戦略が変更され、減少している（1995年：約31万、2000年：約19万2,000）。

古典的な雇用創出措置と東部企業構造調整措置によって、企業による失業者と失業の恐れのある者の雇用を助成することも可能になっている。全体的に見て、民間労働市場における雇用不足という旧東独地域でいまなお深刻な問題は、従来通り包括的な公的労働市場の創出によって対処されている。このことは特に社会政策上の理由から、この過渡的状況では、大きな労働市場問題を緩和するための一時的措置として正当化されると思われる。

1995年にはまだ参加者が約24万5,000人あり、旧東独地域における積極的労働市場政策の支柱であった継続訓練助成（FbW）は、近年大幅に減少した。2000年の継続訓練参加者は年間平均で約14万人であり、1995年比で43%減であった。「古典的継続訓練・転換教育措置」（未取得だった職業訓練修了資格の取得を含む）のこのような減少分は、転職支援措置やトレーニング措置など、民間労働市場への直接的編入を目指したり、採用補助金やつなぎ資金の形で、雇用政策上重要な起業家を支援するより新しい措置によって代替されている。

その他、労働市場政策を可能な限り予防的なものにするため、以下のようなことが行われた。

- ・連邦も州も予防の意味から助成措置への参加条件を大幅に改善した。特に2002年1月1日から施行されているJob-AQTIV-Gesetzにより、待機期間がほぼ廃止された。
- ・旧西独地域では2000年から全ての措置が、全被助成者に占める長期失業者の割合を下げ方向で、従来以上に予防的に投入されている。旧東独地域では、この割合はさらに上がっている。
- ・比較的意味のある指標、つまり各失業者階層に占める被助成者の割合で見ると、2000年の旧西独地域では、長期失業者で被助成者割合がわずかに上がったが、旧東独地域では下がった。
- ・しかしこれらの効果は、主に若年者や障害者専用の措置の投入や、ドイツ語課程や起業家向けつなぎ資金の結果である。雇用創出措置、構造調整措置、継続訓練、編入補助金などの「標準措置」に関しては、状況が異なる。長期失業者に関する就業援助を含め、全助成措置

に占める長期失業者の割合は、1998年以降上がってきており、約44%から46%となり、2000年には47%になったのである。

このことは、次のことを意味している。すなわち、若年者に関する措置では1997年以降、積極的措置の投入が著しく拡大し、1998年から2000年の間で助成件数は42%、約2万5,000件増え、つなぎ資金などの特殊措置の投入強化もこの傾向を支えた。確かに「標準措置」への参加条件もここ数年間で、予防的方向性の強化を目指して改定されたが、量的効果は2000年末まで見られなかった。1998年から2000年では、12ヶ月以上失業中の参加者数が減少した(-10.8%、-4万9,000人)のに対し、助成を受けた長期失業者数は増えた。

#### 4 政策の効果

労働市場政策の効果を評価するのは簡単ではない。特に客観的な測定指標を入手するのが困難である。積極的労働市場政策は理論上新たな雇用を創出することはできず、せいぜいミスマッチ問題の解決に役立つだけであると考えている批判論者でさえ、その効果を地域の雇用数の増加によって計測するしかないのが現状である。

##### (1)政策別の社会編入率

労働市場政策の効果を計測するための調査分析は存在しない。それゆえ現段階で可能なのは、1999年と2000年に連邦雇用庁から発表された編入決算書から得られる、政策対象層・措置別の社会編入率に関するものだけである。これは、どれだけの被助成者が6ヵ月後に地域労働局の「客」でなくなっているかを示している。すなわち、年金の受給開始や非労働力化した者も、この指標では「成功」に当たるのである。以下にその主な特徴を記した。

- ・旧西独地域では、全体で全被助成者の約37%に当たる対象者の定着率が、1999年から2000年で平均5.3%増加した。

- ・旧東独地域では、状況はさらにはっきりしている。旧東独地域では全被助成者の約48%に当たる対象者では、定着率は1999年から2000年で平均18ポイント上がった。

これらの調査結果は、的確な措置により、まさに労働市場の問題階層についても、社会編入率を改善することができることを示唆している。すなわち、欧州雇用戦略で求められているような、長期化する前の失業者に対する予防的措置の拡充ばかりでなく、長期失業者に対するよりの的確な助成も成功につながるのである。

連邦雇用庁から発表された措置種類別の定着率(表3-5)の分析から、使用者に対する補助金によって民間労働市場への即時編入を目指す活性化措置編入補助金や採用補助金、起業の際のつなぎ資金や技能教習措置の方が、公的労働市場における雇用創出措置よりも優れていることが分かる。旧東独地域では、西独地域とは異なり、多くの人がすでに複数の措置に参加したために、技能教習措置は特にプラス効果を上げられなくなっている。雇用創出措置と構造調整措置は旧東独地域でも旧西独地域でも、定着率で最下位となっている。



特に元失業者が起業するのを支援するためのつなぎ資金の定着率は約 90%で、非常に高い。これは旧西独地域でも旧東独地域でも同様である。IAB の調査が示しているように、連邦雇用庁から助成を受けた起業家の約 70%が、起業後 3 年の時点でまだ営業中である。このようにして助成された起業家は新たな雇用も生むため、起業支援分野の積極的労働市場政策は非常にポジティブなものとして、また欧州雇用戦略に合っていると評価される。

起業家が失業者を無期限で採用する場合に、起業家に与えられる新規設立の際の採用補助金も重要である。手元にある定着率によれば、これは積極的労働市場政策の特に効果的な措置の一つである。

編入補助金も旧西独地域でも旧東独地域でも、ポジティブな数値を示している。定着率は 1999 年でも 2000 年でも、80%を越えていた。しかしこれは、使用者側の雇用継続の確約という助成条件のために、雇用創出措置や構造調整措置、継続訓練の助成など、他の措置とそのまま比較することはできない。しかし結局のところ、民間労働市場への被助成者の統合が重要であるから、近年の採用補助金の拡大は歓迎すべきである。現在は採用補助金が雇用創出措置や構造調整措置よりも、また部分的には継続訓練の助成よりも、はるかに大きな編入力を発揮しているからである。

現場外職業訓練の助成の定着率は、旧西独地域でも現場職業訓練の定着率よりもはるかに低くなっている。若者の職業訓練の助成のためのこの措置は、1999 年に策定された連邦政府の若年者即時プログラムもそうであるように、雇用政策上の重要な措置と評価され、国の側からも若者の職業訓練状況を改善しようという近年の努力を裏付けている。しかし依然として、ドイツの職業教育システムにおいて良質な訓練職場を十分に提供することは、主に使用者の責任である。それゆえ長期的観点では、企業による若者への然るべき訓練職場の提供を確保する方策を見つけることが重要となる。このような理由から、欧州雇用戦略が 2001 年から従来以上に強く求めているように、特に労働協約当事者にもこの義務を負わせるべきである。

## (2)若年者失業解消のための即時プログラム (JuSoPro) の効果

旧西独地域では 1999 年に即時プログラム (JuSoPro) がスタートして以降、若年失業者を大幅に減らすのに成功したのに対し、旧東独地域では、助成件数は旧東独地域の方が大幅に増えたにもかかわらず、若年失業者は増え続けた。それゆえ 1999 年と 2000 年に旧東独地域において、計 11 万 9,000 人の若年者を対象とした即時プログラムが、その意図する効果を上げられなかったのではないかという疑問が生じる。

・このプログラムは最初から、特に重大な統合問題をもった若年者、すなわち学校問題を抱えた若年者、外国人、それに 6 ヶ月以上失業中の若年者を支援するために計画されていた。旧東独地域では 1999 年で全参加者の 23.6%、2000 年で 31.4%が、6 ヶ月以上失業中の若年者であり、この割合は 2000 年には、全若年失業者全体におけると同様、およそ倍増した。

すなわち JuSoPro のターゲット設定のために、この措置の投入は旧東独地域でますます予防的ではなくなったのである。

・東西ドイツ全体に関するデータであるが、措置終了 6 ヶ月後の元参加者の長期的定着率に関する情報は、次のことを示している。

- この時点で失業届けがされていたのは、元参加者の 25%弱であった。
- 民間労働市場の就業者は 24%であった。
- 現場、現場外、または学校職業訓練中は、約 23%であった。
- 雇用創出措置または賃金コスト補助金によって助成されていたのは 9%であった。
- さらに 7%が、その他の教育措置中であった。
- 10%は労働市場に（一時的に）いなかった（出産育児、兵役など）。

旧東独地域において失業者または雇用創出措置中の若年者の割合が、ドイツ全国よりも高いとしても、旧東独地域の若年者失業に対する即時プログラムの措置の効果は、著しいと言えることができる。それにもかかわらず旧東独地域の若年者失業が、そのように大幅に増大したということは、特に第 2 の「関門」である若年者問題の深刻化を示している。すなわちますます多くの若年者が、ドイツ東部では職業訓練修了後に就職できないのである。それに対し第 1 の関門では、若年者失業解消のための即時プログラム（JuSoPro）は非常にうまく機能している。

### (3)ABM の評価

雇用創出助成（ABM）は、少し以前から強い批判にさらされており、各研究所によって実施された分析でも、ABM についてはっきりしたプラスの雇用効果は確認されなかった。しかし、すでに述べられたように、ABM は民間労働市場への将来の編入を実現するという目的だけで実施されるのではない。他にも労働市場の緩和、社会経済関連のインフラの改善といった目的や、それに社会政策上の目的がある。

旧西独地域と旧東独地域について、対象者・措置別のきめ細かな統合率がある。それらからわかることは、特に統合問題のある対象者グループに向けた措置は、ハンディキャップが少ないかほとんどない階層を主な対象とする措置よりも、つねに低い統合率を示すのである。他方雇用創出措置は、それが特に統合問題のない者のために実施される場合、非常に良好な統合率を示す。

従って、全体的に見れば比較的有効な措置と比較的効果の少ない措置があるが、全ての措置が全ての対象グループに適する訳ではない。長期失業者において非常に高い編入率を示す編入補助金も、希望者がほとんどいない職が、この階層の人々に提供される場合、限定的にしか投入できない。

## 5 積極的労働市場政策のまとめ



労働市場政策の効果について、筆者らが行った分析・評価も他の機関が行ったものも、あまり良いことは書いていない。すなわち、雇用を増大させる効果は、統計的には実証されなかったも同じである。しかしこのことは必ずしも、それが存しないということの意味する訳ではなく、データが不十分なために統計的確認の方法もないのである。

1998年以降の編入決算書によれば、労働市場政策は失業者の再就職活動に寄与している。このことは、旧西独地域の採用補助金と技能教習に関しては、特に全国的規模で該当する。中でも効果的で雇用創出効果が高かったのは、起業家向けのつなぎ資金である。

特定の措置が有効であるかは、全体的な編入率に左右されるばかりでなく、それぞれの措置が対象とする階層とその問題の程度を考慮した上で行わなければならない。雇用本位の経済政策、租税政策、労働時間政策、社会政策を伴わない労働市場政策は、非常に限定的範囲でしか、雇用創出に寄与できないであろう。

ドイツには現在、約150万人分の求人がある。労働市場政策がミスマッチ問題を解決することに成功すれば、現存の求人の活用をバックアップすることができる。このことは、質を向上させる措置によって、最も奏功するであろう。

### 第3節 企業の人事労務管理に対する制度改革

近年、新しく制定された法律のなかでこの分野に属するものとして、1996年雇用促進法および2001年のパートタイム労働および有期雇用契約に関する法律をあげることができる。ドイツはパートタイム労働および有期雇用の助成に関するEU指針を国内法で実施しなければならなかったため、とりわけ後者の重要性が増した。

#### 1 パートタイム労働および有期雇用

2001年1月1日に発効したパートタイム労働および有期雇用契約に関する法律(TzBfG)は、もとを辿れば1985年に制定された法律で、1996年に改正され、2000年末に失効した雇用促進法(BeschFG)にとって代わった。パートタイム労働および有期雇用契約の両分野が、2001年に統合され、新しく規定された。同時に、これによってパートタイム労働(97/81/EC、1997年12月15日付)および有期雇用契約(1999/70/EC、1999年6月28日付)に関するふたつのEU指針が国内法で実施された。このふたつのEU指針によって、改正法の主要な局面が既に定められていた。これはパートタイム労働および有期雇用に関する差別を解消し、パートタイム労働および有期雇用の質を全般的に改善し、任意に基づくパートタイム労働の進展を容易にすることを目的とした。パートタイム労働に関するEU指針は、労働者がフルタイムからパートタイムに、またはその逆に変わることを拒否しても、これを以って解雇理由にしてはならないと指示している。さらに、使用者は、労働者のフルタイムからパートタイムに、パートタイムからフルタイムに代わる要求に従い、企業のフルタイム

ポストおよびパートタイムポストの可能性について労働者に情報を提供し、管理職ポストを含むあらゆるレベルで、パートタイムポストへのアクセスを容易にする義務を負う。

さらに、この法律改正に伴い、有期雇用関係にはじめて包括的な法的根拠が与えられた。これに従い、客観的根拠を提示しなくても労働契約の期限が、最大3回の延長を基本として、暦上2年まで可能となる。それより前の時点で、同じ使用者の下で既に一度有期または無期限の雇用関係にあった場合、有期雇用はもはや認められないという重要な新しい規定が盛り込まれた。法律の意図するところは、一方において雇用関係の期限設定における濫用、特に有期雇用契約の反復から労働者を保護することである。他方、法律は客観的な根拠なしに有期雇用の可能性を維持することにより、企業に新規採用の決断を容易にし、さらに有期雇用を長期雇用へのつなぎとして認めるものである。部門特有の需要に柔軟に反応できるように、労働協約の規則を通してそれから外れることが可能である。さらに、特に失業の恐れがある中高年階層のために採用の機会を増やす目的で、客観的な根拠のない有期雇用の年齢制限が60歳から58歳に引下げられた。

## 2 高齢者パートタイム労働

コール前政権が決定した「より大きな成長と雇用のためのプログラム」の枠内で、高齢者パートタイム労働法（AltTZG）が1996年4月25日に始めて成立し、2000年1月1日に、改正法が発効した。これには特に規則の緩和と手続きの簡略化が盛り込まれ、これまで既にパートタイム労働に就いていた者に高齢者パートタイム労働への変更、つまり、これまでの一部時間をさらに半減することを可能にした。さらに、空いたポストへの失業者または職業訓練生の補充が容易になった。50名以上を雇用する企業の場合、どのような場合にも異動の理由を証明する必要がなくなった。50名以下の労働者を雇用する使用者は、中高年従業員の高齢者パートタイム労働を機に失業者または新しい職業訓練生を企業内のポストに既に雇用しているなら、助成を請求することができる。

## 3 職業訓練と継続訓練

職業訓練および継続訓練の問題は、比較的新しい労働協約の分野である。賃金および労働時間が当初から労働協約交渉の中核的課題であったのに対し、職業訓練の問題は、90年代に入って初めて雇用確保の手段として論じられるようになった。これは職業訓練の場における構造的減少、ならびに「第2の関門」にいる職業訓練から就業に移行する多数の若年者が抱える諸問題に対処するものだった。

従って、この分野における労働協約上の取決めは主として下記のふたつの措置を想定している

- ・企業の職業訓練を受けた若年者を引受ける義務の文書化
- ・企業内または労働協約で定めた領域における追加的職業訓練の場の確保ないし手配

その後、職業訓練補償額と上記 2 つの措置とのドッキングが含まれ、規則も一層重要性を増した。

この他、1999 年 7 月 6 日の職業訓練コンセンサスがある。労働、職業訓練および競争のための同盟当事者は、「能力と意志がある若者は誰でも職業訓練が受けられる」というモットーの下にこのコンセンサスを策定した。これはドイツの雇用政策アクションプランの実施に寄与したと明言できる。経済団体は、人口統計的に条件付けられた企業の職業訓練のポストに対する需要を満たし、更に 10,000 件のポストを追加創出するという約束を強調した。これに加え、同盟当事者は、イニシアチブ「IT 専門要員の不足解消との闘い」の枠内で、その後の 3 年間で IT 関係の職業における企業内訓練ポストの数を 1 万 4 千から 4 万に増やすと約束した。

その他に、職業訓練コンセンサスの枠内で決定したイニシアチブは、すべての地域労働局の地区 181 ヶ所における職業訓練会議の導入である。これは特に毎年 9 月末現在でまだ企業での職業訓練の仲介を受けていない若年者に職業訓練の提供を広げ（追加仲介）、毎年 3 月に前年度の見習勤務決算書に基づきその年に見込まれる見習勤務の需要に関する調査書を作成するのに役立っている。

#### 4 これらの措置に関する評価

##### (1) パートタイム労働

EU 加盟国内では、ドイツのパートタイム比率はオランダに次いで第 2 位である。表 3-6 を見ると、ドイツでは、パートタイム労働は、旧西独地域でも旧東独地域においても、著しく増加してきた。1993 年の約 540 万から 2000 年には 770 万（旧西独地域）に、また約 50 万から 130 万（旧東独地域）に増加した。このことはドイツ全域で 1993 年から 2000 年に 50% 強増加したことを意味する。この伸びは、短時間パートの大きな増加に起因することは明らかである。1993 年から 2000 年までに、旧西独地域の各州で約 170 万増加し（約 280 万から 450 万に）、平均して毎年ほぼ 10% 増加した。旧東独地域では、7 年間で約 41 万から 64 万件と半分ほど増加した。従ってこの間に、ドイツにおいて短時間パートはパートタイム労働全体の半数以上を占めるようになった。2000 年に旧西独地域で、パートタイム労働の約 58% がいわゆる 630 マルクのジョブで、旧東独地域では約 55% になる。政策的な雇用創出措置に参加している人々を考慮に入れなければ、パートタイム労働に占める短時間パートの割合は 60% にも達する。

社会保険加入義務のあるパートタイム労働者の数は、短時間パートに比して伸び率が控え目であり、1993 年と 2000 年の間に旧西独地域では、就業者が約 250 万から 320 万人になり、約 24% 増加した。旧東独地域では、90 年代始めの大きな変動により 1994 年以降初めて認識可能な動向について言及できる。社会保険加入義務があるパートタイム労働がこの年か

ら 2000 年までに約 14 万から 40 万弱に増大した。

表 3-6 は、ドイツ全体で、約 500 万の短時間パート（些細な仕事の就業者）が存在することを示している。短時間パートは雇用労働者全体の約 15%に相当し、短時間パートを入れたパートタイム比率は、1993 年から 2000 年にかけて、旧西独地域では 19.3%から 26.7%に、旧東独地域では 8.8%から 20.2%に増加した。ドイツ全体のパートタイム比率は 25.6%であり、従って、この比率は EUROSTAT が 2000 年に発表した EU 加盟 15 ヶ国の平均値である 18%を明らかに上回っている。

表 3-6 ドイツのパートタイムに関する統計（単位：1,000、%）

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<b>旧西独地域</b>								
フルタイム就業者	22,528	22,088	21,792	21,407	21,039	20,924	20,929	21,137
社会保険加入義務があるパートタイム労働者	2,581	2,531	2,572	2,702	2,841	2,937	3,072	3,194
短時間パート	2,816	3,016	3,215	3,415	3,615	3,908	4,200	4,493
就業者合計	27,925	27,635	27,579	27,524	27,495	27,769	28,201	28,824
短時間パートを含むパートタイム比率	19.3	20.1	21	22.2	23.5	24.6	25.8	26.7
短時間パートを除くパートタイム比率	10.3	10.3	10.6	11.2	11.9	12.3	12.8	13.1
<b>旧東独地域</b>								
フルタイム就業者	5,246	5,206	5,213	5,084	4,892	4,763	4,690	4,594
社会保険加入義務があるパートタイム労働者（ABM/SAMを除く）	48	138	134	182	219	288	333	392
パートタイム労働における ABM/SAM	47	80	121	91	78	133	156	137
短時間パート	410	456	503	549	596	610	623	637
就業者合計	5,751	5,880	5,971	5,906	5,785	5,794	5,802	5,760
短時間パートを含むパートタイム比率	8.8	11.5	12.7	13.9	15.4	17.8	19.2	20.2
短時間パートを除くパートタイム比率	1.8	4.0	4.7	5.1	5.7	8.1	9.4	10.3

出典：IAB.

## (2)職業訓練と継続訓練

若年者に職業訓練の場を提供することに関しては、2000 年度の状況は向上した。この年、職業訓練の場に対する計算上の需要と供給は、初めて一致した（表 3-7）。これはドイツ全体を見た場合である。連邦教育報告書の発表によると、旧東独地域では、2000 年度も職業訓練需要の約 6%が満たされていない。

しかし同時に、1999年7月の職業訓練コンセンサスでなされた、人口統計的要因を調整するために更に1万件の職業訓練の場を追加提供するという使用者の約束は果たされていない。若年者失業解消のための即時プログラムの枠内だけでも、1999年と2000年に合計31,229名の若年者が現場外職業訓練ポストに就いた。この内、3,843名は2000年度についてである。しかしながら1999年から2000年に訓練ポストの供給全体は約7,000件減少した。職業訓練コンセンサスでの通知から1年後でも、企業は以前より増えないばかりか、むしろ職業訓練ポストの提供を減らしている。これと関連して際立ったプラスの現象は、企業が、実際にIT関係の職業訓練ポストの提供を拡大したことである。

表 3-7 1998-2000年の職業訓練ポストの需要と供給

	職業訓練ポストの供給			職業訓練ポストの需要			需要と供給の関係		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000
旧西独	506,207	519,964	507,842	506,693	516,808	497,296	99.9	100.6	102.1
旧東独	129,726	134,490	139,541	141,511	143,572	148,039	91.7	93.7	94.3
ドイツ	635,933	654,454	647,383	648,204	660,380	645,335	98.1	99.1	100.3

出典：職業訓練報告書

表 3-8 によると、職業継続訓練の参加者数は増加傾向にある。参加者の割合は、1997年に30%で、これは1994年比で25%増加した。その後1997年にドイツ全域で数値が算出され、これによると職業継続訓練に1,500万人が参加した。この場合、ここで把握された期間における職業継続訓練の参加者は、旧東独地域（1994年から1997年に37%）では旧西独地域（1994年から1997年にかけての成長率は26%）よりも著しく増加した。継続訓練に関する報告書によれば、旧東独地域における高い継続訓練参加率は、転換教育および適応措置のもつ意味が大きいことに起因する。また職業継続訓練のために費やされた時間に関しても、少なくとも1997年に東西の格差が著しかったことが実証されている。旧東独地域では1997年に、旧西独地域（101時間）の2倍の時間（212時間）が費やされた。しかし1994年比で参加者全体あたりの時間は少し減少した。

表 3-8 職業継続訓練への参加率（%）

「前年度の参加率」	1991	1994	1997
旧西独地域	20	23	29
旧東独地域	25	27	37
ドイツ全体	21	24	30

出典：Berichtssystem 継続訓練 VII（2000年）



## 第4節 失業保険制度について

### 1 前提

\*2003年のシュレーダー政権による失業保険制度改革により、2004年からすでに新たな制度が実施されている。以下4.4までのドイツにおける失業保険制度については、2003年までの制度に関する説明であり、改革された箇所については、「5補足」において新たな情報を追加した。

#### (1)失業保険と生活保護

ドイツの失業保険は、主に労働者と使用者の双方からの保険料で賄われている。失業者は、支給条件を満たせば、「失業給付（失業保険金）」の受給を申請できる。申請できる期間は限られており、給付金は、限度額の範囲内で保険料を多く支払えば、それだけ多くの給付を受けられるという等価原則に従って支払われる。失業給付は毎月、その月が終わってから受給資格者の口座に振り込まれる。家族構成（子供がいるかいないか）によって、直前までの手取り賃金収入に対し、子供がいる場合は67%、いない場合は60%が支給される。

失業給付の受給資格が切れても生活に困るようなら、「失業扶助」（日本でいう生活保護のようなもの）の給付を受けられる。給付額は、それまでの手取り賃金の57%または53%となる。

2002年のドイツの賃金補償受給者は約360万人であった（失業給付が190万人、失業扶助が170万人）。保険金支払に充てられた支出は、健康保険、年金保険、介護保険も含めて約2,700万ユーロ、失業扶助に充てられたのは1,480万ユーロだった<sup>5</sup>。

失業給付の支払は、国籍には関係ない。外国人でも、受給の前提を満たし、合法的にドイツに滞在していれば、失業給付と失業扶助を同じ条件で受けられる。

#### (2)根拠法規

1997年3月24日の社会法典第三編(SGBIII)が、現在発効している改正個所関連の法律、法令とともに、失業保険の保険金支払の根拠となっている。

同法により、これらの課題は連邦雇用庁が引き受けている。同庁の組織は3段階に構成されており、地域を管轄する労働局が181カ所と、その下に置かれている約660カ所の事務所、10カ所の州労働局、本庁(本部)とが全国をカバーしている。労働局は、失業給付申請を直接処理し、失業給付と失業扶助の額を算出することを義務付けられている。州労働局は、管轄している地域労働局の専門的な仕事を調整する。ニュールンベルクの本部は、全国で均一な課題処理が確実に行われるよう基本的な指示を出している。

失業保険への加入が義務付けられているのは、賃金労働をしている人たちと、職業教育を



受けている人たちで、ブルーカラー、ホワイトカラー、職業訓練に従事しているすべての人がこれに該当する。加入義務を免除されているのは、毎月の賃金が 400 ユーロ（低所得上限）以下の労働者か、仕事に従事している期間が最長 2 カ月間または 50 日間に限定されている労働者である。公務員、判事、職業軍人、満 65 歳以上の人、就業不能の人も加入義務がない。

### (3)財源

被保険者の保険料は、失業する前に受けていた賃金の 6.5%で、労使折半であるため、それぞれ 3.25%ずつ支払うことになる。しかし、いわゆる保険料算定上限というものもある。これは、2003 年には旧西ドイツ地域で月額 5,100 ユーロ、旧東ドイツ地域では 4,250 ユーロとなっている。保険料支払の対象となるのは、月収でこの限度額までで、逆にいえば支給額もこの額に応じて上限が決められている。連邦雇用庁に払い込む保険料は、受動的な措置である給付金と並んで、積極的労働市場政策の財源にもなっている。例えば労働者が職業の継続教育のための施策に参加した場合の必要経費や、こうした措置の運営にかかる費用、就職に際して特別な訓練や教育が必要な労働者のための助成金、公的な雇用創出策やその他多くの施策の資金となっている。これらの財源として保険料収入が不足した場合は、政府が各年度末に赤字補填のための補助金を支出する。なお、失業扶助には、税収のみが充てられる。

## 2 失業給付

失業給付は、失業時の保険金として、また賃金補償として生活を経済的に保護する役割を担っている。支給を受けるためには、いくつかの条件を同時に満たさなければならない。

### (1)受給資格要件

失業給付の受給資格を有する労働者は、

- ①失業中であること
- ②労働局に本人が失業申請をしていること
- ③権利獲得期間を満了していること

である。なお、満 65 歳の誕生日の翌月の 1 日以降は、すべての労働者が年金を受給するため、失業給付受給資格は失効する。

#### ア 失業の定義

「労働者は、一時的に雇用関係になく（無職状態）、社会保険加入義務をともない、少なくとも週 15 時間以上の職を探している場合（求職）に、失業している」という<sup>6</sup>。

- ①「一時的に雇用関係になく社会保険加入義務をとまなう職」とは

一時的に職がない状態とは、失業者が労働者としての状態を無期限にやめたのではない状態を言う。つまり、別の生きがいを求めるために現在の職や自分に合った職探しから一定期間離れた場合は、資格はないことになる。社会保険加入義務をともなう職の対象となるのは、組織の中に入り、雇用主の指示に従って仕事を完成させるという拘束性をもつ仕事である。

## ②求職者の定義

- ・最低週 15 時間の職を、その求職者の再就職先として検討に値する労働市場での通常の条件（所在地と労働時間の配分）で受け入れ、働くことができ、
- ・職業生活に適応できるようにするための施策に参加し、
- ・就職についての労働局の助言に即座に応じられること。

求職者は、自分の特性と健康状態、身体的・精神的な能力および職業上の経験に照らして、目指す職あるいは申し出のあった職を遂行できる状態になければならない（能力）。ただし就労許可を持っていなかったり、保護規定（妊産婦保護、年少者に対する労働保護）により就労を制限されていたり、就労許可が必要でありながら許可を得ていないといった法的な根拠を妨げてはならない（許可）。ここでは、法的な許容範囲を指しており、例えば、現在妊娠中の女性は、出産後 8 週間は働くことはできないし、外国人が職に就く場合は就労許可が必要である。

失業者の職業的な知識や技能、あるいは以前どのような仕事をしていたかによって、「受容可能」かどうかを判断する特別な職業保護は存在しない。しかし、求職者は一般的な、あるいは個人的な理由から、特定の職業が「受容可能」でないという主張ができる。一般的な理由として、特にその内容が法律や賃金協定、あるいは職場合意による取り決めに反する場合などである。個人的理由としては、賃金がこれまでの仕事と比べて著しく少ない場合が挙げられる。失業して最初の 3 カ月間は、前の仕事と比べて 20%以上の減収となる仕事は「受容可能」な仕事ではないと見なされ、次の 3 カ月間は 30%以上の減収で同様の対象となる。失業 7 カ月目からは、手取り収入が失業給付より少ない場合は「受容可能」な仕事ではない。個人的に「受容可能」な仕事ではない場合としてはほかに、失業者の家から職場までがあまりにも遠い場合も挙げられる。極端に長い通勤時間とは、一日の労働時間が 6 時間を超える場合で 2 時間半以上、6 時間以下の場合で 2 時間である。

「検討に値する労働市場での通常の条件」とは、特殊な場合や例外ではなく、広い範囲で労働環境の基本となっている条件のことである。主な項目としては、就労期間、職場の所在地、労働時間の配分がある。つまり、職場は失業給付を受ける人が望む状態で、地域的にも分野的にもその人にとって検討に値する労働市場に広い範囲で存在しているのでなければならない。要するに普通でなければならない。そうした職に空きがあるかどうかは問題ではない。

対応可能である状態を主観的な観点から見ると、個人的に働く用意があるかどうかということになる。これは、望ましい職があるならそれに決めようという意思が求職者にあるということ（「意欲」）で、これは客観的に対応可能であるということと裏から見た姿ということになる。つまり、失業者は、失業状態から抜け出すために、上記のようなすべての提示された手段を尽くさなければならない。基本的には、客観的にみて検討に値する職にはすべて就いてみて、働いてみなければならない。

このため、失業給付の額は、求職活動への積極的な関与があるかどうかによって決まる。ここには、自分に合った職を見つけるための求職者の「自主努力」も含まれている。失業者自身の努力は、「受容可能」で保険加入義務を伴うあらゆる職に就くことを目指さなければならない。これには、例えば新聞や専門誌、インターネット、ラジオなどメディアの求人情報をチェックしたり、地域の労働局にある求人情報コーナーを利用したり、自主的な就職活動や、いわゆる「人材バンク」の訪問、民間の就職斡旋業の利用などが挙げられる。

どのような自主的な努力が具体的に個々の事例において求められるかは、失業者の人となりや基礎知識、仕事の遂行能力、失業の期間、そして労働市場での現実の再就職の機会による。

#### イ 本人による申請

失業申請には、住んでいる地域を管轄している労働局で失業者本人が面談を受ける必要がある。この申請は遅滞なく行われなければならない。つまり、労働者が自分の雇用関係が終了する時期を知った時点ですぐに申請する必要がある。そうすることにより、民間労働市場への求職者の再就職が早まり、失業と賃金補償の支払を回避したり、失業期間をできるだけ短くすることができる。失業申請が遅れると、給付金の額は減る。

求職者は、労働局へ本人が申請に出向き、労働局の要請があれば医師や心理療法士の診察を受ける義務がある。

そして労働局は、職業相談や仕事の斡旋、職業教育コースへの参加などの目的のために医師や心理療法士の診察を受けるよう要請することができる。

就職へ向けた労働局の提案に即座に従えるように、失業者は毎日、その住所の所在地で連絡が取れなければならない、通常時間帯に労働局からの郵便物を受け取れるようにしてなければならない。

#### ウ 権利獲得期間

失業状態になる前の3年間に、最低12カ月間保険加入義務のある職に就いていた場合、つまり失業保険の保険料を支払っていれば、権利獲得期間は満了したことになる（2003年まで）。この期間には、月額400ユーロの低所得限度額を超える賃金の職に就いていた期間と、病気休業補償金、出産手当、時短手当を受けていた期間も含まれる。

季節労働者については、権利獲得期間は短く設定されている。失業する前の 16 カ月間に最低 180 日間、保険加入義務がある職に就いていたことが条件となる（2003 年まで）。季節労働の職場は主に、観光業界や建設業界で見られる。

## (2)失業給付の算定と金額

失業給付の算定は、失業する前の 52 週間を参考にする。この期間に支払われていた賃金が、失業給付支払額を算出する際の基礎となる。クリスマス手当や休暇手当、一時収入、各種手当なども、保険料課金の対象となる。労働者一人一人の税引き前の総収入からは、通常、所得税と社会保険料（健康保険、年金、傷害、失業保険）が差し引かれる。その残高が手取り賃金となる。賃金から徴収される税金は、失業給付支払の際に、様々な給付区分に反映され、結果として、家族構成に応じて給付額が変化することになる。例えば、シングルで子育てをしている母親や、受給資格者で配偶者が無職の場合は、税負担が少ないため、扶養義務のない人よりも給付額が高くなる。

失業給付の額は、直近の手取り賃金に対して一定の比率で算出される。受給資格者は、本人かその配偶者あるいは事実上の妻または夫が、扶養義務のある子供を最低 1 人について養育しなければならない場合、直近の手取り賃金の 67%が給付される。このような義務のない、それ以外の資格者の給付額は 60%となる。保険料に算定上限があるように、「給付額上限」も存在する。この額は、先に支給されていた賃金に応じて、最も高い給付区分で週 409.29 ユーロとなっている。

失業給付の受給期間中に週 15 時間未満のアルバイトをした場合は、これにより得た収入が失業給付の一部として計算される。その際、毎月の失業給付の 20%に相当する額か、最低でも月額 65 ユーロの控除が受けられる。

失業給付自体は非課税となっている。受給期間中の健康、年金、傷害保険の保険料は連邦雇用庁が負担する。

## (3)給付期間（2003 年まで）

給付を受けられる期間は、保険加入義務を伴う就業の期間と年齢とによって決まる。証明された失業前就業期間が長いほど、また給付資格者の年齢が高いほど、失業給付を受けられる期間も長くなる。以前に雇用関係にあった期間と年齢による最長の受給期間は、表 3-9 の通り。

失業給付受給者が病気になった場合、病気の間は失業給付は最長 6 週間まで給付が継続される。病気が長引いた場合は、その後は健康保険制度から失業給付と同額の病気休業補償金が支払われる。失業給付を受給できる期間は、これによって短縮されることはない。

欧州連合（EU）域内の他国に転出した場合は、その国で最長 3 カ月間、引き続き失業給付を受給できる。EU 域内の国で就職し、その地で失業した場合は、ドイツ国内で失業保険

料を支払っていた期間も、権利獲得期間に算入される。

表 3-9 雇用期間と年齢による失業給付の受給期間区分（2003 年まで）

失業保険に加入し ている雇用関係の 継続期間(月)	満年齢	受給資格を有する 期間(月)
12		6
16		8
20		10
24		12
28	44	14
32	44	16
36	46	18
40	47	20
44	51	22
48	52	24
52	57	26
64	58	32

#### (4)処罰

##### ア（失業給付給付の）停止期間

雇用関係にある労働者が、重要な理由なしに、自らの意志で退職をしたり、契約違反の行為により解雇された場合は、いわゆる停止期間が発生する。雇用主と雇用関係解消契約を結んだ場合や、「受容可能」な職のオファーを断った場合、適切な職を自分で探す努力があまり見られない場合や、雇用政策による各種施策への参加を拒否したり、理由もなく参加を中断した場合も、停止期間の開始につながる。

退職による停止期間は、基本的に 12 週間となっている。これより短い停止期間もあり、例えば、雇用関係が期限付きで、いずれにせよ近く解消されるものだった場合などに適用される。

「受容可能」な職を辞退したり、適切な雇用政策上の施策（職業訓練や継続教育など）への参加を拒否した場合の停止期間は、その施策の実施期間あるいは雇用関係の続く期間（期限付きか無期限か）によって、3 週間から 12 週間の間で設定される。

停止期間中は、失業給付の受給資格が停止し、失業給付給付がストップする。停止期間の日数分だけ、給付額は減少する。さらに、退職により停止期間が発生した場合は、受給資格を有する期間が 25%短くなる。受給期間が 32 カ月だったとすると、このような場合には 8 カ月短縮されることになる。

失業者が、失業給付資格を取得した後に、合計で最低 21 週間の停止期間が発生した場合、給付資格は完全に消失される。その後、失業給付を受給できるようになるには、新たに権利獲得期間を満了し、新規に受給申請をしなければならない。



停止期間中に失業者が病気になった場合は、健康保険から支払われる病気休業補償金の受給資格が発生する。

#### イ 出頭不履行による給付停止期間

失業給付を受ける人は、労働局に本人が出向き、必要性を指摘されれば、医師や心理療法士による診察を受けなければならない。

こうした要請に応えず、重大な理由なしに、決められた日時に出頭しなかった場合は、2週間の給付停止となる（出頭不履行による給付停止期間）。2週間の給付停止期間中に、労働局の再度の出頭要請にも応じなかった場合、給付が受けられない期間は2週間からさらに延長される。この期間は、（要請なしに）あらためて本人が労働局に出頭した日まで続くが、最長でも4週間までとなっている。

失業給付の給付資格期間は、出頭不履行による給付停止期間の日数だけ短縮されるが、これは最長でも8週間までである。

#### ウ 届け出が遅れた場合の法的措置

失業給付を受ける人が、雇用関係の解消通告を受けてから遅滞なく求職の届けを出さなかった場合には、給付額が減額される。届け出が1日遅れるごとに、給付額に応じて7ユーロから50ユーロ差し引かれる。

### (5)部分失業給付

部分失業とは、並行して2件の保険加入義務を伴う仕事に従事していた人が、そのうち1つの職を失い、その代わりを探している状態を言う。保険加入義務が生じるのは、毎月の総収入が400ユーロを超える場合である。

部分失業給付受給の権利は、それ以前の2年間に、保険加入義務を伴う一つの仕事のほかに、最低でも12カ月間もう一つの仕事をしていれば獲得できる。給付期間は最長6カ月。

その他の規定は、失業給付受給の場合と同じである。

## 3 失業扶助(2003年まで)

### (1)全般的なこと

失業給付の受給資格が切れた場合は、特定の条件のもとで引き続き「失業扶助」の受給を申請できる。失業給付の受給資格と失業扶助の資格は、基本的には失業に伴う賃金補償を受けるための同一の資格ということになる。このため、失業給付に関する規定の多くが、特別な形で失業扶助にも該当する。

両給付の根本的な違いは、失業扶助が保険金ではないということだ。連邦雇用庁に納付される保険料からではなく、税金から支払われるということである。



## (2) 経済的困窮

失業扶助は、経済的に困窮している場合に限り、あるいは他から生活費を工面することができない場合に限り給付される。本人の資産や収入、配偶者あるいは事実上の夫または妻の資産や収入は、経済的困窮についての査定の際に考慮に入れ、控除額分を差し引いた後、算入される。

資産とは、1 人の人が保有する金額に換算できるものすべてを指す。現金と、有価証券、住宅取得資金積立金、株券、投資信託受益証券などの貯蓄、債権、動産、家屋および土地、その他の土地に対する物権的請求権も含まれる。基本的に、利用可能な資産で、その人に認められた控除額を上回る分はすべて考慮の対象となる。失業者とその配偶者または事実上の夫婦関係にある人はそれぞれ、満年齢 1 歳につき 200 ユーロが控除される。控除限度額は一人当たり 1 万 3,000 ユーロ。1948 年 1 月 1 日より前に生まれた人には、満年齢 1 歳につき 520 ユーロの控除が認められている。控除限度額は 3 万 3,800 ユーロである。但し、相応な家財道具に相応な車、相応な居住用の持ち家、国が助成する老後のための資金は、利用可能なものであっても失業扶助の算定に際して考慮に入れない。

失業扶助の規定にある収入とは、金銭的価値に換算できるすべての収入と、第三者に対する請求権を指す。例えば、配偶者の賃金、自営業による収入、病気休業補償金、年金、資本収入や利子収入、家賃・賃貸収入、第三者への生活費の支払請求権などが数えられる。収入は、各種控除額を差し引いたあと、失業扶助に算入される。

## (3) 金額

失業扶助は、失業給付と同じ算定基準によって算出される。様々な制限や障害により、失業者がそれまでの仕事を続けることが困難になった場合、仕事を続けていれば稼いでいたと考えられる額が仮に設定され、それにもとづき給付額が算定される。扶養義務のある子供が最低 1 人いる失業者が受け取る失業扶助は、以前に受けていた手取り賃金の 57%、それ以外は 53%となっている。算定の基礎となるのは、先に失業給付の算定の基準となった収入だが、休暇手当やクリスマスボーナスなど、一時的な収入は除く。失業扶助は通常、年に 3%ずつ減額される。

## (4) 期間

失業扶助の受給期間に制限はない。認定は 1 年間で、その後も受給条件が引き続き満たされていれば、とりわけ経済的困窮が続いている場合は、あらためて失業扶助を申請できる。

## 4 58 歳以上の人の失業給付と失業扶助

満 58 歳となった失業者は、緩和された条件で失業給付や失業扶助を受給できる。この規則は主に、高齢になって職を失い、できるだけ早期に仕事から引退したいと考えているため、

新しい職を見つけることに関心がない労働者を想定している。

失業給付や失業扶助の受給資格は通常、失業者に就業の用意があり、失業状態を終わらせるためにあらゆる機会を利用し、またそうしようと考えているかどうかにも関係する。これとは異なり、失業者が今後、保険加入義務を伴う仕事にはつきたくないと考えている場合も、賃金補償を受けることは可能である。その場合、労働局による「受容可能」な就職先のオファーを受けたり、就職のため職業への適応を目指す各種施策に参加したり、自分で新しい職を探す努力をする義務はなくなる。

58歳以上の人がこの特例の適用を受けるには、労働局へ行って説明を受け、その旨の声明書に署名をするだけでよい。これは、その人が職業人生から直ちに引退するためのものなので、その心構えができていなければならず、満額で受け取ることのできる可能な限り早い時期に老齢年金を受給する義務が生じる。その申請者に固有の受給開始年齢に達していないため、その時点で受給すれば減額されてしまう場合は申請する必要はなく、後に受け取る年金の受給額について不利になることはない。

失業扶助を受ける場合には、上記の声明書の影響はない。失業扶助受給者はいずれにせよ、可及的速やかに満額で受け取れる年金の受給を申請しなければならないからだ。

この制度の適用を受ける人は、統計上は失業者に数えられない。

## 5 補足:2004年以降の失業保険制度等の改革について

シュレーダー首相の「アジェンダ 2010」は、労働市場、産業、税制、社会保障、環境などの多方面にわたる改革であるが、2003年12月にはこれらのうち、労働市場改革、特に失業保険制度に関する改革法案が成立し、2004年1月からすでに一部の制度が改定されている。ここでは、それらについて紹介する。

### (1) 「失業給付」の改革

2004年1月より、「失業給付（失業給付 I となる）」を受給する条件として、すべての失業者が最低12ヶ月間、失業保険の保険料を支払うことが義務づけられた。それまでは、軍隊に勤務している者はこの12ヶ月間の支払い義務が免除されていたが、これが無効となった。また、季節労働者は最低6ヶ月の支払い義務が課せられていたが、これも12ヶ月へと延長された。

失業給付を受給するための失業前の期間（もちろんこの12ヶ月間の保険料支払期間が必要条件である）が、それまでの3年から2年へと短縮された。それまでは自営業者や家族を介護している者へのこの措置の適用除外も廃止され、また自営業者も自発的に保険料を支払うことで失業保険制度に組み込まれる道が開かれた。

こうした一連の改革によって、失業給付の恩恵を被っていた失業者はかなり減少すると思われる。

「失業給付」の受給期間の上限も、表 3-9 で見たように、以前は 44 歳未満で最高 12 ヶ月、44～46 歳で 18 ヶ月、47～51 歳で 22 ヶ月、52～57 歳で 26 ヶ月、58 歳以上で 32 ヶ月となっていたが、これも改正された。

表 3-10 に示すように、年齢を 2 区分とし、55 歳未満では最長 12 ヶ月、55 歳以上でも最長 18 ヶ月と、以前の 32 ヶ月から比べると大幅に短縮された。ただし、この措置の完全適用は 2005 年 2 月となっており、それまでは移行措置が執られている。

表 3-10 2004 年 1 月以降の失業給付の受給期間

失業保険に加入し ている期間(月)	受給期間(55歳未 満の失業者・月)	受給期間(55歳以 上の失業者・月)
12	6	6
18	9	9
24	12	12
30	12	15
36	12	18

## (2) 「失業扶助」の改革

2003 年の制度改正により、従来の「失業扶助」は、他の生活保護的な施策であった社会扶助と統合し、新たな失業扶助・生活保護制度（失業給付Ⅱとなる）とされた（実施は 2005 年 1 月から）。

前述したように、従来の「失業扶助」は、「失業給付」の受給が終わったすべての失業者に対して、失業保険からではなく、一般財源から支給されていた。しかし 2003 年 1 月からはミーンズ・テストが厳格化され、預貯金や配偶者の所得に依存する比率が高まった。

2005 年から始まる新たな「失業給付Ⅱ」は、従来の「失業扶助」の対象者全員と、社会扶助の対象者の中で、就業可能な者が対象となる（これ以外の者は新たな社会手当の対象となる）。対象者は、ミーンズ・テストを受けるが、この審査が従来よりも厳格化され、所得、資産、配偶者の所得や私的年金なども考慮されることになった。新たな「失業給付Ⅱ」の金額は、従来のような所得に関係なく、一定の金額とされた。基本手当として月額 345 ユーロ、14 歳未満の子供がいる場合はプラス 207 ユーロ、14～18 歳未満の子供がいる場合はプラス 276 ユーロ、配偶者がいる場合はプラス 311 ユーロとされた（西独）。ただし東独地域については、これらよりもわずかながら低い金額となる。

財源も変更され、新たな「失業給付Ⅱ」に対しては、一般財源ではなく公的医療保険制度と公的年金制度から拠出される。

さらに「失業給付Ⅱ」の受給者は、労働協約で定められた賃金水準を下回る場合でも、公的機関からの求人に対して受諾することが義務づけられた。この求人紹介を拒否した場合、「失業給付Ⅱ」の金額の 30%が減額される。また 25 歳未満の者がこの求人紹介を拒否した

場合は、3ヶ月間「失業給付Ⅱ」の支給が停止される。

## 第5節 長期失業者等のための再就職支援策

### 1 基本的事項

最新の諸改革案（2002年 Job-AQTIV 法と「労働市場改革法」の第1法および第2法により、一部は既に実施されている）に至っては、公的な雇用促進策を補足的にしか扱っていない。雇用促進策は、個々人の自助努力が尽きた場合にのみ利用すべきものということである。これは、公的な雇用促進策のわずかな予算のうち大部分が、ターゲットとなる人々のグループ、いわゆる職業の仲介に障害となる条件を持つ人々に助けとなる措置に向けられなければならないことにもつながる。障害となる条件とは例えば、職業教育を修了していない場合や、職業上の知識に欠ける場合、仕事から比較的長期間離れていた場合や、心身障害、自由に移動できない事情などが挙げられる。

雇用庁による積極的措置を分類すると、まず、失業者のために公的支援による職を提供するものがある（雇用創出措置、構造調整措置）。これらの措置は、前述したように、長期失業者等の再就職を優先的に目指すものではないため、ここでは扱わない。

長期失業者やその他の問題のある失業者の民間労働市場への再就職に関しては、労働局による職業斡旋および相談業務、失業者に対する資格付与のための施策、就職支援のための各種手当の給付といった施策がある。個々の措置については、以下の各節で、その内容と目的を記述する。

### 2 斡旋と相談

ドイツの公的な雇用当局は、その任務の主要な部分を斡旋と相談に置いている。これは、連邦雇用庁の「中核となる業務」と見なされている。公共の職業斡旋所が優先する対象者は、自ら労働市場を探索しても、成功する見込みが少ないか、コストがかかるとされる求職者である。

ドイツにおける公共の職業斡旋と相談の任務は、社会法典第Ⅲ編でも規定されている。ここではまず、職業教育と仕事の斡旋が、賃金補償の給付よりも優先されることが明記されている。言い換えれば、労働局は失業者一人一人に対して、職業を斡旋しなければならないということになる。

ここで職業斡旋とは、求職者と雇用主との間で雇用関係を成立させることを目的としたすべての行為を含む。その際には、求職者の志向や適性、能力、提供された職が求める条件を考慮しなければならない。相談は、労働市場と連邦雇用庁のサービス提供に関するすべての質問に及ぶ。方法と範囲は、相談者一人一人の個人的な助言の必要性に応じて決まる。

しかし、容易に新たな職を見つけられると考えられる失業者は、できるだけ多くの自助努

力による活動が求められている。例えば、連邦雇用庁が設ける自分で探すための情報設備を利用するなどの方法がある。このほか、このようなグループの自助努力は、例えば面接に絡む支出など、就職活動にかかる費用や旅費の支給によっても強化される。

ターゲットとなるグループに集中できるようにするため、新規の失業登録<sup>7</sup>のたびにプロファイリングの一環として重要な情報が集められる。ここでは、どのような職業教育を修了したかといった客観的な事実ばかりではなく、手掛りとなるような重要な社会的適性も確認される。こうした情報をもとに、一人一人の失業者に長期失業となる危険性が高いかどうかを予想する。プロファイリングは、斡旋の戦略を立てるのに役立つ。

就職斡旋の担当者が、求職者にどのような仕事を紹介できるかすぐに判断できない場合は、適性確認措置に参加することになる。この特殊な措置は、4週間を超えてはならないことになっており、失業者の知識と技能だけでなく、仕事の遂行能力や、職業的な能力発展の可能性も確認する。これをもとに一層目的に近い斡旋が可能になるようにとの狙いがある。

雇用当局改革の第一歩である Job-AQTIV 法が 2002 年 1 月 1 日に発効し、ターゲットグループへの集中を強化すべく職業斡旋の新たな手段が導入された。労働局が長期失業に陥る危険のある失業者一人一人と交わす「再就職合意」には、その失業者のためにどのような積極的労働市場政策が予定されているかだけでなく、どのような自助努力をしなければならないかも明記されている。再就職合意は一定の期間交わされ、遅くとも 6 カ月後には再検討される。

2002 年と 2003 年の労働市場改革では、雇用促進のための手段として民間斡旋業者も導入された。国による職業斡旋業務の独占は既に 1994 年に廃止されている。その後、民間シェアは倍以上に増えたが、それでもまだ全体の 3%前後に過ぎない。今回の改革により、就職斡旋業者は労働局から失業者の職探しの依頼を受けられるようになり、失業者は 6 カ月以上失業状態が続いている場合は、民間の業者に依頼する権利を得た。このように、この手段も主に職業斡旋が難しい人の再就職を助けることを目的としている。

さらに、新たな手段として「斡旋手形」が誕生した。3 カ月間連続して失業状態が続いた場合、失業給付資格がある失業者または、雇用創出措置あるいは構造調整措置に参加した失業者は、この手形の給付を申請できる。そうすると、労働局には、民間の就職斡旋業者に対して報酬の支払いの義務が生じる。報酬のうち、前回失業していた期間の長さに応じて増加する部分は、失業者がその民間業者から斡旋された雇用関係が 6 カ月以上続いた場合に限り支払われる。

民間就職斡旋業者との協力関係の強化に加えて、雇用促進手段として人材派遣業務を導入することでも、公共の就職斡旋業務は新たな道に足を踏み入れることになった。これは、各労働局に設置され、同じく最近の改革の一部をなすパーソナル・サービス・エージェンシー (PSA) により運営される。PSA は、パートタイム労働の派遣業のような活動をし、失業者を企業に人材派遣する。派遣されていない時間は、失業者の職業的資格付与に費やされる。



ここでの基本的な考え方は、派遣労働がポジティブに働き、労働市場への適応効果が表れるということである。派遣労働は、失業者や初めて職につく人、再就職する人にとって「仲間入りの助け」となり得るのだ。失業状態から「普通の労働関係」に飛び込むのが困難であるのと違い、派遣労働を経験することで、労働市場に継続的に組み込まれることへのハードルが低くなる。派遣期間が比較的長期になった場合は特に、派遣先企業はその間に仕事に慣れた派遣労働者を正式に雇用することに関心を持つからだ。この「接着効果」により、派遣労働は失業から雇用への重要な橋渡しの役割を担う。

この橋渡し機能ゆえに、パートタイム労働は積極的労働市場政策を実現する手段として適している。労働市場政策の手段としての派遣労働の目的は 2 つの方向に分かれる。一つは、企業への派遣が失業者を再び労働市場に近付ける役割を果たし、派遣期間中に市場価値のある人材としての素養を身に付ける機会を得ること。もう一つは、たとえ最初は期限付きであっても、未採用のポストに仲介が難しい人材でも使ってみるということに企業の意欲を刺激することだ。そうすることにより、低コストでリスクを伴わずに（解約可能なため）その求職者の実際の生産性についてイメージすることができる。

すべての労働局への PSA 設置は 2003 年になってから始まったので、これにより失業者の民間労働市場への再就職のチャンスが高まったかどうかはまだ分からない。しかしこの人材派遣制度により失業者の再就職の機会が改善される可能性は高い。さらに、対照グループとの比較では、雇用の安定性が高まり、新たに失業する危険が減少することが分かっている。

### 3 資格付与

公的な資格付与の施策によって、参加者個々人が労働市場に吸収されるチャンスが高まるかどうかは、経済学的な研究では疑問視されている。就職に成功した施策参加者は多くの場合、参加していなかった人を押し出した可能性があるからである。しかしこのような「置換効果」も、仲介が難しい人材を「職待ち行列」の前の方へ押し出し、能力不足の状態が後々に改善されるならば、ある程度容認できる。

連邦雇用庁は、失業状態を終わらせたり、失業の恐れを回避するために継続教育が必要な場合、継続教育費<sup>8</sup>を助成することにより、継続教育のための施策への参加を支援している。さらに、継続教育を受ける前には、労働局と相談しなければならない。この助成を完全な形で受け続けるには、さらにいくらかの事前就業期間を満たす必要がある。

2003 年の労働市場改革により、失業者を各種施策に振り分ける方法は、根本から変更された。これまでは、助成を受ける人の希望ができる限り尊重されたものの、原則としては労働局が、どの施策を受けるべきかを指示していた。現在は、助成を受ける人は受講チケットを受け取り、参加の正式な条件を満たしていれば、このチケットを自分で選んだ講座の主催者に渡すようになっている。これは、個々の講座主催者間の競争を促し、最終的に教育の施策の質を向上することに資する。しかし、受講チケットには有効期限があったり、使用できる



地域が限られたり、特定の教育目標に限定されたりする場合もある。

チケット使用の条件は、開催者と講座が「専門知識のある担当窓口」により認定されていることだ。特に、講座の企画意図は、それにより参加者の再就職のチャンスが増すと期待できるものでなければならない。この目標は、労働市場の状況にも配慮した有意義な内容であることに加え、開催時期によっても達成することができる。

講座の認定については、現在は各労働局が利用できる講座の許可を進めている段階でまだ整備中である。再就職の成功例のレポート提出要請などで、講座の質を継続的にチェックすることは、いずれにせよ地域の労働局の任務となっている。

#### 4 就業給付金

斡旋と資格付与業務に加えて、各種助成・給付金も、民間労働市場への参入を助けるために雇用庁が利用する手段である。助成金は、雇用による就職にも、自営業の開始にも支払われ、労働者、雇用主双方に適用される。

失業者を雇用した場合に雇用主に支払われる賃金助成金は、雇用主が現在既にあるポストに失業者を採用することを促すためのものである。このため、雇用増につながるのは個別の事例でしかないが、他の求職者と比べて失業者のスタート時のチャンスを高めることができる。

適応助成金は、特に長い失業期間を経てきた失業者は、形式的なプロフィールで見るとより生産性が低下していることを前提としている。適応助成金はこの能力の低さを補うものである。給付期間は限られ、対象となるグループを念頭に置いている。再就職に特別な準備が必要な場合や、仲介に障害になる要素（長期失業、心身の障害）がある場合、雇用された失業者が55歳以上の場合がその対象である。通常は、助成金は賃金の50%を超えてはならず、期間は最長で24カ月（中高年の場合）となっている。

これに加え、雇用庁は新規事業創設による失業者の採用に対して、新規設立適応助成金を給付している。この場合の条件は、起業から2年以下であることと、失業者が新たに創出されたポストに採用されることである。助成金の給付は最長で12カ月、賃金の50%となっている。

代替要員採用のための適応助成金は、失業者が、継続教育を受ける労働者に代わって、この期間採用される場合（ジョブ・ローテーション）に給付される。ここでは、一度に二つの目標が達成できる。たとえ最初は期限付きであっても、失業者の再就職と、労働者の継続教育とが同時に支援されるということである。しかし、この手段もこれまでの統計によるとわずかな役割でしかない。おそらく、主な原因は目的にぴったり合った失業者を選定するのが困難なためと思われる。

労働者に給付される助成金は、その失業者の以前の仕事と比べて悪条件の職を「受容可能」なものにすることに役立つ。これは一方で、失業者が長い通勤時間も甘受するということだ。

特にこの場合は、移動手当が支払われる。失業扶助を受給している人は、これに加えて労働者手当を受けることができる。これは、最長で3カ月間の仕事に就く場合に支払われる。

最後に、2003年の「労働市場改革法」第一法により、中高年の労働者のための賃金補償制度が導入された。失業を終わらせるため、あるいは失業を避けるために、低賃金の仕事に採用された中高年に対して給付されるものである。これは、一方で以前の賃金との格差を、他方では年金保険金との差額を補うという意味がある。この差額が、中高年の労働者にとって、低賃金の仕事に採用されることを辞退する大きな理由となるからである。

労働者に対しての就職支援の他に、失業状態から自営業を起こすことに対する援助も、選択肢として存在する。アンケートによると、失業者のうち、潜在的な独立起業者の割合は約5%。既に1987年から、移行支援金が独立起業支援の手段として存在している。移行支援金は、賃金補償の受給資格がある場合に、その金額を6カ月間支給される。さらに失業者は、起業のアイデアを示して専門知識のある筋から監査を受けた起業計画を提出しなければならない。

評価研究によると、移行支援金は、失業者が独立起業する際に他の企業家よりも低くなると思われるスタート時のチャンスを補う可能性がある。それによると、失業状態から支援を受けて立ち上げた事業が5年後にまだ生き残っている確立は、支援を受けない事業とほぼ同じだった。

2003年の労働市場改革の一環としては、移行支援金に加えて、個人企業（Ich-AG）設立に対する起業補助金制度も導入された。この補助金は、最長で3年間支給され、創設者の社会保険料を賄うのが主な狙いで、最小規模の起業を対象として作られた制度である。支援を受けるには、年収が一定限度を超えず、従業員を採用しない(家族は除く)ことが条件となる。この補助金を受けての起業は、企画書を提出する必要がないため、立ち上げた事業が長続きしない可能性があり、このため民間労働市場に再び組み込まれても、それが長い目で見て成功しない場合もある。

いずれにせよ、連邦雇用庁による起業支援は、再び労働市場へ組み込まれることだけを目的としているのではなく、そうしたことにより経済と投資を促進し、ヤミ経済活動を押さえ込むことも狙っている。これまでにドイツの全独立起業件数の約5分の1が労働局の支援を受けているという背景も興味深い。

#### (注)

1 軍関係を除くすべての就業者の失業率を%で表したもの。すべての就業者=軍関係を除く労働者（社会保険加入義務のある労働者、低収入労働者、公務員、失業者）、自営業、家業手伝い；基となる総数：登録失業者数

2 ドイツ国内の規定では、長期失業者には、調査日当日において労働局に1年以上失業者として登録しているすべての人が含まれる。

3 ILO(ジュネーブ)の国際標準（Labour-Force-Konzept）によると、失業者の定義は以下の通り：15歳以上で、調査期間中（ドイツでは1週間）に職がなく、2週間以内に就業が可能で、それまでの4週間に積極的に職を探

した人。1週間に少なくとも1時間の賃金が発生する行為をした場合は、就業者とみなされ失業状態ではなくなる。

4 ハイイツ・ウェルナー、ウェルナー・ウィングラー（2003年）：『失業時の給付金受給システム』IAB-Werkstattbericht 2003年4号。

5 ドイツ連邦雇用庁(2003年)『2002年業務報告書』ニュールンベルク。

6 これは、社会法典第三編（SGBⅢ）118条の定義である。この条件を満たした者だけが、失業給付もしくは失業扶助の受給資格を持つ。これは、ILOの定義とは一致しない。

7 例外となるのは、既に次の就職の斡旋を受けた人や、年金受給への移行に近い人など、プロファイリングをしても意味がないと思われる人たちである。

8 継続教育費には、授業料と生活費のほか、交通費と宿泊費、食費、必要なら託児費用も含まれる。

## 付録 連邦雇用庁の歳入・歳出

付録 連邦雇用庁の歳入・歳出<sup>9</sup>

(1) 歳入

2002年の保険料収入は474億500万ユーロで、2001年を6,840万ユーロ下回る。このほか、賦課方式による収入、欧州社会基金からの資金、その他の収入が合わせて34億7,960万ユーロで、総収入は508億8,460万ユーロとなった。総収入はほぼ前年並みだった。

7年前(1995年)の保険料収入は431億3,000万ユーロ、総収入は461億2,400万ユーロだった。保険料収入の減少は、高水準の失業と保険加入義務を伴う就業の減少が原因。

(2) 歳出

・失業給付－失業扶助

2002年の年平均の失業給付受給者数は、引き続き増加した。給付を受けたのは359万800人で、そのうち189万8,585人が失業給付、169万2,215人が失業扶助を受給した。2002年は、全体で前年より38万8,786人多く給付金を受けた(1993年以来の受給者数の動きは表3-11を参照)。

表 3-11 失業保険金と失業手当の受給者数の推移

	失業保険金	失業手当
1993	1,887,179	759,187
1994	1,912,965	949,859
1995	1,780,231	981,773
1996	1,988,516	1,104,438
1997	2,154,561	1,353,797
1998	1,987,180	1,504,052
1999	1,828,729	1,494,677
2000	1,694,576	1,456,663
2001	1,724,543	1,477,471
2002	1,898,585	1,692,215

受給者数が増大した結果、失業給付支払いのための支出は継続的に増加している。連邦雇用庁は2002年に、失業給付と部分失業給付の給付に約270億ユーロを充てた。これは前年比で約25億ユーロの増加だった。支出総額には、健康保険料への支出47億ユーロ、年金保険料61億ユーロ、介護保険料5億ユーロが含まれている。この年に労働局に申請された失業給付及び部分失業給付の受給は、457万9,800件だった(1995年以来の賃金補償給付支出の動向は表3-12を参照)。

政府は、失業扶助としては合計で148億ユーロを支出した。これは、2001年を20億ユーロ弱上回る。その中には、健康保険への保険料支払分22億ユーロ、年金保険料20億ユーロ、

介護保険料 2 億ユーロ弱が含まれる。労働局に申請された失業扶助受給は 173 万 9,800 件だった。

表 3-12 失業保険金と失業手当への支出額の推移（百万ユーロ）

	失業保険金	失業手当
1995	24,636	10,486
1996	28,449	12,385
1997	30,272	14,315
1998	26,996	15,563
1999	24,846	15,581
2000	23,596	13,161
2001	24,613	12,777
2002	27,000	14,756

・積極的雇用促進策への支出

労働局は、2002 年にも、総額 221 億ユーロ（2001 年は 219 億ユーロ）の支出を伴った積極的な雇用促進策により、労働市場の均衡を支援した。

2002 年も、職業的な継続教育の施策に対する支援は積極的雇用促進策の重点となった。予算の主要な振り向け先は、前年同様、商業部門や IT 関連職、金属・電気関連部門だった。2002 年には、合計 45 万 6,300 人が職業的継続教育の受講を開始した。これは、前年と比べて 6,700 件の増加だった。支出は、全体としては前年とほぼ同じ水準で推移した。

雇用主と労働者への適応助成金は 1997 年から、教育訓練措置は 1996 年から実施されている。

OECD によると、2001 年は合計で国内総生産の 1.2%が積極的雇用促進措置に支出された。1995 年はわずか 0.82%、10 年前（1991 年）は 1.33%だった。

表 3-13 1995 年及び 2002 年の積極的措置のいくつかに対する支出額（百万ユーロ）

	1995	2002
積極的労働市場政策への支出合計	20,103.0	22,142.8
内訳		
教育訓練措置		477.8
必要経費	5,049.3	3,996.6
継続教育の施策費	2,472.6	2,704.7
適応助成金		1,225.1
雇用創出措置	4,798.2	2,333.0

(3) 財政収支

連邦雇用庁の 2002 年の収入総額は 509 億ユーロ、支出総額は 565 億ユーロだった。歳入と歳出の差額は 56 億ユーロとなる。この赤字は、一般税収から支払われるいわゆる「連邦



補助金」で賄われる。財政面から見ると、2002年は連邦雇用庁にとって困難な年だった。失業の一段の増加により、労働市場政策上の施策に対する支出も、賃金補償給付に充てる支出も増加した。失業給付だけでも、労働市場の動向が予想よりも悪化したため、支出は2001年よりも25億ユーロ増加した。全体として、雇用庁が2002年に必要とした補助金は、1996年以来の最高となった。

表 3-14 1995年及び2002年の連邦雇用庁の財政収支（百万ユーロ）

	1995	2002
収入総額	46,124.0	50,885.0
支出総額	49,657.0	56,508.0
内訳		
労働市場政策	20,103.0	22,142.8
失業保険金	24,644.0	27,006.5
その他の支出	4,910.0	7,358.7
収支	- 3,522.0	- 5,623.0

(注)

9 部分的に2001年および2002年の連邦雇用庁業務報告書から引用

[http://www10.arbeitsamt.de/hst/services/geschaeftsbericht/geb2001\\_englisch.pdf](http://www10.arbeitsamt.de/hst/services/geschaeftsbericht/geb2001_englisch.pdf)

<http://www.arbeitsamt.de/hst/services/geschaeftsbericht/gb2002en.pdf>

---

労働政策研究報告書 No.15

フランス・ドイツにおける雇用政策の改革—EU雇用戦略と政策転換—

発行年月日 2004年10月18日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5102

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

---

©2004

\*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training