

## 第3章 ドイツ

## 第3章 ドイツ

### はじめに

ドイツでは、国籍や住居地に関係なく、誰でも事業（ビジネス）を営むことが可能である。ビジネスを始める場合、まず会社の形態を選択し、商業登記や営業届出などの段階を踏んだ上で、最後に企業登録を行うのが一般的な流れである<sup>1</sup>。

民間人材ビジネスの分野でも上記の手順が適用され、雇用仲介事業を行う者は、会社の法的形態にかかわらず、原則として事業を始める管轄の事業担当局（Gewerbeamt）に届け出て事業登録を完了し、事業資格（Gewerbeschein）を取得する必要がある<sup>2</sup>。

本稿ではそうした一般的な事業登録や事業資格取得、あるいは、ごく少数の例外的な認可や届出<sup>3</sup>は省略した。

以上を踏まえた上で、まず第1節で人材ビジネス分野における「職業紹介」、「委託募集・求人広告・情報提供」、「労働者派遣」の3つの区分に沿って規制状況を把握し、次に中核となる職業紹介制度の歴史の変遷を概観する。さらに第2節で各関連の労働市場の現状を確認し、実態の状況把握を試みる。

### 第1節 現行制度の枠組み、法制度の経緯

#### 1. 事業区分

##### (1) 職業紹介

業として職業紹介を営むためには、営業法（GewO）に基づいて、必要事項の届出を所管の連邦雇用エージェンシーに提出するだけで良い<sup>4</sup>。つまり、上述の事業資格を取得するだけで足りる。

ドイツでは1994年に職業紹介に関する国家の独占が廃止され、民間職業紹介事業が自由化された。なお、1994年の自由化の際は「許可制」が採用されたが、その後2002年の社会法典第3編（SGBⅢ）の改正によって、許可制が廃止された。

なお、労働者からの手数料徴収については規制がある。民間職業紹介事業者は、社会法典第3編（SGBⅢ）296条に基づいて、仲介によって求職者の労働契約が成立した場合に限り、原則2,000ユーロを上回らない範囲で成功報酬を受け取ることができる<sup>5</sup>（同規制に基づき、雇用

<sup>1</sup> NRW.INVEST GmbH サイト（Business Guide für Deutschland und NRW）、Lee & Schwerbrock German Law Firm サイト。

<sup>2</sup> 医師、弁護士、会計士、教師、建築家、学者、芸術家などの自由業（Freiberufler）はのぞく。自由業者は別途、税務署への届け出が必要となる。

<sup>3</sup> 例えば、家内労働法（Heimarbeitsgesetz; HAG）の適用を受けて、家内労働を委託する委託者（発注者・仲介者）の中には、一般的な届出義務のほか、特別な届出義務も存在する。この義務を負う委託者は、自らの委託で家内労働に従事する者の名称および労働場所を、所管の行政官庁および警察当局に届け出る必要がある。なお、危険防止を実施するための措置は、営業法の規定により、監督権限を有する所管の行政官庁によって講じられる。

<sup>4</sup> 皆川宏之千葉大学教授提供資料「ドイツにおける職業紹介（厚生労働省 雇用仲介事業の在り方に関する検討会、2015.11.25）」、Gewerbeordnung（GewO）§14、Bundesministerium für Arbeit und Soziales サイト（1. Februar 2015, Öffentliche und Private Arbeitsvermittlung）。

<sup>5</sup> Bundesverband für Verbände Privater Arbeitsvermittler; BVVA e.V. サイト（“Rechtliche Grundsätze der

エージェンシーが発行する“職業紹介クーポン”については後述)。なお、職業訓練仲介に関する求職者への手数料徴収は禁止されている<sup>6</sup>。

## (2) 委託募集、求人広告・情報提供

委託募集、求人広告・情報提供に関する規制は特にな<sup>7</sup>。

## (3) 労働者派遣

労働者派遣を行うためには、許可が必要である。許可やその他の労働者派遣事業の実施に関しては、労働者派遣法 (AÜG) 17 条に基づき、連邦労働社会省の専門的な指示 (fachlichen Weisungen) の下で、連邦雇用エージェンシーが担当する。

許可を必要とする理由について、ボーフム大学のロルフ・ヴァンク名誉教授は「雇用と使用が分離する派遣労働関係では、派遣元は容易に使用者としての責任を免れうるため、労働者派遣事業を完全に自由化すべきではなく、派遣元が雇用主としての責任を果たすことを確保するため」と解説している<sup>8</sup>。

許可は1年を上限として付与され、交付手数料がかかる。2015年12月1日に施行された「労働者派遣許可費用令の改正に関する第2政令 (Zweite Verordnung zur Änderung der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis-Kostenverordnung)」により、労働者派遣許可の交付手数料が、12年ぶりに引き上げられた (有期許可がこれまでの750ユーロから1,000ユーロ、無期限許可がこれまでの2,000ユーロから2,500ユーロとなった)。今回の交付手数料の引き上げについて連邦労働社会省は、「連邦雇用エージェンシーの派遣元企業に対する監視の質を確保するため」としている<sup>9</sup>。

許可の延長申請は、遅くとも1年経過後の3カ月前までにする必要があり、連邦雇用エージェンシーが1年経過以前に延長を拒否しない時には、許可はさらに1年延長される。派遣元事業者が3年連続で合法的に活動している時は、無期限の許可が交付され得る。当該の許可は、派遣元事業者が3年間許可を使用しない時は失効する<sup>10</sup>。

労働者派遣は、労働者派遣法 1b 条に基づき、建設産業への派遣を禁じているが、建設付随業 (Baunebengewerbe)、例えば建設会社の事務職や営業職等への派遣は可能である。

違法な派遣労働の取締りについては、連邦雇用エージェンシーと連邦税関の不法就労税務監督部 (Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung) が担当している。また、派遣元が許可を有していない場合には、労働者派遣法 9 条 1 文および 10 条 1 項に基づき、派遣労働者と派遣先との間に労働契約が成立する。

Privaten Personalvermittlung in Deutschland”)、連邦経済エネルギー省 (BMWi) /連邦労働社会省 (BMAS) /連邦雇用エージェンシー (BA) サイト (“Guide to Working in Germany”) p.4.

<sup>6</sup> Bundesagentur für Arbeit サイト (“Öffentliche und Private Arbeitsvermittlung”)(1.Februar 2015).

<sup>7</sup> 皆川宏之 (2015.11.25) 前掲資料。

<sup>8</sup> Rolf Wank (翻訳:橋本陽子) (2014) 「ドイツと日本における労働者派遣」『日独労働協会会報』第15号、p.47.

<sup>9</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Pressemitteilungen (17.12.2015).

<sup>10</sup> 労働者派遣法 (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz; AÜG) 第2条。

なお、1972年の労働者派遣法成立時から、同法の適用と実態に関する定期調査と連邦議会への報告が、連邦政府に義務付けられている<sup>11</sup>。

## 2. 人材ビジネスに関する規制の歴史の変遷

ここでは、ドイツの人材ビジネスの中核を成す「職業紹介制度」の歴史の変遷を概観する<sup>12</sup>。

### (1) 職業紹介に関する国家独占の形成

ドイツにおける職業紹介の歴史は、中世ニュルンベルクの「奉公人紹介所 (Gesindemarkt)」(1400年)と同業組合 (Zunfte) の紹介所まで遡ることができる。当時、民間の職業紹介所 (Arbeitsnachweisstellen) も存在していた。

職業紹介に関する法規制は1910年から始まり、第一次世界大戦後の大量失業による労働市場の混乱を経て、ヴァイマル共和政下の1927年に職業紹介失業保険法 (AVAVG) によって公的職業紹介制度が統一的に整備された。

民間職業紹介が禁止されたのは、ナチス体制下の1935年である。同年に制定された独占法 (Monopolgesetz)<sup>13</sup>により、職業紹介、職業指導、職業訓練の斡旋に関する国家の独占が形成された<sup>14</sup>。

第二次世界大戦後も「職業安定組織の構成に関するILO条約 (88号条約)」の批准などを根拠に、連邦雇用庁 (Bundesanstalt für Arbeit) による職業紹介事業の独占が維持され、雇用局 (Arbeitsamt) を通じた職業紹介のみが行われた。AVAVGを引き継いで1969年に制定された雇用促進法 (AFG) でも、一部の例外 (芸術分野、管理職の紹介) をのぞき、職業紹介の国家独占が継続された。

### (2) 規制緩和と民間職業紹介の自由化

こうした職業紹介事業の国家独占を崩そうとする動きは、自由市場経済を標榜する自由民主党 (FDP) などが1970年代から主張してきた。その主張は最終的に、1990年12月の自由民主党 (FDP) とキリスト教民主・社会同盟 (CDU・CSU) との連立協定の中に、「職業紹介事業の国家独占の廃止」という形で盛り込まれることになった。さらに翌年 (1991年) のEC裁判所の「国家による職業紹介の独占は、ECの競争法に違反する」とした判決<sup>15</sup>、連邦通常裁判

<sup>11</sup> 2016年1月時点で最新の報告書は『労働者派遣法の適用と実態に関する第12回報告書 (Zwölfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes - AÜG -)』で、2009年から2012年の状況がまとめられている。

<sup>12</sup> ドイツの職業紹介の歴史の変遷については、井口 泰 (1996) 「職業紹介事業の規制緩和と労働市場—ドイツの動向から」『日本労働研究雑誌 437号』日本労働研究機構、鎌田耕一 (1996) 「国際機関における職業紹介制度見直しの動向」『日本労働研究雑誌 437号』日本労働研究機構、が詳しい。

<sup>13</sup> 職業紹介、職業指導、職業訓練斡旋法 (独占法) ;Gesetz über Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung (Monopolgesetz) vom 05.11.1935.

<sup>14</sup> Christina Kade (1997) *Private Arbeitsvermittlung in der Bundesrepublik Deutschland*, Diplomarbeiten Agentur Diplom.de, p.7, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011) *Gesetzestexte zur Sozialgeschichte 1881-2010*, p.4.

<sup>15</sup> EuGH vom 23. April 1991, C-41/90.

所の「連邦雇用庁による職業紹介独占は、職業選択の自由を保障する基本法（憲法）に違反する」とした判決<sup>16</sup>が、その後の職業紹介事業の規制緩和の流れに大きな影響を与えた。これによりドイツは1992年にILO第96号条約（営利職業紹介の漸進的廃止を定める第二部）を破棄した上で、1994年の改正雇用促進法により、職業紹介の国家独占を廃止して、民間職業紹介事業を自由化した。

なお、1994年の自由化の際には許可制が採用されたが、その後、2002年3月の社会法典第3編（SGBⅢ）の改正によって、許可制は廃止された。

### （3）職業紹介クーポン — VGS から AVGS へ

ドイツでは、2002年の民間職業紹介事業のさらなる自由化（許可制の廃止）と同時に、緊急対策として、職業紹介クーポン（Vermittlungsgutschein;VGS）制度が時限的（2年間）に導入された<sup>17</sup>。

職業紹介クーポンの効果については、成立した就業関係が短期間で終了する傾向や、民間業者のクーポン換金を目的とした制度濫用の可能性なども過去に指摘された<sup>18</sup>。しかし、幾度かの制度延長を経て、最終的に2012年4月1日施行の編入機会法<sup>19</sup>に基づき、その他の民間の第三者に委託される公共事業の1つ、「積極的職業紹介クーポン（Aktivierungs- und Vermittlungs- gutschein;AVGS）」として、恒久化された。

現在の積極的職業紹介クーポンは、積極的職業統合措置（Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung）への参加助成政策の一環として、雇用エージェンシーが失業者等に対して付与している。

積極的職業紹介クーポン（AVGS）の仕組みは、まず、雇用エージェンシーが対象者<sup>20</sup>に支援の目的や内容等の条件を提示した上でクーポンを発行する。クーポンの使用期間と地域に制限はあるが、対象者自身が民間職業紹介機関等を選択し、無料で利用することができる。

そして、民間職業紹介機関が、社会保険加入義務のある職業紹介に成功した場合にのみ、連邦雇用エージェンシーからその民間業者に上限2,000ユーロの報酬額が直接支払われる（長期失業者、重度障がい者については上限2,500ユーロ）。報酬は、雇用開始後6週間目に1,000ユーロ（第1期支払い）、その後6カ月間雇用が継続された場合に1,000ユーロ（第2期支払い）、という2段階の支払い体制になっている。ただし、この成功報酬は、①就業関係の期間

<sup>16</sup> BGH, 25.09.1991 - IV ZR 87/90.

<sup>17</sup> 日本では、「職業紹介バウチャー制度」と訳されることもある。職業紹介クーポン（VGS）は、民営職業紹介の許可制（旧社会法典第3編291条）を廃止した2002年3月施行の「監査役会における労働者代表選出簡素化法（Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat vom 23.3.2002, BGBl. I, S. 1130）」によって導入された。

<sup>18</sup> 橋本陽子（2014）「ハartz改革後のドイツの雇用政策」『日本労働研究雑誌』647号、労働政策研究・研修機構 p.56、労働政策研究・研修機構（2006）『ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望—』労働政策研究報告書 No.69（第5章 ハartz・コンラット ドイツ・日本研究所副所長執筆部分） pp.64-65。

<sup>19</sup> 労働市場への編入機会のための法律：編入機会法（Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt）2012年4月1日施行。

<sup>20</sup> 失業後6週間から3カ月が経過するまでに一度も職業紹介が行われていない失業手当Ⅰの受給者、失業期間等から見て職業紹介の困難な失業者等が対象となる。

が3カ月未満である場合、②原則、過去4年間において就業関係にあった使用者との間に成立した場合は認められない<sup>21</sup>。

以上のようにして、積極的職業紹介クーポン（AVGS）は、失業者に手渡されるが、成功報酬そのものは、連邦雇用エージェンシーから、当該の民間業者に直接支払われる。

なお、このクーポンは頻繁に失業者に付与されるが、実際に成功報酬として支払われることは少ない。2014年の連邦雇用エージェンシーの統計によると、28万3,959件のクーポンが求職者に手渡されたが、実際に第1期に支払われたのは、2万9,676件に留まっている<sup>22</sup>。

#### (4) 公的職業紹介組織の再編

上述の民間職業紹介の自由化や職業紹介クーポンの導入の背景には、1990年の東西統一以降、旧東独地域を中心に雇用情勢が悪化していたことや、高失業率と硬直した労働市場システムの弊害が顕在化していたことが関係している。ドイツがそれまで築いてきた労働市場政策は、労働者を守ることに重点が置かれ、解雇や有期雇用契約に対する厳しい制限、失業者に対する手厚い保障など、労働市場の流動性も乏しく、構造的な改革が求められていた。

そこで2002年8月16日に、こうした高失業率や硬直した労働市場システムを改善し、就労を促進するために、失業給付の見直しや規制緩和などの包括的な労働市場改革案がシュレーダー政権に提出された。この改革案を提示したのは、政府の付託を受けた「労働市場における現代的サービス委員会（政労使学で構成）」である。委員長には、フォルクス・ワーゲン社の労務担当役員で、首相顧問も務めていたペーター・ハルツ氏が就任した（いずれも当時）。彼の名にちなみ、この労働市場改革は「ハルツ改革」と呼ばれ、ハルツ第I法からハルツ第IV法の4段階に分けて広範囲に行われた。現在は、ドイツの労働・社会制度の大部分がハルツ改革の影響を受けているといっても過言ではない。

図表3-1 ハルツ改革の基本的考え方

労働市場サービスと政策の効率性/効果の増強	失業者の労働市場への統合	労働市場の規制緩和による雇用需要の喚起
<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業紹介組織の再編</li> <li>・準市場の導入（部分的に市場原理を導入）</li> <li>・改善目標</li> <li>・評価委託</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給付システムの再編</li> <li>・罰則規定</li> <li>・失業行動を見据えた新しい混合政策</li> <li>・メイク・ワーク・ペイ（税・保険料負担を働くことに見合うようにする）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣労働分野の規制緩和</li> <li>・有期契約制限の緩和</li> <li>・解雇規制の緩和</li> </ul>

出所：IABZAF1/2007。

<sup>21</sup> 社会法典第3編（SGB III）45条、橋本陽子（2014）前掲書 p.56。

<sup>22</sup> ILO (2015) *Public Employment Services in Europe: GERMANY*, p.13., “Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung” einschließlich Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gem. § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III.

2002年にハartz改革の基本的な考え方が発表された後、これを基に次々と新しい法律が制定された。具体的には、図表3-1のような基本的考え方を土台として、職業紹介組織の再編、失業保険の受給期間の短縮、失業保険と生活保護の融合、失業者が起業しやすい仕組みなどが導入された。

公的職業紹介組織の再編については、2003年12月23日に成立したハartz第三法に基づき、連邦雇用庁（Bundesanstalt für Arbeit）から連邦雇用エージェンシー（Bundesagentur für Arbeit; BA）へと改組された。

連邦雇用エージェンシーは、自治管理を行う権利能力を有する公法上の法人<sup>23</sup>に位置づけられ、2015年現在、本部はニュルンベルグ、州レベルで10の地域統括局（Regionaldirektion）、地方レベルで156の雇用エージェンシー（Agenturen für Arbeit; AA）と約600の支所（Geschäftsstelle）がある。また、地方自治体と共同で303のジョブセンターを設置している。このほか、中央外国・専門職業仲介局（ZAV）、労働市場・職業研究所（IAB）、労働市場管理に関する専門大学（HdBA）等の組織も内包している。

連邦雇用エージェンシーは、各地の雇用エージェンシーや支所等を通じて、雇用促進の諸規定を定めた社会法典第3編に基づき、失業者や求職者への職業紹介、職業相談、雇用主に対する助言、障がい者への就労支援、失業手当Ⅰ（労使拠出の失業保険料が財源）等の各種給付を行っている<sup>24</sup>。

##### (5) ジョブセンターの設置と変遷

連邦雇用エージェンシーは、上述の業務のほか、就労能力を有する（1日3時間以上就労できる）生活困窮者の最低生活保障（求職者基礎保障）の諸規定を定めた社会法典第2編（SGB II）に基づき、対象者<sup>25</sup>に対する就労支援や失業手当Ⅱ<sup>26</sup>等の各種給付を、地方自治体が共同で運営する303のジョブセンターを通じて行っている。失業手当Ⅱは、租税を財源としており、主に長期失業者とその家族に対する生活保障給付と就労支援を一元化したものとなっている。

ハartz改革前後から現在までのジョブセンターの変遷について簡単に記述すると、まず「ハartz第四法（2005年）」によって、連邦機関が担ってきた労働行政の一部と、自治体が担ってきた公的扶助の一部を統合して、長期失業者に対する生活保障給付と就労支援を一元化するた

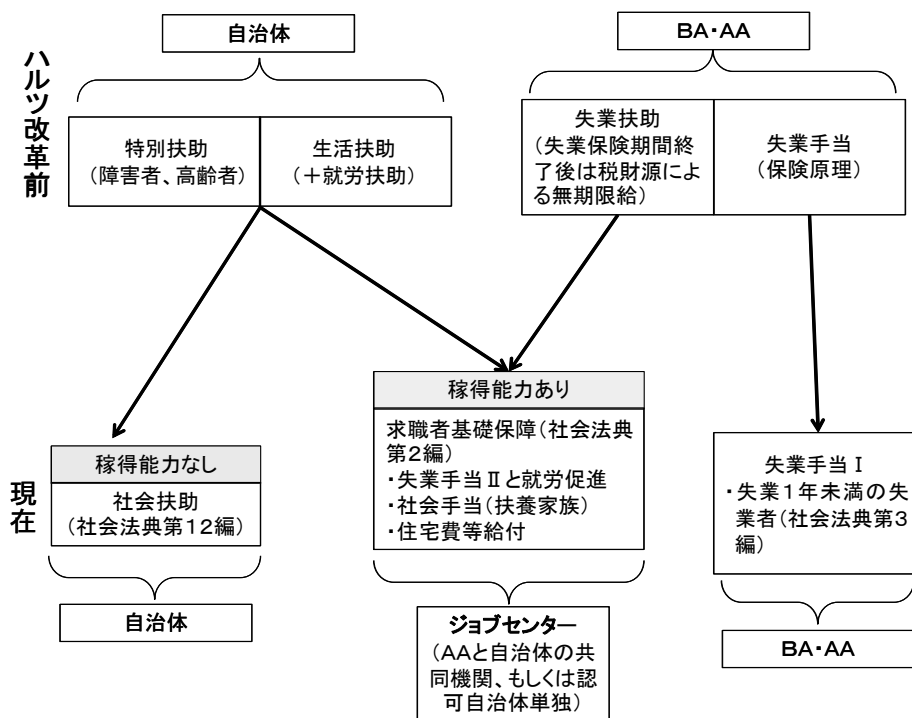
<sup>23</sup> 「自治管理」とは、本部に設置されている政労使三者構成（政労使各7名、計21名）の「管理評議会（Verwaltungsrat）」を指す。管理評議会は、民間企業の外部監査役会に類似した機能を持ち、日常の業務運営を行う理事会（Vorstand）に対する監視や助言等を行う。これは、失業保険の拠出金の担い手である労使の、BAの運営に対する関与を保障するものである。ただし、労使の拠出金が財源でない労働市場プログラムや給付金については、管理評議会の関与を得ずにBAが実施する（社会法典第3編371条4項）。なお、管理評議会は中央レベルであるが、地方レベルでも同様に政労使三者構成の地方管理委員会（Örtlicher Verwaltungsausschuss）があり、地方の雇用エージェンシーや支所の業務運営に対する監視や助言を行っている。また、「公法上の法人（Körperschaft des Öffentlichen Rechts）」は、public-law corporation と英訳されることが多い。

<sup>24</sup> 失業手当Ⅰは、失業者に対し、社会保険方式による失業手当を給付する。ここでいう「失業者」は、週15時間未満の就業（自営含む）で、雇用エージェンシー（AA）に失業登録し、その職業斡旋を受けている求職中の65歳未満の者を指す。給付期間は、失業保険加入期間および年齢によって決まる。

<sup>25</sup> 「求職者基礎保障」制度の対象は、その名が示すとおり、失業者ではなく「求職者」である。そのため、給付される「失業手当Ⅱ」の対象は、「失業者」ではなくさらに広い概念の「求職者」である。

<sup>26</sup> 通称「ハartzⅣ」と呼ばれている。

図表 3-2 実施主体と業務分担（ハルツ改革前・現在）



出所: 武田公子(2012) p.30 をもとに作成。

めに雇用エージェンシー（AA）と地方自治体の共同運営が始まった（図表 3-2）。

これは、雇用エージェンシーが保有する職業・職業訓練の斡旋、相談等の就労支援に関する行政資源と、自治体もつ社会的弱者の包摂・生活再建等の自立支援に関する行政資源とを「ひとつの手から（ワンストップで）」提供する仕組みを作ることを目指すものだった。

しかし、両者の役割分担や連携等の実施主体をめぐり、郡（Landkreise）から憲法（基本法）違反の訴えが出され、2007年に違憲状態にあるという判決が出された。そのため、2010年7月に憲法自体を改正し、91e条によって社会法典第2編にかかる業務に関しては、雇用エージェンシーと地方自治体の共同運営を例外的に認め、執行にかかる必要経費は連邦が負担すること等が定められた<sup>27</sup>。

憲法改正を受けて実施された主な改正は、次の3点である。(1)ジョブセンターの意思決定権限を明確にし、独立性を高めることで、現場の裁量を拡大した。(2)実施成果をジョブセンター間で比較可能なものとするために、地方自治体が単独で運営しているジョブセンターも連邦の統一的な評価システムの下に置き、連邦雇用エージェンシーの電算システムを用いて共通化を図った。(3)地方自治体が単独で運営するジョブセンターへの監督は連邦ではなく、州が行うことを明確にした。

2015年時点でジョブセンターは、雇用エージェンシーと自治体の共同機関が303、認可され

<sup>27</sup> ジョブセンターの変遷と役割については、武田公子（2012）「ドイツ社会保障制度における政府間関係」『海外社会保障研究』No.180、国立社会保障・人口問題研究所、が詳しい。



た自治体の単独機関が 105 ある。

## (6) PSA—設置義務から任意へ

ハルツ第 I 法（2003 年 1 月施行）では、すべての雇用エージェンシー内に PSA（人材サービスエージェンシー）を少なくとも 1 カ所設置することも定められた。

これは、すべての雇用エージェンシーに民間の人材派遣会社等を活用した PSA を設置することで、失業者を期間限定で企業に派遣して雇用機会を確保し、その当該派遣先での就職を目標とした制度である。

PSA の主な役割は、失業者に、仕事を紹介する目的で派遣業務を行うことである（いわゆる日本の予定紹介派遣）。連邦雇用エージェンシーとの契約において、一定人数の失業者を派遣社員として雇用し、1 年以内に継続的な定職を斡旋することが PSA には義務付けられた。その対価として、連邦雇用エージェンシーは、PSA に人数分の定額補助金（斡旋経費と斡旋特別報奨金）を支払う。

PSA 制度については導入後、費用対効果が低く、失業者の再就職にも有効な手段となっていないという政府の中間・最終評価が出されている<sup>28</sup>。同制度は 2005 年 6 月以降、雇用エージェンシーにおける PSA 設置は任意となり、さらに 2009 年 1 月施行の労働市場政策再編法（Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente）によって、社会法典第 3 編（SGBIII）45 条に基づく民間委託事業の 1 つへ改変された<sup>29</sup>。

## 第 2 節 人材ビジネスに関する労働市場の概況

### 1. 職業紹介、求人広告・情報提供サイト等の状況

求職者の入職経路に関して、ドイツでは、友人・知人を介した「縁故」が最も主要な経路（3 分の 1 以上）となっており、次に、企業の求人広告、ネットの広告、公的職業紹介機関と続く<sup>30</sup>。

ノルトライン・ヴェストファーレン（NRW）州経済振興公社によると<sup>31</sup>、一般的に企業が人材を獲得しようとする場合、自社サイトでの求人募集のほか、雇用エージェンシーの職業紹介サービス、新聞・雑誌・職業斡旋のネットサイトへの求人広告、民間業者の人材紹介サービスなどを利用することが多い。技術職や専門職などの高度人材の求人は、通常は全国紙や業種別の刊行物を通じて行うことが多く、職人や低資格の求人は、地方紙を通じた応募が一般的である。さらに、生産ピーク時や一時休職者の代行など雇用期間を限定した求人は、人材派遣会社を通じた人材獲得方法がある。

<sup>28</sup> 労働政策研究・研修機構（2006）前掲書 p.26、pp.65-66、p.116、p.124、Bundesministerium für Arbeit und Soziales（2006）*Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt Bericht 2006*, p.V。

<sup>29</sup> 橋本陽子（2014）前掲書、p.63。

<sup>30</sup> IAB *Kurzbericht Nr. 11 / 23.5.2007*、樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩（2004）『RIETI Discussion Paper Series 04-J-036 入職経路の日米欧比較分析』p.7、経済産業研究所。

<sup>31</sup> NRW.INVEST GmbH サイト（“Mitarbersuche”）。

ドイツのIT業界団体BITKOMが実施した2009年7月～9月の求人サイト訪問者数調査<sup>32</sup>によると、連邦雇用エージェンシーが運営するネット求人サイト「ジョブベルゼ(JOBBÖRSE)<sup>33</sup>」は最多の790万人が訪問しており、以下、民間求人サイトのMeinestadt.deの390万人、StepStone.deの320万人、Jobrapidoの280万人、Stellenmarkt.deの260万人、Monster.deの250万人と続いていた。

他方、求人広告・情報提供サイトの満足度調査<sup>34</sup>(2013年)では、民間サイトのStepStone.deが最優良サイトに選ばれており、以下、Jobware、MeineStadt(同率2位)、Stelleanzeigen.de(4位)、Kalaydo(5位)、連邦雇用エージェンシー「ジョブベルゼ」(6位)が続いていた(図表3-3)。

上述の調査によると、ドイツ企業の9割超がネットでの求人募集を行っており、民間、公共を問わず、サイトを通じた人材マッチングがかなり一般化していることが窺える。

図表3-3 ドイツ最優良求人サイト2013

求人サイト	求職者における総合ランキング	使用者における総合ランキング	総合ランキング
StepStone	6	1	1
Jobware	9	2	2
MeineStadt	8	3	2
Stelleanzeigen.de	16	4	4
Kalaydo	19	5	5
Arbeitsagentur(ジョブベルゼ)	25	8	6
Xing	33	6	7
Monster.de	34	7	8
Jobscout24	47	9	9

出所: ICR.

<sup>32</sup> BITKOM pressemitteilungen (Jobsuche per Internet steigt stark an, 26.10.2009).

<sup>33</sup> ジョブベルゼは、求職者(職業訓練希望者も含む)や使用者(学校から職業への移行における職業斡旋プログラムの提供者も含む)のために連邦雇用エージェンシーが提供する情報ポータルサイトである。ドイツ語のほか、6カ国語(英語、スペイン語、フランス語、イタリア語、ロシア語、トルコ語)でサービスを提供しており、2016年1月12日現在、約300万人の求職者情報、約97万件の求人情報、約28万の職業訓練情報が掲載されている(<http://jobboerse.arbeitsagentur.de/>)。なお、「ジョブベルゼ(JOBBÖRSE)」は、英語のJob boardと同じく、一般的には求人掲示板を差す単語であるため、各種調査では、「ジョブベルゼ」ではなく、「Arbeitagentur(職安)」と表示しているものが多い。

<sup>34</sup> 約2万2,000人の求職者と約1,300人以上の使用者が選んだ結果。調査自体は人材紹介関連の研究所Institute für Competitive Recruiting(ICR)が主催し、国内1,600超の求人サイトを分析している。2013年で4回目。

## 2. 労働者派遣の状況

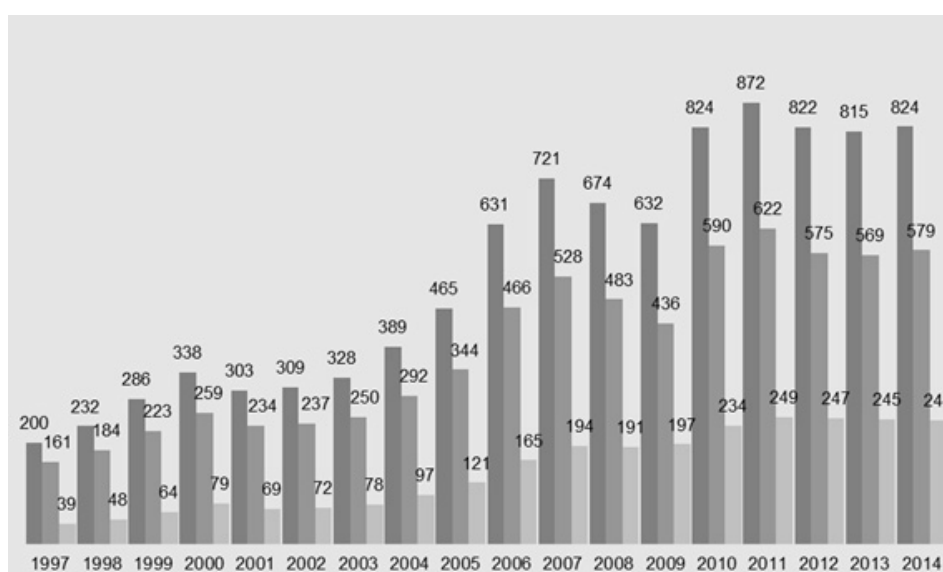
### (1) 派遣労働者数の推移と規制強化の動き

派遣労働者は、変動はありつつも長期的にみると増加している（図表 3-4）。

特に、2003 年のハartz 改革で派遣期間の上限を撤廃し、大幅な規制緩和を行った結果、企業にとって派遣労働の利用価値が増し、2004 年から 2008 年にかけて派遣労働者数は倍増した。しかし、労働者全体に占める割合を見ると、2010 年から 2015 年半ばまでの平均で約 2.5%しか占めておらず<sup>35</sup>、全雇用労働者に占める割合は未だに低い。

ドイツ労働市場・職業研究所が実施した派遣労働の実態調査、特に「就労期間」に焦点を当てた調査<sup>36</sup>によると、派遣労働者数の推移の背後には、激しい労働移動の実態が隠されていた。例えば 2012 年には労働者派遣業において、98 万件の新規契約が締結されたが、同時に 120.5 万件の契約が終了していた。また、2000 年から 2012 年までの調査期間において、労働者派遣業は年平均で 8.5%の成長率を記録したが、この成長は持続的なものではなく、景気に敏感に反応して乱高下を繰り返していた。例えば 2006 年には派遣労働者数が 32%も増加したが、経済・金融危機の間に再び約 23%縮小し、2009 年から 2010 年の間にはマクロ経済よりも早い回復速度で再び 32%増加していた。

図表 3-4 派遣労働者数の推移(1997 年～2014 年) (単位:千人)



出所: Bundesagentur für Arbeit (2015) Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe - Zeitreihe ab 1973.

注: 各年 12 月末の統計。

各年の棒グラフの内訳 (左から合計人数、男性派遣労働者数、女性派遣労働者数)。

なお、メルケル首相率いる第三次連立政権は、2013 年 11 月に締結されたキリスト教民主・社会同盟 (CDU/CSU) と社会民主党 (SPD) の連立協定 (Koalitionsvertrag) に基づき、派

<sup>35</sup> ILO (2015) 前掲書, p.13.

<sup>36</sup> Peter Haller und Elke J. Jahn (2014) Zeitarbeit in Deutschland Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern, *IAB-Kurzbericht Nr. 13*.

遣労働の規制を強化しようとしている（2016年1月時点）。具体的には、無制限だった派遣期間に18カ月の上限を設け、派遣先企業の正規労働者との均等待遇を9カ月以内に実施するよう法律で要請するとしている。2015年11月には連邦労働社会省が作成した改正法の草案が関係各省に送られた模様で、今後は修正意見の調整が進められる見通しとなっている<sup>37</sup>。

## (2) 派遣元企業と TzBfG の関係

国際人材派遣事業団体連合（CIETT<sup>38</sup>）の2015年報告によると、ドイツにおける人材派遣会社は全体で6,500社（1万916事業所）、スタッフ総数は5万5,000人に上る。ドイツでは、広域ネットワークをもった大規模な派遣会社はそれほど多くなく、地域や産業等に密着して、単一地域でのみ経営している会社が多い。また、事業所自体を構えずに経営しているところもある<sup>39</sup>。民営職業紹介と労働者派遣事業を兼営している民間業者も多く、労働者派遣を介して派遣労働者が正式に採用されるケースも見られる<sup>40</sup>。

ドイツの労働者派遣に関する2007年の実態調査<sup>41</sup>によると、派遣から派遣先企業の直接雇用に切り替わる場合、一般的に派遣期間6カ月～1年で仲介料は0円になる。例えば欧州を中心に電子部品の開発・製造・販売を手がけている派遣先企業では、「6カ月を超えて受け入れている派遣社員を自社の社員として直接採用する場合、紹介料金を支払わなくてもよい」という契約を予め派遣元企業と締結している。実際に派遣後6カ月が経過して、自社社員として採用する場合の手続きは、派遣社員が社内の空ポスト（Job vacancy）に応募し、選抜プロセスを経て、さらに経営協議会の同意を得た後に採用される流れとなる。

同調査<sup>42</sup>によると、あるドイツの大手人材派遣会社（内勤社員1,200名）では、予め雇用期間が長期におよぶことを想定<sup>43</sup>して、派遣労働者の採用は慎重に行っており、労働知識等に関する15頁に及ぶテストを課している。また、ドイツでは「所定労働時間」と「実労働時間」の差を計算し、時間外手当などの金銭精算をせずに、一定期間プラスあるいはマイナスの時間残高／借入として各人の口座に記録する「労働時間口座制度」がかなり普及している。残高時間は休暇として、借入時間は勤務として相殺することができるが、派遣先の契約が終わった後の働いていない時期（待機期間）に、口座にある超過労働時間分で相殺するという運用を同社では行っている。派遣元の担当者は「こうした労働時間口座制度の運用が普及する前は、人材

<sup>37</sup> 2016年1月31日時点。Bundesministerium für Arbeit und Soziales サイト（Interviews“Leiharbeit in geordnete Bahnen lenken” Datum: 18.11.2015）、Handelsblatt（17.11.2015、18.11.2015）。

<sup>38</sup> CIETT（Confederation Internationale des Entreprises de Travail Temporaire）は、1967年5月17日にパリに創設された人材派遣業界の国際組織である。人材を就労斡旋するビジネス（主に顧客社内での業務に労働者を派遣するビジネス）の各国事業主団体や世界トップクラスの人材サービス企業を統合している。世界48カ国の事業主団体と9つの法人企業が会員になっている。

<sup>39</sup> Confederation Internationale des Entreprises de Travail Temporaire（2015）2015 Economic Report.

<sup>40</sup> 伍賀一道（1996）「ドイツにおける職業紹介事業の規制緩和」『金沢大学経済論集』33号、p.15。

<sup>41</sup>（独）雇用・能力開発機構/（財）国際労働財団（2007）『非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する国際比較調査』（第3章 佐野嘉秀氏執筆部分）。

<sup>42</sup>（独）雇用・能力開発機構/（財）国際労働財団（2007）前掲書、（第3章 佐野嘉秀氏執筆部分）。

<sup>43</sup> ここで言う「雇用期間」とは、「派遣先企業への派遣期間ではなく、派遣元との雇用期間」である。ドイツでは、日本の「常用型派遣」が一般的であるため。

派遣会社にとって、派遣労働者の待機期間は厳しいものがあった」と述べている。

最後に、ドイツの派遣労働者は、派遣元企業に期間の定めなく雇用される場合が一般的<sup>44</sup>だが（いわゆる日本の常用型派遣）、その場合、派遣元がリスクを負って、派遣のない期間も賃金を支払う。この点について、ボーフム大学のロルフ・ヴァンク名誉教授は、派遣元企業が許可を得る要件として「派遣元が信頼に足り（*zuverlässig*）、使用者としての義務を履行しなければならない」というものが含まれると説明している。労働者派遣法（AÜG）上は、派遣元が派遣労働者を有期で雇用することも可能であるが、その場合、パートタイム・有期労働契約法（*Teilzeit- und Befristungsgesetz; TzBfG*）の適用を受けて、限定的なものとなる。パートタイム・有期労働契約法 14 条 2 項によれば、客観的事由のない期間の定めは、2 年まで可能であるが、その他すべての場合（事業所の新設を除いて）、期間の定めには客観的事由が必要になる。その上、一般的解雇制限法が適用されるため、派遣元事業者は、永続的に派遣の可能性が失われる場合にのみ派遣労働者を解雇することができる<sup>45</sup>とされている。

## まとめ

以上、人材ビジネス事業分野における「職業紹介」、「委託募集、求人広告・情報提供」、「労働者派遣」の3つの区分について規制や運用の状況を見てきた。

「職業紹介事業」は、過去において国家が独占して行ってきたが、時代の変遷とともに、1994年に民間職業紹介を許可制とすることで自由化した。さらに2002年には許可制を廃して届出制のみとなり、さらに一歩進んだ規制緩和を行い、現在に至っている。

「委託募集、求人広告・情報提供事業」については特段の規制は見当たらなかった。

「労働者派遣」については、派遣元が使用者としての責任を果たすことを確保するために労働者派遣法（AÜG）成立当初の1972年から許可制を維持している。

民間人材ビジネスの活用に関しては、2000年代前半に「職業紹介クーポン（バウチャー）制度」や「PSA（人材サービスエージェンシー）制度」が導入された。しかし、これらの制度はその後、政策評価や指摘を受けて修正が加えられており、今後も最新の動向を注視する必要があると考えられる。

## 【参考文献】

Bernhard S. and Wolff J. (2008) Contracting out placement services in Germany: Is assignment to private providers effective for needy job-seekers?, *IAB Discussion Paper 5/2008*.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011) *Gesetzestexte zur Sozialgeschichte 1881-2010*.

<sup>44</sup> 2015年実施のドイツの非正規雇用に関する現地調査報告（山本陽大 JILPT 研究員）によると、期間の定めのない労働契約が締結される割合は約8割とのことであった。

<sup>45</sup> Rolf Wank（翻訳：橋本陽子）（2014）前掲書、pp.54-58。なお、ヴァンク教授は、日本の登録型派遣について「ドイツでは労働者派遣にはあたらず、むしろ職業紹介にあたる」と指摘している。

- (2013) *Antragsverfahren für die Erteilung und Verlängerung von Erlaubnissen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bei der Bundesagentur für Arbeit.*
- (2014) *Geschäftsbericht 2013.*
- (2015) *Leiharbeiter und Verleihbetriebe - Zeitreihe ab 1973.*
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2006) *Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt Bericht 2006.*
- Bundesregierung(2013) *Zwölfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG.*
- Confederation Internationale des Entreprises de Travail Temporaire(2015) *2015 Economic Report.*
- Christina Kade(1997) *Private Arbeitsvermittlung in der Bundesrepublik Deutschland,* Diplomarbeiten Agentur diplom.de.
- IAB *Kurzbericht Nr. 11 / 23.5.2007.*
- ILO(2015) *Public Employment Services in Europe: GERMANY.*
- Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (18. Legislaturperiode), *Deutschlands Zukunft gestalten.*
- Peter Haller und Elke J. Jahn (2014) *Zeitarbeit in Deutschland Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern , IAB-Kurzbericht Nr. 13.*
- 井口 泰 (1996) 「職業紹介事業の規制緩和と労働市場—ドイツの動向から」『日本労働研究雑誌 437号』日本労働研究機構.
- 鎌田耕一 (1996) 「国際機関における職業紹介制度見直しの動向」『日本労働研究雑誌』437号、日本労働研究機構.
- (独)雇用・能力開発機構/ (財)国際労働財団 (2007) 『非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する国際比較調査』.
- 伍賀一道 (1996) 「ドイツにおける職業紹介事業の規制緩和」『金沢大学経済論集』33号.
- 武田公子 (2012) 「ドイツ社会保障制度における政府間関係」『海外社会保障研究』No.180、国立社会保障・人口問題研究所.
- 橋本陽子 (2014) 「ハartz改革後のドイツの雇用政策」『日本労働研究雑誌』647号、労働政策研究・研修機構.
- 樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩 (2004) 『RIETI Discussion Paper Series 04-J -036 入職経路の日米欧比較分析』経済産業研究所.
- 皆川宏之千葉大学教授提供資料「ドイツにおける職業紹介 (厚生労働省 雇用仲介事業の在り方に関する検討会、2015.11.25)」.
- 労働政策研究・研修機構 (2006) 『ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望—』労働政策研究報告書 No.69.
- (2013) 『諸外国における在宅形態の就業に関する調査』資料シリーズ No.117.

Rolf Wank (翻訳:橋本陽子) (2014)「ドイツと日本における労働者派遣」『日独労働協会会報』  
第15号.

