

第1章 労働市場改革の概要

第1節 労働市場改革の背景と基本的視点

1 グローバリゼーションと労働市場の変化

(1) 国際競争力強化の要請と社会的規制改革の必要性

現在、世界共通の趨勢として進行している経済のグローバル化は、従来標榜されてきた「国際化」とは異なり、世界共通の基準による経済活動の拡大を意味している。したがって、企業が国際競争力を強化するためには、グローバル化にともなう競争ルールの画一化を踏まえた対応が不可欠となる。しかしながら、グローバル化により形成される世界標準のルールは、さまざまな法体系をつき合わせ、調整した上で誕生するものではない。ここでいうルールは、経済ルールであって必ずしも法制度上のルールを意味しないのである。たとえば、世界展開している企業が海外の支店を閉鎖する基準は、当該支店の売り上げ等財務状況をベースとし、不採算の状況があれば閉鎖を挙行してしまうのであり、その場合労働者については全員解雇という方式がアメリカの企業には通常に見られる。しかし、このような方式を他の多国籍企業も強行しようとするれば、それぞれの法制度とのあつれきが生じるのは当然である。

このような事態の中で、各国の社会的規制の平準化の要請とともに、ネットワークのきく企業活動を保証するための社会的規制改革が叫ばれるようになった（詳細は章末参考文献の浜田他編「グローバリゼーションと労働法の行方」を参照）。たとえば労働時間規制の緩和や解雇規制の見直しなどは多くの先進諸国で共通の課題として取り組まれている。しかし、個別の労働基準を直接に切り下げたり、個別労働関係に適用される規制を各国の法体系や実情を無視して平準化することは無理があるし、また妥当でもない。もともと労働法制は国内での雇用関係を基本的な対象として成立するのが通常の形態であり、規制のあり方もそれぞれの国の文化や社会構造に強く影響されるのが当然であること、また資本や商品の流通に対する規制とは異なり、労働関係に対する規制は人間を対象としているので規制の緩和あるいは撤廃の方向にはおのずから限界があること、などを踏まえると、個別労働基準のグローバルスタンダードを形成することは至難の業であるといえよう。

また、労使関係についても、たとえばアメリカの排他的交渉代表システムとドイツの事業所委員会制度とでは基本的な相違が存することからも明らかなように、各国がそれぞれの経済制度を構築する歴史の中で試行錯誤の末に形成されてきており、世界標準の労使関係制度というものを構想するのは困難であろう。もっとも、EU指令による規制がいわゆるEU従業員代表制を加盟国に求めているように、国際的な労使関係を包括する法ルールを実施することが常に不可能とは言えない。しかし、EU指令の普遍性が前提としているのはヨーロッパ共通の価値観に基盤を置く社会体制であり、キリスト教文化に根ざす社会的価値観の共通性なしには、EU指令の各国事情を超えた普遍性を理解することは不可能である。

そうすると、社会的規制を改革して国際競争の Level playing field を形成するという方向を模索するには、個々の労働基準や労使関係の仕組みではなく、労働市場のコントロールシステムの改革が最も効果的であるということになる。これは理由のないことではなく、労働市場における労働力需給システムの構築は、経済制度や労使関係の実態による相違が少なく、国際競争力強化という目的による改革がなじみやすい領域であるといえる。もちろん、失業に対する法的対応には個別労働関係に対する基本的法制度と強い関連を有する内容があるし、職業紹介の規制についてもそれぞれの国の特徴は無視できない。しかし、労働市場自体がすでに国際化の方向にあり、先進諸国を中心として、労働力需給のマッチングは国内制度だけでは成り立たなくなりつつあるのが現実である。したがって、国際競争力強化のための大胆な国内制度改革も、一定の基準と方向性をもって進めることが可能であり、実際に多くの先進諸国で労働市場制度の改革が進んでいる。

日本もまた、雇用の流動化や雇用形態の多様化、あるいは企業変動の活発化といった事態を前にして、労働市場改革は急務の政策課題となっている。雇用保険のあり方については、求職者給付をはじめとして就労促進のさまざまな仕組みの見直しが進んでいる。能力開発制度との機能的な連携がどのように可能かも喫緊の課題である。

他方、国際競争力の強化という要請は当然ながら日本の対外経済政策の最重要課題であり、政府の規制改革会議が労働市場政策に求めている内容も、多くがこの観点からの規制緩和である。

このような国際的状況や日本の置かれた立場を踏まえると、労働市場改革の最も急進的な担い手であるドイツの現在を検討することは、上記の課題を達成する上で不可欠の前提であるといえよう。周知のように、ドイツの労働市場改革は、すでにコール政権の末期から開始され、シュレーダー政権における最重要政策として推進された。本報告書では、ドイツ労働市場改革という巨大な対象をとりあげ、特に 2002 年に出されたハルツ委員会報告書に基づく改革の具体的内容を検討して、日本のあるべき労働市場改革を構想する手立てとすることを目的とする。

(2) 社会的規制としての労働市場改革 —労働契約の規制

ドイツの労働市場改革を検討する上で、見逃してはならない与件は、労働契約に対する周到な規制の存在である。周知の通り、ドイツでは労働契約の成立から終了まで、直接的な多くの法規制が存する。特に労働市場との関係で注目すべきは、期間の定めのある契約が原則として効力を否定されていること、労働条件の変更について労働協約や事業所協定による強い規制があり、また実定法と判例・学説の対応が複雑に絡まっていること、さらに労働契約の終了に当たっては解雇についての規制がかなり厳格であることなど、流動的労働市場の形成に対して制約要因となりうるような規制が多いことである。したがって、ドイツにおいて労働市場改革を進めるためには、このような労働契約の規制にどう対応するかが大きな課題

とならざるを得ない。そこでシュレーダー政権では、失業保険と社会扶助との統合や職業紹介システムの改革といった課題に加え、有期雇用契約規制の緩和や解雇規制の見直しなど、労働契約法制の改正も大きな政策課題としていた。しかし、後述（第3章、4章）のように、労働契約法制の改正は、想定されるような大幅な規制緩和ではなく、まさに規制内容の合理化という側面が強い。すなわち、ドイツでは労働市場改革それ自体が、社会的規制の新しいあり方を模索することにもつながっているのである。

2 失業対策の変貌

ドイツの失業対策は、19世紀末以来の社会保険制度の長い歴史にも関わらず、あまり早くから進んでいたとはいえない。すなわち、産業革命勃興後の労働者階級の増大は、景気変動による失業を生み出し、特に工業国として急速な発展を遂げつつあったプロイセン帝国に社会不安をもたらしていたが、宰相ビスマルクは一方で労働運動とこれを後押しする社会主義運動とを弾圧しつつ、他方で社会保険制度を充実させていた。健康保険や年金保険に加え、事業主のみが負担する労災保険制度についても一定水準のレベルを保っていたが、唯一失業保険は存在しなかった。ドイツでは、失業は個人の努力や運などによるもので社会的原因によるものとはみなされていなかったからである。この考え方はワイマール時代まで続き、他の社会保険が統合・合理化を進められていく中でも失業保険は成立しなかったが、ようやく1927年になって、現在の連邦雇用エージェンシーの前身に当たる連邦雇用庁が発足して労働市場政策が本格的に開始され、失業者に対しても社会保険からの拠出による職業紹介や所得保障が行われるようになったのである。ナチ時代を経て、戦後もこの連邦雇用庁は労働市場の安定的な発展に対する寄与を期待され、その傘下に置かれた雇用職業研究所とともにドイツの労働市場政策に重要な役割を果たしてきた。連邦雇用庁は、労使の代表による評議員会がその運営に関わることとされ、連邦社会労働省（当時）の監督を受けつつも事業形態としては独立した存在として歩んできた。

しかしながら、高度成長期に形成されたドイツの労働市場政策の基本は、雇用就業者を守ることに重点が置かれ、労働関係については解雇規制や有期雇用契約の制限などを前提としており、流動的な労働市場を想定した制度は著しく乏しかった。また、失業対策としては、失業者に対する職業紹介にも当然力はいれられていたものの、むしろ失業者に対する手厚い保障が目立っており、通常1年半に渡って受給できる失業給付（Arbeitslosengeld）に加え、失業給付受給期間満了後には失業扶助（Arbeitslosenhilfe）として若干額が下がるだけの保障がほとんど半永久的に給付されていたのである。

このような労働市場政策の基本的ありかたは、かねてから硬直的に過ぎるとの批判を受けていたが（章末参考文献の名古論文におけるフランクフルト学派の批判を参照）、高度成長期には空前の好況が持続し、失業率も1~2%台にとどまっていたためほとんど現実的な問題にはならなかった。しかし、二度の石油ショックを経て、80年代に一挙に失業率が高まると、

不況克服のための経済政策とならんで、労働市場政策の抜本的な改革が叫ばれるようになった。ただ、労働市場政策の改革は、上記のように個別的労働関係の規制や、また労働協約による労働条件の設定方式など重要な労働法制・慣行に手を加えずにはすまないものであり、その実行に着手することは多くの反発を生むこととなる。後述のように、ドイツの政権は結局これを先送りし続けたのであり、そのことが、事態の深刻化をいっそう進めたといえよう。もちろん、政府は全く手をこまねいていたわけではない。古くは 1969 年の雇用促進法（Arbeitsförderungsgesetz）にはじまる積極的労働政策の開始は、雇用創出措置（Arbeitsbeschaffungsmassnahme=ABM）や構造調整措置（Arbeitsstrukturmassnahme）などによる雇用の創出・転換を意味していた。しかし、これらの措置も国の助成や補助金による弥縫策の傾向が強く、抜本的な労働市場の改善にはつながらなかったのである。そして、1990 年の東西ドイツの統一を契機として、旧東独地区の失業率の高止まりが労働市場政策自体に起因するとの認識が深まると、当時のコール政権はようやく重い腰をあげるところとなった。

第 2 節 労働市場改革の経緯

1 ハルツ委員会報告

ドイツは、第二次石油ショック以来、東西統一前後の一時期を除いて常に高失業率に悩まされてきた国であり、CDU-CSU（キリスト教民主・社会同盟）と FDP（自由民主党）の連立政権による連邦政府の政策課題も、労働市場の改善を優先するのが通常であった。具体的にはコール政権末期から、さまざまな対応がなされてきたが、いずれも労働市場の目立った改善には至らなかった。そこで、16 年間にわたるコール政権に飽きたドイツ国民により選出された SPD（社会民主党）と「緑の党」の連立政権は、ただちに労働市場政策の改革に乗り出した。具体的には、コール政権末期に設立され、96 年以降中断していた「雇用、職業訓練および競争力のための同盟（Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, 通称は『雇用のための同盟』）」を再開し、政労使の対話と協議を精力的に進めたが、第一次シュレーダー政権では特に大きな改善が見られず、2002 年の総選挙におけるシュレーダー首相の再選は辛勝であった。

そこで第二次シュレーダー政権は、さらに抜本的な改革が必要であることを踏まえて、2002 年の総選挙前から、フォルクスワーゲン（VW）社の労務担当役員であったペーター・ハルツ氏に依頼していたハルツ委員会の報告書（2002 年 8 月提出）を基本的なよりどころとして、次々と新しい法律を制定した。

まず、ハルツ委員会に検討を依頼する以前の 2002 年 1 月に施行されたジョブ・アクティブ（Job-AKTIV）法は、当時の雇用局が、失業後一定の期間が経過した失業者に対し、再就職を促進するため、正当な理由なく就職面接を拒否した場合には、12 週間、失業給付の支給を停止すること、6 カ月の間雇用局のあっせんによっても就職できなかった失業者が、民間

職業紹介所の紹介により就職できた場合には、その紹介費用を雇用局が負担することなどを盛り込んだ。さらに、若年者雇用を促進するために地方自治体が環境保全・向上、社会サービス等の分野においてポストを用意し、雇用局が割り当てる就職困難者を就職させた場合に、連邦が雇用創出措置（ABM）から助成金を支給する制度を 2006 年以降も分野を拡大して継続することとなった。

一方、ハルツ委員会は、2002 年 8 月に報告書を提出し、労働市場政策にかかる非常に多様な提案を政府につきつけた。その内容は多岐に渡るが、原則は自助努力を促すことと、労働市場への編入を促進する効果的なサポートを与えることであり、この原則に基づいて、さまざまな具体的提案がなされている。提案は 13 の項目にわたるが、中心となるのは以下の三点である。

第一に、従来の連邦雇用庁と傘下の雇用局による職業紹介と失業者への給付のありかたを抜本的に改め、雇用局をジョブセンターとして再構築し、自治体の職業生活関連部局との統合により機能的な職業紹介を推進させるとともに、ジョブセンター内に人材サービスエージェンシー（Personal Service Agentur）を設置して、失業者を派遣サービスによって就労させるシステムを設ける。第二に、若年者や高齢者など特に迅速で円滑な就労が困難な層に対し、それぞれの置かれた状況に即した特別な就労促進策を実施する。これは、若年者については職業訓練クーポン制度の設置、高齢者については 55 歳以上の失業者が従前よりも低賃金の職に就く場合に賃金低下分を補填する一定の給付を行うことなどが主眼となっている。そして第三に、失業給付と社会扶助との機能的統合が提唱されている。前述のように従来は失業給付が切れたあとも税を財源とする失業扶助を受給できたが、さらに公的扶助として社会扶助（Sozialhilfe）という日本の生活保護に類似する給付があり、これと失業給付及び失業扶助との峻別がなされていないために二重受給・三重受給が目立っていた。しかも、一度失業すると上記三種の支給によって再就労の意欲を減退させる効果があるといわれていたことから、ハルツ委員会報告書は、失業給付と失業扶助を失業給付 I と失業給付 II に再編し、後者についてはこれまでの失業扶助受給者と稼働能力を認定された社会扶助受給者を対象として、労働市場への編入を目的とした支給内容にするという提案を行ったのである。

以上のほか同報告書は、個人営業を簡便に立ち上げることのできる「Ich-AG＝私会社」と、僅少賃金の就労を促す「ミニジョブ＝Mini-Jobs」の制度など、労働市場への失業者の編入を最優先の課題とする多くの提案をしている。

シュレーダー政権はこれを踏まえて、まず 2003 年 1 月にハルツ第 I 法とハルツ第 II 法を成立させ、労働市場改革への意思を明確にした。なお、ハルツ委員会報告書を受けて制定された法律にはハルツ第 I ～IV 法の名称が付されているが、これは俗称であり、実際には「労働市場政策現代化法（Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt 正確には、「労働市場における近代的サービスの法律」。本報告ではわかりやすく、この総称にもとづく個々の法律を「ハルツ第〇法」と通称する）」の I ～IV であって、具体的内容は、社会法典の II や III

の改正を中心としている。

2 ハルツ第 I ・第 II 法

まず、ハルツ第 I 法は、第一に、ドイツ全土に 181 ある雇用局（日本の公共職業安定所に相当）を、あらゆる労働市場関連のサービス業務を各地方レベルで提供する中心となる「ジョブ・センター」（後に雇用エージェンシーとなる）に改編することとした。これは雇用局と連邦雇用庁の癒着が厳しく指摘され、連邦雇用庁長官が辞任した事件を受けての改革姿勢を示したものである。

また第二に、職業紹介の迅速化のための措置を設けた。まず解約告知を受けた失業者は、遅滞なく職安（改編されてジョブ・センター）に届け出なければならない。届け出を遅滞したものは、失業給付を、その者の有する請求額に応じて、日額 7～50 ユーロ減額される。また支給期間も最高 30 日まで短縮されうる。独身失業者は、新たな就職について、移転等場所的条件についての要求がいつそう厳しくなされる。この処置によって平均失業期間は 1 週間短縮され、10 億ユーロの節約が可能になる。

第三に、就労促進の実をあげるために、派遣労働の機会を拡大した。すなわち、すべての雇用局に「人材サービスエージェンシー（PSA）」を設置し（運営は雇用局もしくは契約によって民間会社）、PSA は失業者を派遣労働者として派遣することによって職業仲介を行う。派遣労働者の賃金水準については、PSA の設置を契機として、従来の労働者派遣法（Arbeitnehmerüberlassungsgesetz）による規制を一部改正するかわりに、PSA と管轄労組との賃金協約で一律に規制し、すべての派遣労働について（民間会社によるか PSA によるかを問わず）、派遣労働者と派遣先の被雇用者の同一賃金を原則とする。ただ最初の 6 週間は、派遣労働者が受給していた失業給付と同額の賃金が支払われる。これは派遣労働に関する EU の指針に従うものではあるが、これによって従来の民間の派遣会社の場合と比べて派遣労働者の賃金水準は高くなる。しかし、場合によっては（非熟練労働者等の場合）、労組は PSA との賃金協約でこれよりも低い水準の賃金設定を行うこともできる。また労働者派遣法で、同一の派遣先に再度派遣し得ないとか、派遣元は派遣期間と同一期間だけに制限した派遣労働者の雇用をなし得ない等と規定していた従来の規制は廃止される。

第四に、高齢者に対する賃金保障制度を設けた。すなわち、55 才以上の失業者が新たな職に就いた場合に、雇用局からの補助金を通して賃金の一定の補填が得られる。そのために支給される手当は、新たに就いた職種の賃金と失業前の職種の賃金の差額の半分で、補填期間は就職しなかった場合に失業給付の支給を受ける期間である。この処置は 2005 年末までとする。これによって、高齢失業者が以前よりも低い賃金の職種に就くことが奨励されるが、財政上、保証される補助金額は支給されるはずの失業給付とほぼ同額になると見積もられている。

次にハルツ第 II 法は、主として通常の職業紹介による雇用ではない就労を模索したものと

いえる。

第一に、架橋手当（Brückengeld）と称される制度を設けた。これは、55才以上の失業者につき、雇用局の職業紹介を辞することができる代わりに、従来の失業給付の半額を橋渡し金として支給するというものである。期間は、最初に年金支給を受けられる時までとし、最高で5年間である。この処置は2004年末までとされた。また、この処置を受けるものは、雇用統計上失業者に算入されない。

第二に、私株式会社（Ich-AG）という新たな自営業形態を導入した。失業者が起業家として自営業を営む場合、収入が2万5000ユーロを超えない範囲で、最高3年間起業のための補助金を職安から支給される。支給額は、月額で1年目が600ユーロ、2年目が360ユーロ、3年目が240ユーロであり、公的疾病保険・年金保険加入の権利も与えられる。また、手工業における起業の要件も緩和され、マイスター試験に合格していなくても、それに相当する知識と技量を証明すればよい。

第三に、ミニ・ジョブ（Mini-Jobs）、すなわち公益にかかる低賃金就労を導入した。これによれば、個人世帯に提供されるサービス業務は、月額500ユーロまでの範囲で助成を受け、その内容は、社会保険料を一括して10%に軽減され、課税面でも定率税10%、最高でも年額360ユーロが課せられるに過ぎない。業務内容は料理、掃除、高齢者介護のほか、育児手伝い、職人仕事も含まれることになった。この処置は従来この分野で蔓延していた闇労働に対処するものとして期待された。

3 アジェンダ 2010

ハルツ第I法と第II法の成立後、シュレーダー首相は2003年3月にアジェンダ2010を発表した。これはシュレーダー政権の労働市場改革に関する総合的公約という位置づけを与えるものである。

アジェンダ2010の基本的内容は以下のとおりである。

第一に、労働市場改革の分野では、解雇制限法（Kündigungsschutzgesetz＝解約告知保護法とも訳される）の緩和、失業給付給付期間の短縮、失業扶助と社会扶助との統合、連邦雇用庁の連邦雇用エージェンシーへの移管が中心的な政策としてあげられている。

解雇制限法は、すでにコール政権末期にその適用対象事業所を常用労働者5人超から10人超に引き上げたものの、シュレーダー政権になってすぐもとに戻された経緯がある。アジェンダ2010で示された改革内容は、コール政権時のようなドラスティックなものではないが、新設企業については適用要件を緩和することや、常用労働者5人の算定方法を緩和することなどが盛り込まれている。また、経営上の理由による解雇については、社会的選択（Sozialauswahl）によって被解雇者の選定基準が厳しく制約されているが、この要件を緩和し、社会的選択に当たって考慮すべき基準を、勤続年数、年齢、家族を扶養する責任を有しているかどうかの3点に限定することが提案されている。さらに、解雇に当たって企業が被

解雇者との間で解約補償金による解約契約を締結することや、解雇に対する訴訟提起期間の限定を提案している。

つぎに失業給付期間の短縮については、それまでの原則 32 カ月の給付期間を大幅に短縮し、原則 12 カ月とした上で、55 歳以上の高齢者については最大 18 カ月までとする措置が示されている。

失業扶助と社会扶助との統合については、従来連邦レベルの業務であった失業扶助と、各自治体の業務であった社会扶助とを統合するという大規模な制度改革が提唱されている。水準は社会扶助に合わせるとの前提なので、失業扶助のレベルが低下することとなる。同時に、従来の雇用局を就労促進を担当する総合的なジョブセンターに組織替えし、若者の就労支援を強化する機能も備えることとなった。このような雇用局の組織変更にもない、連邦雇用庁も連邦雇用エージェンシーとして再編されることが目されている。

また、社会保障改革の分野では、年金と医療保険に関する具体的な改革の方向が示されている。前者については、年金支給年齢を 2011 年より一年に一月ずつの割合で引き上げ、2034 年に 67 歳とすることが提案されている。また年金支給額の上昇率の基準を、労働者の平均所得ではなく個々の労働者の実際の所得とすること、支給額を決定する際には受給者数と保険料支払者数のバランスを考慮することなどが示されている。後者については、ホームドクター制を奨励することで支給額の削減をはかることや、医療行為及び医薬品についてその質を評価する基準の導入も提案されている。

アジェンダ 2010 は経済・財政改革にも及んでいるが、注目されるのは、ドイツの職業意識の質を支えてきたとされるマイスター制度を改革し、それまでの 94 のマイスター資格を 32 に削減することが提唱されている。また中小企業の支援策も盛り込まれており、決算業務を緩和すること、税負担を軽減することなどが提案されているのと同時に、復興金融公庫とドイツ負担調整銀行とを統合して中小企業融資を支援する新しい銀行を設立するとされている。さらに、雇用の拡大のために投資しようとする中小企業には、一人当たり最大 10 万ユーロの融資も想定されている。加えて、住宅や公共インフラを整備するための資金として、復興金融公庫から総額 150 億ユーロの融資を行うことも提唱されている。

このアジェンダ 2010 は、第一次シュレーダー政権末期の労働市場改革の方向を正当化するとともに、その後矢継ぎ早に打ち出された制度改革の根拠となるものであり、ドイツにおける 21 世紀初頭の労働市場改革の行方を決定付ける役割を果たしたといえる。

4 労働市場改革法 (Arbeitsmarktreformgesetz)

労働市場改革法は、2003 年 12 月、ハルツ第三法、第四法とほぼ同時に制定されたもので、アジェンダ 2010 の内容のうち、特に解雇制限法の改正や失業給付の給付期間短縮などの提案を実現した。すなわち同法は、解雇規制の骨格を損なうことなく、新規採用の障害とならないような透明で法的安定性が確保された仕組みを実現することを目的とし、詳細は第 4 章に

ゆずるが、おおむね次の4点について従前の法制度を変更した。

第一に、解雇制限法の適用を除外される事業所の労働者数につき、5人までは適用を除外され、11人以上については適用があり、6～10人までについては、2004年1月1日以降の採用者については当該事業所の労働者数に算入しないこととされた。これにより、小規模企業の新規採用意欲を促すことが期待されている。第二に、経営上の理由による解雇の場合に要件として課される社会的選択につき、勤続年数、年齢、扶養義務及び重度障害の有無の4点に限定され、かつ、継続雇用されるべき正当な理由を立証できる労働者についてはこれらの要件は除外される。また、事業所変更の場合の事業所委員会との協議を経た解雇は正当性が推定されること、経営上の理由による解雇に対する労働者側の対応については、補償金の請求と継続雇用の訴えとが選択できることとされたことなどが注目される。第三に、有期雇用契約について、企業の新設の場合には4年間に限って更新の自由が認められることとなった。第四に、失業給付の受給期間が大幅に短縮され、それまで最高32カ月間の受給期間が、55歳未満について最長12カ月、55歳以上について最長18カ月に短縮されたのである。これは、ハルツ第Ⅲ、第Ⅳ法への助走にあたる内容であったといえる。

5 ハルツ第Ⅲ・第Ⅳ法

アジェンダ2010の発表後に取り組まれた労働市場改革の具体的成果としては、ハルツ第Ⅲ、第Ⅳの各法が中心となろう。いずれも該当箇所でも詳述されるが、ハルツ第Ⅲ法は、主として連邦雇用庁と傘下の雇用局の組織及び機能を抜本的に変更することを目的としており、これによって連邦雇用庁は連邦雇用エージェンシーとなり、また個々の雇用局は雇用エージェンシーとして生まれ変わった。そして、失業扶助と社会扶助の統合にともなう自治体と雇用局の事務の統合を円滑化するために、両者を総合した協同組織（Arbeitsgemeinschaft）を形成すること、また特に高齢者や若者に対する就労促進策の強化などが盛り込まれている。ハルツ第Ⅳ法は、ハルツ各法の中で最も注目を浴びているものであり、アジェンダ2010の目玉ともいえる内容を有している。すなわち、失業扶助と社会扶助を統合して失業給付Ⅱという新しい給付を創設し、失業者への対応の基本的理念を、福祉から就労へと転換させる仕組みを整えたのである。

第3節 小活

以上のように、ドイツがたどってきた労働市場改革の道筋は、ハルツ委員会報告とそれにもとづくハルツ第Ⅰ～Ⅳ法ないし労働市場改革法等によって、それまでの改革とは基本的に異なる質を備えたといえる。すなわち、過去に試みられた改革の基本的な姿勢は、労働市場への労働者の編入は国家のサービスとして行うべきであり、失業者には十分な保障を確保した上で、十分な収入のある雇用先を紹介すべきであるという理念に基づいていた。失業者に

対する手厚い給付もその理念によって正当化されていたといえる。しかし、ハルツ改革による労働市場政策は、いわば就労最優先主義ともいべきかなり過激な内容を有しており、失業率低下の目標に特化した大胆な具体的施策がちりばめられている。その具体的内容は第 2 章以下にゆずるが、ここではドイツのような社会的市場経済をたてまえとする国においてこのような抜本的な改革がいかにして可能なのかを注視することが、日本の労働市場政策のあり方にとって重要な意味を持つことを指摘しておきたい。

参考文献：

Franz Josef Düwell, Das reformierte Arbeitsrecht, 2005

浜田富士郎／香川孝三／大内伸哉編「グローバル化と労働法の行方」（勁草書房、2003 年）

名古屋道功「ドイツ労働市場改革立法の動向－ハルツ四法と労働市場改革法を中心に」金沢法学 48 卷 1 号（2005 年）