

ハルツ改革後のドイツの雇用政策

橋本 陽子

(学習院大学教授)

ドイツにおいて、大規模な労働市場改革（ハルツ改革）が行われてから、約10年が経過した。ハルツ改革によって、失業保険に基づく失業給付（失業手当Ⅰ）の受給要件が厳しくなり、失業者は、従前よりも大幅な賃金低下と転居を伴う再就職も甘受しなければならなくなった。失業手当Ⅰの給付日数も削減された。また、従来の失業扶助と社会扶助が統合され、稼働能力を有する要保護者は、失業手当Ⅱを、稼働能力のない要保護者は、社会手当または社会扶助を受給することになり、失業手当Ⅱと社会手当・社会扶助の給付水準は同一とされることになった。これにより、ドイツにおけるセーフティネットは、従来の3層構造から2層構造へ転換したと理解されている。就労を促すため、積極的雇用助成措置として、職業紹介・アクティベーションが重視され、失業者が民間の事業主の職業紹介サービスを受けることができるアクティベーション・職業紹介クーポン制度が導入されている。また、積極的雇用助成措置の1つとして、起業支援が定着しており、自営業者のための任意失業保険制度がある点は、日本にとって参考となろう。さらに、マルチジョブホルダーについて認められる部分失業の概念や失業手当Ⅰと失業手当Ⅱの併給が可能である点も注目される。失業手当Ⅱの受給者に対する就労支援としては、公的に創出された雇用（公的雇用）である「1ユーロジョブ」が重要な役割を果たしている。また、失業手当Ⅱに加えて、雇用または自営による追加収入を有する「上乘せ受給者」の存在も無視できない。ハルツ改革の目的は、失業者に対する支出の抑制にあったといえるが、解雇規制との関係については、ハルツ改革で解雇制限法の適用されない事業所規模が拡大される等、解雇規制の若干の緩和は行われたものの、ドイツでは、雇用維持の義務が企業には課されているといえる。労働力移動を促進する施策として、再就職支援措置・再就職支援操短手当があるが、要件は厳格であり、再就職支援会社は労働者と労働契約を締結しなければならず、労働力移動が推進されているとはいえない。ハルツ改革の効果については、その後、失業が減少し、社会保険加入義務を負う就業が増加したことから、肯定的に評価されているが、同時に、不安定雇用の増加も指摘されている。最近では、ハルツ改革で緩和された労働者派遣法について、派遣可能期間の上限を再度導入する等の規制強化に向けた動きがみられる。

目次

- I はじめに
- II ドイツの雇用政策の枠組み
- III ドイツの積極的雇用助成措置
- IV 若干の考察——ドイツの雇用政策の特徴
- V むすび

I はじめに

ドイツにおいて、2002年～2003年に、大規模な労働市場改革（ハルツ改革）が行われてから約10年が経過した。最近の好調なドイツ経済への注目から、改めてハルツ改革に国際的な関心が高まっている。本稿では、ドイツの雇用政策を規制

している社会法典第2編および第3編の構造を概観し、ドイツにおけるハルツ改革10年後の評価を紹介するとともに¹⁾、ドイツの積極的雇用助成措置のなかで、日本にとって参考となる施策を紹介し、若干の検討を行うこととしたい。

II ドイツの雇用政策の枠組み

1 社会法典第2編・第3編に基づく雇用助成措置の対象者

(1) 雇用政策の根拠法

ドイツの雇用政策を規制する法律は、社会法典第3編であり、同法の前身法は1969年7月1日施行の雇用促進法²⁾である。雇用促進法は、職業紹介・失業保険法³⁾の改正法であるが、失業手当の給付等の失業による被害の緩和を目的とする消極的労働市場政策から、とくに継続的職業訓練等の直接的な雇用助成措置を重視し、失業予防を目的とする積極的労働市場政策への転換を図る立法であった⁴⁾。雇用促進法の制定に先立ち、1967年に、労働市場政策の成果を検証するための研究機関として、労働市場職業研究所(IAB)が連邦雇用庁(現連邦雇用エージェンシー)に設置された。

その後、雇用促進法は、1998年1月1日施行の社会法典第3編⁵⁾として改編され(以下、1998年法)、2002年1月1日施行のJob-AQTIV法⁶⁾(以下、2002年法)を経て、2002～2003年末のハルツI～ハルツIV法⁷⁾による改革によって、失業を回避する労働者の自己責任を強調するアクティベーションのための施策を実現すると同時に、社会法典第2編および同第12編の制定によって、失業扶助(Arbeitslosenhilfe)と社会扶助(Sozialhilfe)の統合・再編が行われた。失業扶助とは、保険給付である失業手当の受給の終了後に従前の賃金額に応じた給付が連邦の一般財源から支給されるものであったが、わが国の生活保護に相当する社会扶助と併存しており、失業扶助を管轄する連邦と社会扶助を管轄する自治体の負担のあり方も見直すために、ハルツIV法によって、稼働能力を有する15歳以上65歳未満の要保護者は社会法典第2

編に基づく失業手当IIを受給し、その他の要保護者は社会手当(Sozialgeld)または社会法典第12編に基づく社会扶助を受給することになり、失業手当IIと社会手当・社会扶助の給付水準は同一とされることになった⁸⁾。

現在、失業手当Iの受給者等の社会法典第3編が適用される者については、雇用エージェンシーが管轄し、財源は労使の失業保険料であり、失業手当IIの受給者については、ジョブセンター(雇用エージェンシーおよび市町村が共同で運営する場合と市町村単独で運営する場合がある)が管轄し、財源は、連邦の一般財源(行政費用の一部について市町村が負担)となっている。

雇用エージェンシーの実施する積極的雇用助成措置は、社会法典第3編において規制されているが、失業手当IIの受給者には、対応する規定が社会法典第2編16条において定められている。

以上の規制構造を踏まえ、ドイツの雇用政策の対象者の分類ないし労働市場のイメージを図示したものが図1であり、以下、図1に基づき、この分類について説明を加えたい。

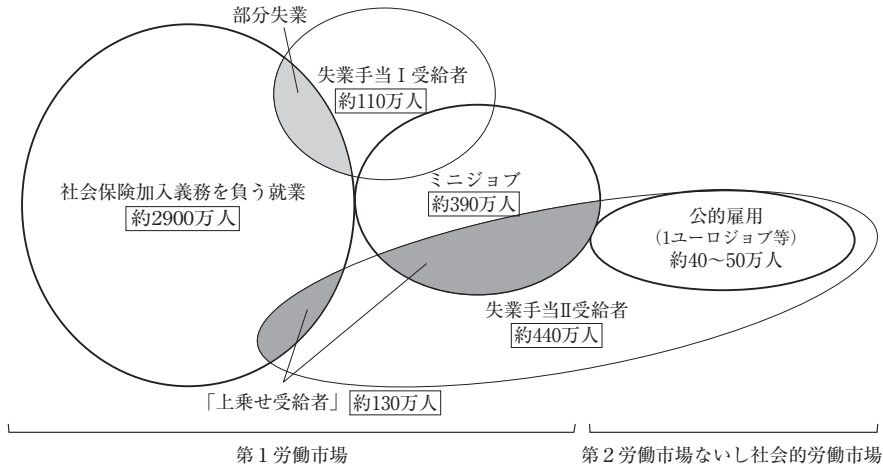
(2) ドイツの労働市場のイメージ

労働市場における第1の集団が、「社会保険加入義務を負う就業」に従事する者で、社会法典では就業者(Beschäftigte)という用語が用いられているが、労働法の適用対象である労働者(Arbeitnehmer)とほぼ同義であると解してよい。社会保険加入義務は、各種社会保険立法(医療、年金、失業および労災保険)の総則法である社会法典第4編7条において定められている。

第2の集団が、社会保険加入義務を負わない「僅少な就業(ミニジョブ)」に従事している者である。ミニジョブの範囲については、ハルツII法によって、月収325ユーロから400ユーロ(2013年1月1日からは450ユーロ)の就業に拡大された結果、ミニジョブに従事する者は、2003年の約249万人から2011年には約386万人へと急増した⁹⁾。老齢などのリスクに対する社会的保護が不十分であることが問題であったが、2013年1月1日からは、原則として、公的高齢年金に強制加入することとなった¹⁰⁾。

第3の集団が、失業者および無業者であるが、

図1 ドイツの労働市場のイメージ



- 注1) 図に示した人数は、本稿の引用文献に基づく概数である。
 2) 「上乗せ受給者」には、自営業者も含まれる。
 3) 失業手当Iと失業手当IIを併給する者は図示していない。

これには失業手当Iの受給者と失業手当IIの受給者が含まれる。失業手当Iの受給中であっても、社会保険加入義務を負う就業に従事することは可能である。かかる「部分失業」は、1998年法によって、失業中、社会保険加入義務を負わない僅少な就業に従事する場合には失業手当の受給が可能であることとのバランスを図るために導入され、①社会保険加入義務を負う就業を喪失したが、②他の社会保険加入義務を負う就業に従事し、③社会保険加入義務を負う就業を探している場合に、6カ月間失業手当Iの受給が可能である（社会法典第3編162条）。

失業手当IIの受給者の数は、2013年10月で約437万人、329万世帯（そのうち、単身世帯が過半数）である¹¹⁾。3分の2以上が過去24カ月間において21カ月以上受給しており、受給期間が長期化する傾向がある¹²⁾。

失業手当IIの給付額の平均は、光熱費等も含め、1世帯当たり2013年9月時点で845ユーロである¹³⁾。失業手当IIに加えて、雇用または自営による追加収入を有する者は、「上乗せ受給者（Aufstocker）」と呼ばれている。追加収入は、月額100ユーロまでは調整されず、100ユーロを超える収入は、1000ユーロまでは80%が、1000ユーロを超えて1200ユーロ（子どもがいる場合に

は1500ユーロ）までは90%が失業手当IIと調整される。例えば、400ユーロの追加収入がある場合、160ユーロ（100ユーロ+300ユーロ×0.2）が失業手当IIに上乗せされることになる。2012年において、約130万人の上乗せ受給者が雇用労働（大半がミニジョブ）に従事し、この数は、近年一定しているが、自営業に従事する上乗せ受給者の数は、2005年の約5万人から約12万6000人へと増加している¹⁴⁾。上乗せ受給者の月収は、ミニジョブが約65万人、450ユーロを超え850ユーロ以下が約23万人、850ユーロを超え1200ユーロ以下が約17万人、1200ユーロを超える者が約15万人である¹⁵⁾。

さらに、失業手当IIの受給者の従事する公的雇用として、いわゆる「1ユーロジョブ」がある。かかる「1ユーロジョブ」等の公的に創出された雇用は、助成を受けない雇用である「第1労働市場」と対比して、「第2労働市場」と呼ばれることがある¹⁶⁾。雇用政策の目標は、「第2労働市場」から「第1労働市場」への移行を促すことであるが、後述するとおり、「1ユーロジョブ」の意義が単なる雇用助成措置であるとは考えられていない。また、近年では、上乗せ受給者が従事するミニジョブ等の「低賃金労働市場」の役割についても注目されている¹⁷⁾。

図2 社会法典第2編・第3編に基づく受給者数（2014年1月）

基礎保障受給者（605万8000人）			
稼働能力を有する受給者（437万6000人）			
<table border="1"> <tr> <td>社会法典第2編に基づく失業者 （203万2000人）〔このうち、長期失業者は95万2000人〕</td> <td>社会法典第3編に基づく失業者 （110万4000人）〔このうち、長期失業者は13万3000人〕</td> </tr> </table>	社会法典第2編に基づく失業者 （203万2000人）〔このうち、長期失業者は95万2000人〕	社会法典第3編に基づく失業者 （110万4000人）〔このうち、長期失業者は13万3000人〕	
社会法典第2編に基づく失業者 （203万2000人）〔このうち、長期失業者は95万2000人〕	社会法典第3編に基づく失業者 （110万4000人）〔このうち、長期失業者は13万3000人〕		
稼働能力のない受給者（169万1000人） 〔96%が15歳未満の子ども〕			

注：1) 失業者の定義（社会法典第3編16条および138条1項）：社会保険加入義務を負う就業に週15時間以上従事しておらず、雇用エージェンシーに失業の届出を行い、職業紹介サービスを受けている者。

2) 長期失業者の定義（社会法典第3編18条）：1年以上失業している者。

出所：連邦雇用エージェンシーのHP（<http://statistik.arbeitsagentur.de>）

2 ハルツ改革の概要および評価

(1) ハルツ改革の概要

すでに、必要な範囲で、ハルツ改革についても言及したが、IABの整理¹⁸⁾に従うと、ハルツ改革の内容は、①職業紹介の効率性の強化、②アクティベーションないし失業予防に対する自己責任強化、③労働市場の柔軟化の施策に分類される¹⁹⁾。

このうち、①職業紹介の効率性を強化するための改革および②アクティベーションないし失業予防に対する自己責任強化のための規制は、1998年法および2002年法で、すでに「支援と要請（Fördern und Fordern）」という標語によって導入されていたが、ハルツⅠⅢ法によってさらに強化されたものである。具体的には、ハルツⅠ法における、労働者の失業届出義務の強化、「期待可能な労働」の厳格化²⁰⁾および制裁強化²¹⁾、ハルツⅢ法における、長期失業者に対するカウンセリング、使用者への情報提供サービスおよび職業紹介サービスの外部委託等である。ハルツⅡ法による起業支援およびハルツⅣ法による失業手当の給付日数の削減²²⁾および失業扶助と社会扶助の統合も、②のアクティベーションおよび自己責任強化の施策である。

以上のうち、失業手当Ⅰの支給月数の削減は、2006年2月以降に失業した者から行われることになったが（表1）、2008年1月1日から、再び、50歳から54歳までの者について、15カ月に、58

歳以上の者について、24カ月に引き上げられた²³⁾。

支給月数の削減は、45歳未満の者については行われなかったため、支給月数削減の影響を見るため、40歳から44歳以下の者と45歳および46歳の者について比較したところ、失業から1年後にフルタイムへの雇用へと移行した割合の増加率は、後者が高く、支給月数の削減による就労促進の効果があつたと評価されている²⁴⁾。

表1 失業手当Ⅰの受給期間の上限——2006年改革前後の比較

年齢	2006年以前	2006年～ 2007年12月	削減された月数
45歳未満	12カ月	12カ月	0カ月
45～46歳	18カ月	12カ月	6ヶ月
47～51歳	22カ月	12カ月	10カ月
52～54歳	26カ月	12カ月	14カ月
55～56歳	26カ月	18カ月	8カ月
57歳～	32カ月	18カ月	14カ月

出所：Lo, Stephan and Wilke 2013: 53.

③の労働市場の柔軟化のための改革の主な内容は、ハルツⅠ法による解雇制限法の適用が除外される事業所規模の拡大²⁵⁾、労働者派遣法の規制緩和²⁶⁾およびハルツⅡ法によるミニジョブ・ミディジョブ²⁷⁾の規制である。

(2) ハルツ改革後の労働市場の変化と改革の評価

IABは、ハルツ改革10年後の評価として、ハルツⅣ法が施行された2005年から労働市場の状況が好転し、1992年以降減少を続けていた社会

保険加入義務を負う就業が、2006年以降増え始め、2008～2009年の経済危機によって一時減少したものの、2012年には、1992年と同水準の約2900万人にまで回復した理由は、景気回復と相まって、ハルツ改革による労働市場の効率化にあったと結論付けている²⁸⁾。とくに、マッチングの向上は、ハルツⅡ法による効果が高く、ハルツⅢ法も貢献したが、ハルツⅣ法の効果は見られなかったと述べ、その理由として、ハルツⅣ法による失業扶助と社会扶助の統合によって、より就職の困難な者が失業者に含まれるようになったからではないかと述べている²⁹⁾。

IABは、改革の影響を肯定的に評価しつつも、負の効果として、就業は増加しているが、賃金水準は低下していることを指摘し、その原因をミニジョブの拡大や派遣労働の規制緩和による低賃金労働の増加にあると述べている³⁰⁾。

Ⅲ ドイツの積極的雇用助成措置

1 概観

(1) 職業紹介の優先

1969年の雇用促進法以来、積極的労働市場政策の中心的施策は、(継続)職業訓練であった³¹⁾。ハルツ改革は、1998年法および2002年法を発展させ、雇用政策の中心は職業紹介サービスであることを明確にした³²⁾。ハルツ改革後も、社会法典第2編・第3編は、頻繁に改正され、主な改正法として、2009年1月1日施行の労働市場政策措置調整法³³⁾(以下、2009年法)、2011年1月1日施行の就業機会改善法³⁴⁾(以下、2011年法)および2012年4月1日施行の編入改善法³⁵⁾(以下、2012年法)があげられるが、いずれも本質的な制度改正を伴うものではない。

積極的雇用助成措置とは、失業手当Ⅰ、部分失業手当および倒産手当を除く社会法典第3編のすべての給付であり、原則として、助成の可否は行政の裁量による裁量給付である(社会法典第3編3条3項)。例外的に要件を満たせば受給権が認められる義務的給付は、法律に列挙されている。また、失業手当Ⅰおよび操短手当等の金銭給付は、

賃金補償給付と呼ばれているが(社会法典第3編3条4項)、職業紹介が、賃金補償給付および職業紹介以外の積極的雇用助成措置に優先する(社会法典第3編4条)。

雇用エージェンシーは、求職の届出をした求職者と直ちに職業紹介に必要な職業上および人的な要素、職業能力および適性を確認し、編入の目標および予定される積極的雇用助成給付の内容等を定めた編入協定(Eingliederungsvereinbarung)を結ぶ(社会法典第3編37条)。編入協定の概念は、雇用エージェンシーと失業者との間に新しい法律関係を基礎づけるものではなく、雇用エージェンシーと失業者が編入のための戦略を一緒に考え、文書に残して検証可能とすることを目的として、2002年法で導入された³⁶⁾。

失業手当Ⅱの受給者に関する編入協定については、社会法典第2編15条に定められている。失業手当Ⅱの受給者に対する面談に関する調査³⁷⁾によると、1回目の面談では、適性・資格の確認や求職費用の支援がテーマになることが多いが、職業資格よりも、健康や家庭状況に関する情報の把握で終わり、具体的な目標設定までには至らない。2回目の面談で、自動車免許の有無や引っ越しの可否、継続職業訓練の可能性など具体的な再就職に向けた話し合いが行われる。面談時間は、平均して、1回目が36分間、2回目以降は30分以下であり、最初の面談は、受給開始後4週間半待つ必要がある、次の面談までに平均して9週間待つ必要がある。

(2) 積極的雇用助成措置の参加者の割合

積極的雇用助成措置(①継続職業訓練〔社会法典第3編81条以下〕、②雇い入れ助成金〔社会法典第3編88条〕、③職業紹介等のアクティベーション〔社会法典第3編45条〕、④創業助成金〔社会法典第3編93条〕、⑤労働機会〔社会法典第2編16d条〕)について、2012年における参加者の割合は、①が21%、②が11%、③が23%、④が11%、⑤が22%、その他が11%である³⁸⁾。

これらの措置の支出規模については、2012年において、①約3億5200万ユーロ、②約2億4200万ユーロ、③1億1900万ユーロ、④約8億9000万ユーロとなっており、失業者を雇い入れた企業

に対する助成金である②よりも、起業支援のための④の支出が多いことは注目される³⁹⁾。

以下では、日本にとって参考になるとと思われる個別的な施策について、検討を行うこととする。

2 アクティベーション・職業紹介クーポン

職業紹介クーポン（職業紹介バウチャー制）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27日施行の「監査役会における労働者代表選出簡素化法」⁴⁰⁾によって導入された。職業紹介クーポンの効果については、立法時から懸念されたとおり⁴¹⁾、もともと求職に有利な人的集団（高資格で、若く健康な男性）が利用し、成立した就業関係も短期間で終了する傾向にあるというモラルハザードの存在が指摘されたが⁴²⁾、2012年法によって、アクティベーション・職業紹介クーポンとして、その他の民間の第3者に委託される公共事業の1つとして、恒久化された（社会法典第3編45条4項ないし7項）⁴³⁾。2012年において、（アクティベーション）職業紹介クーポンの支出は、2972万ユーロである⁴⁴⁾。

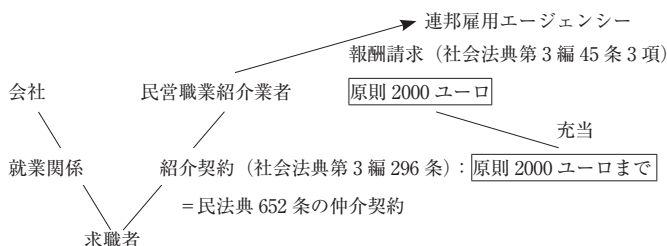
失業期間等から見て職業紹介の困難な失業者について、雇用エージェンシーがアクティベーション・職業紹介クーポンを付与することができるが、失業後6週間から3カ月が経過するまでにまだ職業紹介が行われていない失業手当Iの受給者については、民間事業者の職業紹介サービスを受ける権利が付与される（義務的給付）。権利、すなわちクーポンは失業者に付与されるが、報酬は、雇用エージェンシーから職業紹介事業主に直接支払

われる。かかる職業紹介事業主の雇用エージェンシーに対する報酬請求権は、独特の公法上の請求権であると解されている⁴⁵⁾。失業者と職業紹介事業主の間には、私法上の職業紹介契約（民法典652条の仲介契約）が締結されるが、書面性および手数料額の上限等の規制が課され、かかる義務に違反する契約は無効となる（社会法典第3編296条および297条）。無効事由の1つに、排他的な紹介契約の締結があるが、これは、官民の競争を促すためであり、同時に雇用エージェンシーの職業紹介サービスを受けることも妨げられない⁴⁶⁾。

職業紹介が成功した場合にのみ支払われる事業主に対する報酬額の上限は、2000ユーロであり、長期失業者および重度障害者については、2500ユーロである。かかる報酬は、社会保険加入義務を負う就業関係が成立後6週間後に1000ユーロ、残額は6カ月間就業関係が継続した場合に支払われる。ただし、報酬は、①当初から就業関係の期間が3カ月未満である場合、または②原則として、過去4年間において社会保険加入義務を負う就業関係にあった使用者との間に就業関係が成立した場合には、認められない。

アクティベーション・職業紹介クーポンは、求職者が職業紹介事業主に支払うべき紹介手数料を、実際には、雇用エージェンシーが直接事業主に支払うという制度として構築されたため、その前提として、従来、芸術家、スポーツ選手およびベビーシッター等若干の職業についてのみ認められていた求職者からの紹介手数料の徴収が許容されることとなった⁴⁷⁾。

図3 アクティベーション・職業紹介クーポンの仕組み



3 再就職支援措置・再就職支援操短手当

(1) 再就職支援措置・再就職支援操短手当の助成要件

再就職支援措置 (Transfermaßnahme) とは、事業所変更⁴⁸⁾ または職業訓練関係の終了後に失業の恐れのある労働者について、①事業所組織法 112 条に基づく利益調整または社会計画において、再就職支援措置を行うことを使用者および事業所委員会が決定し、②再就職支援措置を第 3 者に委託し、かつ③再就職支援措置の実施が保障されている場合に、全費用の 50%、ただし、助成対象となる労働者 1 人につき最大 2500 ユーロの助成が使用者に行われる (社会法典第 3 編 110 条)⁴⁹⁾。

再就職支援操短手当 (Transferkurzarbeitergeld) とは、再就職支援措置に参加する労働者に支給される手当である (社会法典第 3 編 111 条)。1998 年法で導入されたときは、構造的操短手当 (strukturelle Kurzarbeitergeld) という名称であったが、ハルツⅢ法によって、名称が変わり、助成期間が 24 カ月から 12 カ月に短縮された。再就職支援操短手当の要件は、(景気変動) 操短手当 (konjunkturelle Kurzarbeitergeld) が「一時的な休業」を要件としているのに対し (社会法典第 3 編 96 条 1 項 2 号)、①労働者が賃金喪失を伴う「永続的で不可避な労働喪失」にあることである (社会法典第 3 編 111 条 1 項 1 号)。「永続的で不可避な労働喪失」とは、事業所変更によって、労働者の就業可能性が一時的でなく喪失することであり、賃金喪失は 1 カ月の総賃金の 100% に及びうる (社会法典第 3 編 111 条 2 項)⁵⁰⁾。

さらに、再就職支援操短手当の受給要件として、②「事業所の要件」、③「人的な要件」および④再就職支援操短手当を申請する前に、とくに事業

所組織法 112 条に基づく利益調整または社会計画に関する交渉において、使用者および事業所委員会が雇用エージェンシーの助言を求めていることが必要である。

②の「事業所の要件」として、とくに労働喪失の認められる労働者らが、解雇を回避し、または編入可能性を改善するために、事業所組織上独立の単位に統合されていることが重要である (社会法典第 3 編 111 条 3 項)。「事業所組織上独立の単位」⁵¹⁾とは、企業内の独立の部署である場合もあるが、再就職支援を委託する他社 (子会社を設立する場合もある) に労働者を転籍させることが一般的である。

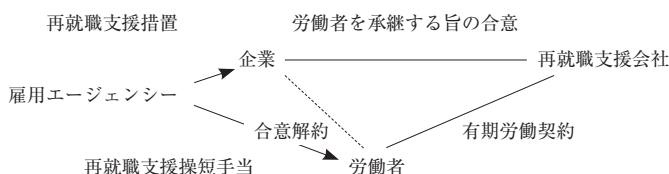
③の「人的な要件」として、とくに労働者が社会保険加入義務を負う就業関係にあることは重要である (社会法典第 3 編 111 条 4 項 2 号)。つまり、労働者と再就職支援会社との間には労働契約が成立していなければならない。

このように、実務では、大規模な経営合理化の際に事業所組織法上要求される事業所の労働者代表との交渉において、解雇を回避するために、再就職支援会社に転籍させることが、解雇の不利益を緩和する措置として重要な役割を果たしている。転籍に応じない労働者については、経営上の理由による解雇の問題が生じうるものの、個別の問題にとどまり、労働者にとっても、再就職支援会社への転籍に応じることで、失業を回避できることは有利であると考えられている⁵²⁾。

(2) 再就職支援会社をめぐる法的問題

再就職支援会社への転籍は、通常、企業、再就職支援会社および労働者の 3 者が当事者となって、労働者が企業との労働関係を合意解約し、引き続き、労働者と再就職支援会社との間に再就職支援操短手当の受給の上限期間である 12 カ月ま

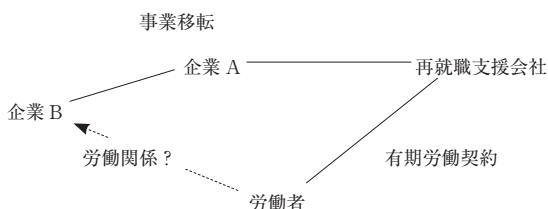
図 4 再就職支援措置・再就職支援操短手当の当事者の法律関係



での有期労働契約を締結する旨の契約（3者契約）を締結することによって行われる。

再就職支援措置については、事業移転（譲渡）法理との関係について紛争が生じることがある。再就職会社に転籍後、元の企業（図5の企業A）が他社（図5の企業B）に譲渡され、再就職支援会社に転籍した労働者の一部が企業Bに採用された場合、採用されなかった労働者が、再就職支援会社への転籍を経なければ、事業移転（譲渡）における労働契約の自動承継を定めた民法典613a条に基づいて、企業Bに雇用が承継されたところ、いったん転籍に応じたために自動的に雇用が承継されなくなってしまったことは、民法典613a条の潜脱であり、企業Aを退職する旨の合意が無効となるかが問題となる。

図5 再就職支援会社と事業移転（譲渡）



ドイツ連邦労働裁判所は、1998年12月10日判決⁵³⁾において、当該事業所から永続的に退出する旨の合意解約は有効であるが、ポスト自体は存続するにもかかわらず、単に労働関係の継続性を失わせるために行われる合意解約は法の潜脱として無効であると述べたうえで、再就職支援会社に転籍する旨の3者間契約を締結してから約1カ月後に事業移転が行われたという事案において、労働者らは、3者間契約の締結によって、社会法上のメリット⁵⁴⁾に加えて、再就職支援会社の下で新しい労働関係を探す機会を得ることができたのであり、単に労働関係の継続性を失わせるためだけに合意解約が行われたとはいえず、3者間契約は有効であると判断した。

4 公的に創出された雇用

(1) 公的雇用

旧連邦雇用庁の管轄で、公的に創出された雇

用として、雇用創出措置（ABM）、構造調整措置（SAM）および雇用創出インフラ措置（BSI）という措置が、長く行われ、1990年代末には約43万人がかかる雇用創出措置に参加していた⁵⁵⁾。他方で、連邦社会扶助法⁵⁶⁾19条以下に基づき、自治体が行う「労働支援」も存在し、2002年に39万人の社会扶助受給者がかかる措置に参加していた⁵⁷⁾。

ハルツIV法によって、連邦社会扶助法における「労働支援」を承継し、「労働機会（Arbeitsgelegenheiten）」の規定が設けられた。2012年法による改正以前は、「労働機会」には、①失業手当IIに加えて、相当な実費補償（1時間当たり1～1.5ユーロ）が支給される「実費補償型」（社会法典第2編16d条）および②賃金が支払われる「賃金型」（社会法典第2編16e条）の2種類が含まれていたが、現在は、②の「賃金型」は、従来の賃金助成措置に統合された。②に基づく就労は、通常の労働関係である。①の「実費補償型」が、いわゆる「1ユーロジョブ」と呼ばれるものである。

「1ユーロジョブ」および「賃金型」の参加人数については、2006年において、32万5000～38万1700人（大半が1ユーロジョブ）⁵⁸⁾、2010年には、1ユーロジョブは約66万、賃金型は約8万、2011年には、1ユーロジョブは約43万6000、賃金型は約3万9000である⁵⁹⁾。

長い間「第2労働市場」の典型的な施策であったABMは、第3ハルツ法によって、SAMと統合され、失業保険への加入義務を失うことによって、ABMでの就労によって失業手当Iの受給権を取得することができなくなった。BSIも、2007年末に終了した。その後、ABMは2012年法で廃止され、現在では、「1ユーロジョブ」が主な公的に創出された雇用となっている⁶⁰⁾。

(2) 「1ユーロジョブ」の性格

「1ユーロジョブ」は、通常の雇用を排除する効果を持たないようにするため、「公益に資する、追加的な労働」（旧社会法典第2編16d条2文）と定められたが、2012年法によって、「公益性」および「追加性」の定義が詳しく書き込まれるとともに、「競争中立性」の要件も加えられた（社

会法典第2編16d条2項ないし4項)。「追加性」とは、第1労働市場で助成を受けない雇用を排除しないという意味で「競争中立性」と同義であるが、実務では、あまり厳格に運用されていないようである⁶¹⁾。また、第1労働市場を脅かさないために、2012年法によって、「1ユーロジョブ」の助成は、5年間で24カ月上限とする旨の規定が導入された(社会法典第2編16d条6項)。

「1ユーロジョブ」は、労働法にいう労働関係を基礎づけないが、労働保護に関する規定および連邦休暇法(ただし、休暇手当に関する規制を除く)が、準用される(社会法典第2編16d条7項)。

「1ユーロジョブ」を拒否した場合には、失業手当Ⅱの受給額が減少される(社会法典第2編31条1項2号および31a条)。かかる制裁規定の存在から、「1ユーロジョブ」は、給付と引き換えに労働しなければならないという「ワークフェア」のための施策であり、基本法12条2項およびILO第29号条約等で禁止されている強制労働にあたるのではないかという議論がある。連邦社会裁判所は、2008年12月16日判決⁶²⁾において、「労働機会」は、「体系上、社会法典第2編16条⁶³⁾に列挙された労働への編入を目的とする編入給付の1つ」であり、「労働機会は、要保護者の稼働能力の維持、改善または回復のための助成である」と述べた(18～21段)。そして、「労働機会が編入給付に分類されることによって、労働機会への参加は、……基礎保障給付の反対給付とはみなされないことになる。かかる助成をいわゆる『ワークフェア』的なものに分類することが必要であったならば、立法者は、労働機会への参加が国家による給付を受給するための反対給付として要請されることを法律に明示したであろう。しかし、現行法はそうになっていない」(22段)と述べ、1ユーロジョブをワークフェアの施策として位置付けることを明確に否定した。

学説は、連邦社会裁判所と同様にワークフェアとしての性格を否定する見解⁶⁴⁾と制裁規定の存在からワークフェアとしての性格を否定できないと解する見解⁶⁵⁾と理解は分かれているが、いずれにしても、基本法等で禁止されている強制労働には当たらないと一般に解されている⁶⁶⁾。

これに関連して、1ユーロジョブが、雇用政策なのか、あるいは社会福祉の施策なのかという点も議論されている。雇用政策であるならば、第1労働市場への編入効果が問われるが、社会福祉であるならば、仮に効果はなくても、1ユーロジョブは、失業手当Ⅱの受給者の社会的統合のために必要な施策ということになる。これについては、連邦社会裁判所のいうように、1ユーロジョブの目的が第1労働市場への編入にあることは否定できないが、社会的統合のために必要な施策であるという理解が一般的であるといえる⁶⁷⁾。

5 起業支援・自営業者の失業保険任意加入

(1) 起業支援

すでに1980年代から、起業時の生活費を支援するための助成が存在したが⁶⁸⁾、ハルツⅡ法によって通称「私株株式会社(Ich-AG)」と呼ばれる助成制度が追加された⁶⁹⁾。Ich-AGは、年間の就労所得が2万5000ユーロ以下であることを要件に、起業から3年間、初年度は月額600ユーロ、2年目は月額360ユーロ、3年目は月額240ユーロの助成を行うものであった。Ich-AGの特徴は、助成期間中、法定年金保険への加入義務を課すことで、起業者の社会的保護も目的としていたことである⁷⁰⁾。Ich-AGの助成を受けた者は、2004年で35万人を超え、一大ブームとなったが、2005年には25万人弱と2003年の水準に落ち着いた。

2006年8月1日から従来の2種類の起業助成措置が「創業助成(Gründungszuschuss)」に解消され、現在では、2012年法によって、起業後6カ月間失業手当に加えて月額300ユーロの助成が、さらに、操業継続を証明すれば、9カ月間月額300ユーロの助成を受けられる(社会法典第3編93条以下)。ただし、受給には、150日間の失業手当Ⅰの受給期間が残っていなければならない。

失業手当Ⅱ受給者のための起業助成は、社会法典第2編16b条および同16c条に規定されており、その内容は、最長24カ月間の「就業手当(Einstiegsgeld)」の支給並びに現物および5000ユーロまでの貸付である。就業手当(厳密には、起業だけでなく、社会保険加入義務を負う就業の開始も対象とする給付である)の支給額は法定されて

いないが、連邦労働社会省の法規命令⁷¹⁾において、失業手当Ⅱの基準給付の50%を上限とすることが定められている。

2006年法改正前の社会法典第3編の起業助成については、助成を受けた者が、その後、自営業を継続または社会保険加入義務を負う就業へ移行できる割合が高く、また行政コストも低いことから、おおむね肯定的に評価されている⁷²⁾。失業手当Ⅱ受給者のための起業助成の効果についても肯定的に評価されている⁷³⁾。しかし、「上乘せ受給者」の約1割がフルタイムで自営業（主に、販売代理人、飲食店経営、芸術家、講師）に従事しているが、時間当たりの総収入は平均して6～7ユーロである⁷⁴⁾。

(2) 自営業者の失業保険任意加入制度

ハルツⅡ法によって増加した起業のリスクを軽減するため、ハルツⅢ法によって、2006年2月1日から失業保険の任意継続保険制度が導入された（社会法典第3編28a条）。自営業者に失業保険の加入を認めることは、スカンジナビア諸国では長い伝統があるが、ドイツにとって初めての試みである。任意継続保険への加入は、自営業者だけでなく、親族を介護する者および海外（EU域外）で就業する者にも認められるが、2012年12月31日時点で、任意保険の加入者の96.7%が自営業者である⁷⁵⁾。

任意失業保険制度は、2009年8月において、12万7000人の自営業者が任意加入しており、また4968人の自営業者が失業手当を受給していたことを踏まえ、2011年法によって、恒久化されることになった⁷⁶⁾。

任意失業保険制度に加入するためには、過去

24カ月間において少なくとも12カ月間失業保険に加入していなければならない（保険加入前期間）。かかる保険加入前期間には、就業者として失業保険に加入していた期間だけでなく、失業手当や挿短手当等の社会法典第3編に基づく手当の受給および雇用創出措置（ABM）に参加していた期間が含まれる。加入の申請は、起業後3カ月以内に行わなければならない。加入後5年が経過すれば解約できる。2011年法によって、自営業者の任意失業保険に基づく失業手当の受給は、2回までに制限されることになった。

任意失業保険制度の特徴は、保険料は一律であるが（2013年において、西側80.86ユーロ、東側68.26ユーロ〔月額〕。ただし、起業から2年間は半額）、失業手当Ⅰの額は、社会法典第3編152条に基づき、自営業者の資格によって異なることである（表2）。

表2からわかるとおり、高資格（高学歴）者を優遇する制度となっている。職業訓練資格のない者の失業手当Ⅰの額は、単身者の失業手当Ⅱの額（基準給付と住居・光熱費を含めて、約760ユーロ）と比べると、加入する価値に合わない水準である⁷⁷⁾。

自営業の任意保険加入者の5～7%が失業手当Ⅰを受給しており、そのうち40%が女性であり、約30%が55～64歳である⁷⁸⁾。これは、高齢者の起業の難しさを示しているともいえるが、任意失業保険が早期引退に利用されている可能性もある⁷⁹⁾。高資格者を優遇する制度であることを反映して、受給者の約3割が大学卒業資格を有する者であり、起業支援を受けている者のうち大学卒業資格者が約24%であることと比べると多い⁸⁰⁾。失業手当Ⅰ受給終了後、失業手当Ⅱの受給に移行す

表2 任意失業保険における失業手当Ⅰ〔月額〕（2012年）

資格	西側	東側
グループ1：大学卒業	1322.70 ユーロ	1172.10 ユーロ
グループ2：実科学校卒/マイスター	1151.40 ユーロ	843 ユーロ
グループ3：職業訓練終了	963.90 ユーロ	843.90 ユーロ
グループ4：職業訓練資格なし	746.40 ユーロ	636.90 ユーロ
参考：保険料算定基準額に相当する総所得を得ている社会保険加入義務を負う就業者の失業手当	1060 ユーロ	962 ユーロ

出所：Evers, Schleinkofer and Wießner: 2013: 3.

注：失業手当Ⅰの額は、子どものいない所得税等級Ⅲの場合。

る者は18%であり、一般に、失業手当Ⅰ受給終了後、失業手当Ⅱの受給に移行する者が約40%であることと比べると、その割合は低い⁸¹⁾。その他の失業手当Ⅰ受給終了者のうち、社会保険加入義務を負う就業に移行する者も約20%存在するが、大半は、失業の届出をしておらず、再び、(起業支援を受けない)自営業を行うか労働市場から退出した可能性がある⁸²⁾。

IV 若干の考察

—ドイツの雇用政策の特徴

1 失業予防と再就職の支援

ハルツ改革の内容は多岐に及ぶが、失業者に対する失業手当Ⅰおよび従来の失業扶助の支出を引き下げたことが、やはり主要な改革内容であったように思われる⁸³⁾。このような大規模な給付削減が可能であったのは、EUの財政規律の縛りがあったためである⁸⁴⁾。ハルツ改革後、積極的雇用助成措置についても、例えば、雇用創出措置(ABM)が廃止され、起業助成の給付が削減され、「1ユーロジョブ」も期間が限定されるなど、支出抑制の傾向が続いているといえる⁸⁵⁾。

ハルツ改革の中心的施策に位置づけられている職業紹介機能の強化は、就労を助成するため必要不可欠であるが、アクティベーション・職業紹介クーポンのように、効果自体が疑わしいながらも、民間の事業者を活用し、官民の競争を促すことで、なるべく財政負担を押さえようとしているように思われる⁸⁶⁾。ミニジョブの拡大や労働者派遣法の規制緩和による労働市場の柔軟化施策についても、雇用増を促す必要があったためであろう。その結果、失業者に係る財政支出は、2012年において、538億ユーロと2003年から半減し、とくに失業手当Ⅰの支給額が2005年から半減したことが大きく貢献した⁸⁷⁾。

しかし、他方で、不安定雇用の増加によって、そもそも失業手当Ⅰの受給資格を得られない者の存在や、低賃金のため、十分な額の失業手当Ⅰを受給することができず、失業手当Ⅱを併給する者が失業手当Ⅰの受給者の約1割に及んでいること

が指摘されている⁸⁸⁾。

2 雇用政策と解雇規制

自助を促す施策は、2000年前後以降のヨーロッパ諸国の雇用政策に共通であるが⁸⁹⁾、ドイツの特徴は、雇用流動化策は推進されていない点である。2008年～2009年の金融危機においても、ドイツは、人員削減ではなく、操業短縮を含む労働時間の短縮で、危機を乗り切った⁹⁰⁾。産別協約に基づく労働条件の平準化と失業手当Ⅱによるセーフティネットの存在は、労働力移動を促進する方向に働くようにも思われるが、失業予防の1つとして、企業に対しては雇用維持の努力が強く要請されているといえる⁹¹⁾。再就職支援措置・再就職支援操短手当は、ドイツにおける労働力移動を助成する施策であり、近年、経営破たんや事業所閉鎖等の苦境にある企業における雇用調整の一手段として重要な役割を果たしているが、これによって、ドイツが解雇規制を緩和し、労働力移動を促進する施策を行っているということとはできない。同施策は、日本で今後大幅に拡充が予定されている労働移動支援助成金のドイツ版ともいえるが、日独の重要な相違として、ドイツでは、再就職支援会社との間に労働契約を締結することで、離職後、直ちに失業に陥ることのないよう労働者に配慮した仕組みがとられている。

しかし、中高年労働者の雇用が解雇規制によって保護されているとはいえ、中高年労働者はいったん失職すれば再就職は厳しい⁹²⁾。失業手当Ⅱのカバーする範囲は網羅的であるとはいえ⁹³⁾、失業手当Ⅱの受給はスティグマである⁹⁴⁾。2008年に、改めて、失業手当Ⅰの受給期間の上限が24カ月に延長されたことは、早期引退の道を否定できないからかもしれない⁹⁵⁾。必ずしも成功しているとはいえないが、起業助成措置および失業保険の任意加入制度は、十分な職業経験を有する中高年労働者に対する重要な施策であるといえる。

3 公的雇用の位置づけと上乘せ受給者

ドイツでは、ハルツ改革によって、セーフティネットは、失業手当→失業扶助→社会扶助の3層

構造から、失業手当Ⅰ→失業手当Ⅱの2層構造へと転換した⁹⁶⁾。失業手当Ⅱの受給者に対する支援に雇用エージェンシーも関わることによって、連邦社会扶助法に基づく就労支援に由来する「1ユーロジョブ」も、雇用政策としての性格も有することになった。また、失業手当Ⅱに加えて、ミニジョブや自営業による追加収入を得る「上乘せ受給者」は、最低生活保障と就労の組み合わせによる働き方として定着している⁹⁷⁾。

ドイツと比べると、日本では、雇用保険の受給者以外の求職者に対する就労支援策は求職者支援制度の創設によって初めて制度化されたが⁹⁸⁾、職業訓練の助成に限定され、失対事業の廃止以降、公的雇用は雇用政策として否定されてきたといえる。平成27(2015)年4月1日から施行される生活困窮者自立支援法における「中間的就労」が、雇用政策と福祉政策の双方の性格を持つ公的雇用として、日本における第2労働市場ないし社会的労働市場の形成に向かうものであるのか今後の動向を注目したい⁹⁹⁾。いずれにせよ、日本では、雇用保険の被保険者以外の者に対する積極的な雇用助成措置は、まだ個々の断片的な制度にとどまり、また、職業訓練への参加が、生活保障のための金銭給付(職業訓練受講手当)の受給要件である点は、ドイツとの重要な相違である¹⁰⁰⁾。

V むすび

本稿では、日本にとって示唆的な個別の施策を取り上げつつ、ドイツの雇用政策ないし労働市場の全体像を示すことを目的としたが、不十分な検討にとどまっている。とくに、失業者数の減少と社会保険加入義務を負う就業の増加が、単に失業者に対する給付を削減し、職業紹介サービスを強化したことで達成できたのか、十分に解明するには至らなかった。

最近のドイツでは、不安定雇用の増大への対策として、連邦統一最賃の導入および派遣労働の規制強化等、第1労働市場の規制強化に向けた動きがみられるが¹⁰¹⁾、これが失業者に対して就労を促す施策にいかなる影響を及ぼしうるのであるのか、今後の推移を見守る必要がある。

- 1) ハルツ改革の評価については、根本 2007。
- 2) Arbeitsförderungsgesetz (AFG) vom 25.6.1969, BGBl. I, S. 582.
- 3) Gesetz über die Arbeitslosenversicherung und Arbeitsvermittlung vom 16.7.1927 (AVAVG), RGBl. I, S. 187 BGBl. I, S. 123).
- 4) ドイツでは、社会法典第3編に基づく直接的な雇用促進施策を労働市場政策と呼び、賃金政策等、広く労働市場に影響を及ぼす施策を含める場合に雇用政策 (Beschäftigungspolitik) と呼んで、区別しているが(例えば、Altmann 2004: 38-39)、日本では厳密に区別されていないので、本稿では、前者についても雇用政策という用語を用いることにする。
- 5) Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch - Arbeitsförderung -, vom 24.3.1997, BGBl. I, S. 594.
- 6) Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz) vom 10.12.2001, BGBl. I, S. 3443.
- 7) Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002, BGBl. I, S. 4607; Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002, BGBl. I, S. 4621; Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. 12. 2003, BGBl. I, S. 2848 ; Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. 12. 2003, BGBl. I, S. 2954.
- 8) 1日に3時間働くことのできる者が稼働能力を有する(社会法典第2編8条1項)。
- 9) Himself, Walwei und Dietz 2013: 31.
- 10) Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (BeschÄndG) vom 5.12.2012, BGBl. I, S. 2474.
- 11) BA 2014: 3.
- 12) BA 2014: 16.
- 13) BA 2014: 17.
- 14) Dietz, Kupka und Lobato (2013 b) : 46.
- 15) BA Presse Info vom 17.1.2014.
- 16) 例えば、Oschmiansky und Sell (2013) は、「第2労働市場ないし社会的労働市場」を「一定の失業者集団に対して、通常、国家による助成によって有償労働が提供される措置の総体」と定義する。最近では、雇用政策よりは、貧困政策としての性格を重視し、「社会的労働市場」という用語も用いられている(Bothfeld, Sesselmeyer und Bogedan:195 [Schmid und Kohler])。
- 17) 労働政策研究・研修機構 2007: 140-143.
- 18) Klinger, Rothe und Weber 2013: 2.
- 19) ハルツⅠ～Ⅳ法の概要については、労働政策研究・研修機構 2006.
- 20) 従前よりも、最大で失業手当Ⅰの額まで賃金の低下し、かつ転居の必要な雇用も「期待可能」である(社会法典第3編140条)。失業手当Ⅰの額は、従前の手取り平均賃金額の60%(単身者等)または67%(子どものいる場合等)である(社会法典第3編149条)。
- 21) 例えば、重大な理由なく、自ら失業を招いたり、就職または積極的雇用助成措置への参加を拒否した場合に、1～12週間、失業手当Ⅰの受給が停止される(社会法典第3編159条)。
- 22) 正確には、失業手当Ⅰの給付日数の削減は、2003年12月24日の労働市場改革法(Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt, BGBl. I, S. 3002)による。
- 23) Siebtes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozial-

- gesetzbuch und anderer Gesetze vom 8. 4. 2008, BGBl. I, S. 681.
- 24) Lo, Stephan und Wilke 2013: 57.
- 25) 労働者数が5人から10人へと引き上げられた(解雇制限法23条)。
- 26) 主な改正内容として、派遣可能期間の上限が撤廃された。
- 27) 月収400ユーロを超え800ユーロ以下(2013年1月1日からは450ユーロを超え850ユーロ以下)の雇用については、社会保険料が漸進的に増加する。
- 28) Klinger, Rothe und Weber, 2013: 3-7.
- 29) Klinger, Rothe und Weber 2013: 3-7.
- 30) Klinger, Rothe und Weber 2013: 7-8. 不安定雇用の増加については、和田2013.
- 31) Altmann 2004: 176-178; Sell 1998: 545.
- 32) Knicksrehm 2010: 32-33.
- 33) Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vom 21. 12. 2008, BGBl. I, S. 2917.
- 34) Gesetz für bessere Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt - Beschäftigungschancengesetz vom 24.10.2010, BGBl. I, S. 1417.
- 35) Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt vom 20.12.2011, BGBl. I, S. 2854.
- 36) BT-Drucks. 14/6944, S. 31.
- 37) Dietz, Kupka und Lobato (2013 b): 97-103.
- 38) BA 2013: 23.
- 39) BA 2012. ただし、かかる支出が、参加者の割合を示すデータ(BA 2013)と対応しているかどうか確認できていない。
- 40) Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat vom 23.3.2002, BGBl. I, S. 1130.
- 41) BT-Drucks. 14/8546, S. 10.
- 42) Bernhard u. a. 2008: 23; Koch u. a. 2011: 2.
- 43) ハルツ改革で導入された公営労働者派遣(PSA; 旧社会法典第3編37c条)は、2009年法によって、社会法典第3編45条に基づく民間委託事業の1つに解消された。
- 44) BA 2012.
- 45) 連邦社会裁判所2006年4月6日判決(B 7a AL 56/05 R, BSGE 96, 190-196)。
- 46) BT-Drucks. 14/8546, S. 10.
- 47) BT-Drucks. 14/8546, S. 10.
- 48) 事業所変更(Betriebsänderung)とは、労働者の相当数に不利益を及ぼす事業所(一部)閉鎖および合併等の措置を意味し、かかる事業所変更を行う場合、労働者を300人以上雇用する企業において、使用者は、事業所委員会と協議を行わなければならない、労働者に及ぼす不利益を補償するための協定(社会計画)を締結しなければならない(事業所組織法111条および112条)。
- 49) 詳しくは、藤内(2013b)を参照。
- 50) BA 2012によれば、2012年において、操短手当の支出額は、約2億1540万ユーロ、再就職支援操短手当の支出額は、約1億3454万ユーロ、再就職支援措置の支出額は、約528万ユーロである。
- 51) betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (=beE).
- 52) Leibold 2009: 55.
- 53) 8 AZR 324/97, BAGE 90, 260-273.
- 54) 判旨は、社会法上のメリット(sozialrechtlichen Positionsverbesserung)とは何かについて具体的に述べていないが、おそらく失業を回避できることを意味していると思われる。
- 55) Sowa, Klemm und Freier 2012:18.
- 56) Bundessozialhilfegesetz vom 30.6.1961, BGBl. I, S. 815 (2004年12月31日に失効)。
- 57) Sowa, Klemm und Freier 2012:18.
- 58) Sowa, Klemm und Freier 2012:17.
- 59) Hohmeyer und Wolff 2012: 1.
- 60) 欧州社会基金の助成による連邦のモデルプロジェクトとして2011年1月1日から行われている「市民労働(Bürgerarbeit)」および2011年12月30日から行われている「地域労働(Quartiersarbeit)」(いずれも2014年12月30日まで)に基づく公的雇用もある(社会法典第3編420条)。
- 61) Eicher u. a., § 16d Rdn. 18-32 (Stölting).
- 62) BSGE102, 201.
- 63) 2009年法による改正前は、現社会法典第2編16a条～16f条における編入措置は、旧社会法典第2編16条に定められていた。
- 64) Voelzke 2010: 354.
- 65) Knicksrehm 2010: 37-50.
- 66) Eicher et al., § 16d Rdn. 13 (Stölting). 以上の議論では、ワークフェアの定義が狭く解されている点特徴的である。ワークフェアの概念について、本稿では整理することはできなかったが、1990年代末以降のヨーロッパにおける就労支援を軸とする社会政策(「第3の道」)の特徴として広く解するものもある(Brütt 2011: 59-98)。
- 67) Knicksrehm 2010: 50; Sell 2010: 71-72.
- 68) 旧雇用促進法55a条および旧社会法典第3編57条における「橋渡し手当(Überbrückungsgeld)」では、6カ月間、失業手当に相当する金銭給付と社会保険料が助成された。
- 69) 旧社会法典第3編421条におけるExistenzgründungszuschuss.
- 70) Noll und Wießner 2006: 271.
- 71) BGBl. I 2009 S. 2342.
- 72) Bernhardt u. a. 2008: 38.
- 73) Koch u. a. 2011: 5.
- 74) Koller u. a. 2012: 1, 10-11.
- 75) Evers, Schleinkofer und Wießner 2013: 1.
- 76) BT-Drs. 17/749.
- 77) Springer 2013: 14.
- 78) Jahn und Springer 2013: 3.
- 79) Jahn und Springer 2013: 3.
- 80) Jahn und Springer 2013: 3.
- 81) Jahn und Springer 2013: 6-7.
- 82) Jahn und Springer 2013: 7.
- 83) Bothfeld, Sesselmeier und Bogedan 2012: 36 (Sesselmeier und Wydra-Somaggió).
- 84) v. Maydell u. a. 2006: 126.
- 85) 積極的雇用助成措置の費用は、失業者1人当たり、2012年において、2003年から8%減少した(Hausner, Engelhard und Weber 2014: 7)。
- 86) 労働行政における競争の要素について、Dörre 2013: 111.
- 87) Hausner, Engelhard und Weber 2014: 1, 4.
- 88) Bothfeld, Sesselmeier und Bogedan 2012: 151 (Rosenthal)
- 89) Eichenhofer 2013: 52.
- 90) 藤内 2013 a: 238; OECD 2010: 17-18, 38.
- 91) 1998年法によって、使用者には雇用助成給付および解雇を回避する義務が課された(社会法典第3編2条2項2号)。
- 92) 失業手当II受給者のインタビュー調査では、年齢が再就職の大きな障壁であることが明らかにされている(Dörre u. a. 2013: 278)。
- 93) 名古屋 2011: 41.

- 94) Dörre u. a. 2013: 235-240.
- 95) 立法理由では、58歳以上の者について、失業手当Ⅱの受給要件の厳格化への対応であると説明されている (BT-Drucks. 16/7460, S. 9)。
- 96) 嶋田 2009:114; Dietz, Kupka und Lobato 2013 a: 13.
- 97) 名古 2009: 148.
- 98) 2014年度から、求職者支援制度の対象となる職業訓練よりも軽易な職業訓練を助成する短期集中特別訓練事業が開始される予定である。
- 99) 菊池 2013:116 は、「中間的就労」を就労支援の前段階である福祉的支援であると述べる。
- 100) 木下 2011: 10.
- 101) Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 14.12.2013, 2.2. Gute Arbeit. 2015年1月1日から導入が予定されている8.5ユーロの連邦統一最賃は、フルタイムで働く上乗せ受給者21万8000人に影響を及ぼさないという連邦労働大臣の見解が表明されている (Arbeit und Recht, 3/2014, S. 68) が、2012年4月において、上乗せ受給者の1時間当たりの平均収入は6.2ユーロである (Bruckmeier u. a. 2013: 4)。
- 2/2008.
- Bothfeld, Silke; Sesselmeier, Werner; Bogedan, Claudia (2012) Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft – Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III, 2. Aufl., Springer VS.
- Brand, Jürgen u. a. (2012) SGB III Arbeitsförderung, 6. Aufl., C. H. Beck.
- Bruckmeier, Kerstin u. a. (2013) Austocker im SGB II – Steinig und lang – der Weg aus dem Leistungsbezug, IAB-Kurzbericht 14/2013.
- Brütt, Christian (2011) Wokfare als Mindestsicherung – Von der Sozialhilfe zu Hartz IV, Deutsche Sozialpolitik 1962 bis 2005, transcript Verlag.
- Dietz, Martin; Kupka, Peter; Lobato, Phillip Ramos (2013 a) Verbesserung eines Forschungsfeldes – Das IAB analysiert die Wirkungen Grundsicherung für Arbeitsuchende, IAB-Forum 2/2013, SS. 12–19.
- Dietz, Martin; Kupka, Peter; Lobato, Phillip Ramos (2013 b) Acht Jahre Grundsicherung für Arbeitsuchende – Strukturen-Prozesse – Wirkungen, W. Bertelsmann Verlag.
- Dörre, Klaus u. a. (2013) Bewährungsproben für die Unterschicht? – Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik, Campus Verlag.
- Eichenhofer, Eberhard (2013) Recht des aktivierenden Wohlfahrtsstaates, Nomos.
- Eicher, Wolfgang u. a. (2013) SGB II Grundsicherung für Arbeitssuchende, 3. Aufl., C.H. Beck.
- Evers, Katalin; Schleinkofer, Michael; Wießner, Frank (2013) Freiwillige Arbeitslosenversicherung für Existenzgründer – Etwas mehr Sicherheit, IAB-Kurzbericht 12/2013.
- Hausner, Karl Heinz; Engelhard, Heidemarie; Weber, Enzo (2014) Arbeitsmarkt und öffentliche Haushalte – Kosten der Arbeitslosigkeit nochmals gesunken, IAB Kurzbericht 2/2014.
- Himsel, Carina; Walwei, Ulrich; Dietz, Martin (2013) Erwerbslandschaft im Umbruch – Was die Reformen zum Wandel der Beschäftigungsformen beigetragen haben, IAB-Forum 2/2013, SS. 28–35.
- Hohmeier, Katrin; Wolff, Joachim (2012) Arbeitsgelegenheiten in SGB II – Zwei Varianten mit unterschiedlichen Wirkung, IAB-Kurzbericht 9/2012.
- Jahn, Elke; Springer, Angelina (2013) Arbeitslosenversicherung – Auch Selbständige nehmen Unterstützung in Anspruch, IAB-Kurzbericht 26/2013.
- Klinger, Sabine; Rothe, Thomas; Weber, Enzo (2013) Makroökonomische Perspektive auf die Hartz-Reformen – Die Vorteile überwiegen, IAB-Kurzbericht 11/2013.
- Knickrehm, Sabine (2010) »Moderne« Instrumente zur Krisenbewältigung – aus rechtlicher Sicht, in: Knicksrehm, Sabine; Rust, Ursula (Hrsg.) Arbeitsmarktpolitik in der Krise, Festgabe für Professor Dr. Karl- Jürgen Bieback, Nomos, SS. 27–50.
- Koch, Susanne u. a. (2011) Kurz vor der Reform – Arbeitsmarktinstrumente auf dem Prüfstand, IAB-Kurzbericht 11/2011.
- Koller, Lena u. a. (2012) Selbstständige in der Grundsicherung – Viel Arbeit für wenig Geld, IAB-Kurzbericht, 22/2012.
- Leibold, Uli (2009) Die Transfergesellschaft als personal-

- politische Instrument – die Sicht der Personalleitung eines größeren mittelständischen Unternehmens, in: Backes, Siegfried (2009) Transfergesellschaft, 2. Aufl., VDM Verlag, SS. 52–70.
- Lo, Simon M.S.; Stephan, Gesine; Wilke, Ralf A. (2013) Stellschraube Arbeitslosengeld – Kürzere Bezugsdauer zeigt Wirkung, IAB-Forum 2/2013, SS. 52–59.
- Noll, Susanne; Wießner, Frank (2006), Existenzgründung aus Arbeitslosigkeit: Ein Platz an der Sonne oder vom Regen in die Taufe?, WSI-Mitteilungen 5/2006, SS. 270–277.
- OECD (2010), Employment Outlook.
- Oschmiansky, Frank; Sell, Stafan (2013) Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/155260/beschaefigung-schaffende-massnahmen>
- Sell, Stafan (1998) Entwicklung und Reform des Arbeitsförderungsgesetzes als Anpassung des Sozialrechts an flexible Erwerbsformen? – zur Zumutbarkeit von Arbeit und Eigenverantwortung von Arbeitnehmer, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31/1998, SS. 532–549.
- Sell, Stafan (2010) Wirken die »modernen« Instrumente der Eingliederung? – Ein sozialwissenschaftlicher Blick auf die arbeitsmarktpolitische Wirkungsforschung, in: Knickrehm, Sabine; Rust, Ursula (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik in der Krise, Festgabe für Professor Dr. Karl-Jürgen Bieback, Nomos, SS. 51–72.
- Sowa, Frank; Klemm, Matthias; Freier, Carolin (2012) Ein-Euro-Jobs in Deutschland, IAB-Forschungsbericht 15/2012.
- Springer, Angelina (2013) Selbständige Leistungsbezieher in der Arbeitslosenversicherung – Empirische Befunde zum Versicherungspflichtverhältnis auf Auftrag, IAB-Forschungsbericht 15/2013.
- Voelzke, Thomas (2010) Fördern und Fordern: Die Instrumente und ihre Umsetzung/Gewährung von Sozialleistungen und Wirkungsweise von Sanktionstatbeständen, in: Hohmann-Dennhardt, Christiane; Masuch, Peter; Villiger, Mark (Hrsg.) Grundrechte und Solidarität – Durchsetzung und Verfahren, Festschrift für Renate Jaeger, N.P. Engel, SS. 347–361.
- v. Maydell, B. et al (2006) Enabling Social Europa, Springer-Verlag.

はしもと・ようこ 学習院大学法学部教授。最近の主な論文に、「『労働者』の概念形成——法解釈方法論における類型概念論を手がかりとして」(荒木尚志・岩村正彦・山川隆一編『菅野和夫先生古稀記念論集・労働法学の展望』有斐閣, 2013年, 29–48頁)。労働法専攻。