

労働政策フォーラム

キャリア教育に
求められるもの

体系的な職業教育の推進を大きな柱とする政府の「若者自立・挑戦プラン」。文部科学省が平成一七年度に五億円を計上して「キャリア教育実践プロジェクト」を立ち上げ、小・中・高等学校に連続五日以上の職場体験の実施を促すなど、政府が学童期からのキャリア教育に本腰を入れ始めている。労働政策研究・研修機構は三月一八日、日本キャリア教育学会（日本進路指導学会から名称変更）と共催で労働政策フォーラム「キャリア教育に求められるもの」を開催した。キャリア教育の先進国、米国からデビッド・ジャップセン・アイオワ大学教授が参加。キャリア教育の概念をより創造的にとらえ、目的に沿った実践につなげようと言及した。続くパネルディスカッション「日本のキャリア教育に求められるもの」では、三村隆男・上越教育大学助教授、藤田晃之・筑波大学助教授、木村周・東京成徳大学客員教授がキャリア教育の国内外の実施例とその成果などについて報告した。

キャリアは二連の仕事体験
概念の明確な定義が大切

ジャップセン博士はキャリア発達、キャリア・カウンセリングが専門。全米カウンセリング協会（ACA）評議員や全米キャリア発達学会（NCDA）会長などを歴任し、主な著書に『進路設計』（日本進路指導協会、一九八七年）などがある。フォーラムでは、「児童・生徒・若者を社会の変化に対応できる人間に育成するには」と題する基調講演を行った。

「キャリアとは、ある個人が時の経過とともに体験する、一連の仕事経験の展開・発展である」。同博士はまず、米国が約一五年前にたどり着いたキャリア概念の定義を披露。その重要な特徴として、キャリアとは、①一個人が一生のなかで出会う仕事体験のことで、働く人すべてがキャリアを持つ②一時点の体験ではなく様々な行動や役割、時の経過とともに展開する一連の経験③無償ボランティアも含めた、雇用関係にとどまらない職務の経験——の三点をあげた。こういった明確な定義は施策を推進する上で重要で、生徒が「ひとつの仕事、ひとつの技術に集中するのではなく、新しいスキルをどう学ぶかにフォーカスできる」と説明。そのうえで、仕事間の移行にも関心が向けられるとして、転職を積極的にとらえる考え方も示唆した。

雇用の不安定化やキャリア・パスの不鮮明化、強まる自己責任性、職務責任の変化——これらは先進国に共通してみられる状況だと同博士は指摘する。キャリア



ア教育推進の施策もこうした社会の変化によって変化するので、学校はその変化に対応する必要がある、生徒が職に就いてからも労働市場、職務責任の変化に適応し、顧客や上司の要求に応えられるような教育が求められるなど、キャリア教育の役割は大きいと強調した。

こうした見地から、同博士はキャリア教育の位置づけを見直そうと提起。二一世紀のキャリア教育は「児童・生徒・若者たちに対し、勤労者および学習者として自らのキャリアを構築する上で必要な諸能力を身につけさせるもの」と定義した。

「キャリアは仕事経験小説（work-experience story）」同博士は、キャリア

アをストーリーとしてとらえれば、キャリア教育の概念が理解しやすくなるだけでなく、より創造的で、目的に沿った実践が可能になると提案した。多くの場合、主人公は自分で、これに時代背景、舞台（職場）、脇役（人間関係）や、主人公が直面した問題とそれに対する行動などの要素で構成される。また、誰でも自分のストーリーを話したがっているものだが、若者の場合は経験が少ない分、頭にあるストーリーよりも短く語られる傾向があるという。語られない、欠けている部分については、教師が質問を投げかけながら引き出す、カウンセリングが大切になると述べた。

若者がキャリア教育を通して学ぶべきなのは、①自立的で責任ある行動②円滑な人間関係、とくに自分にとって重要な人への誠実な態度の体得③キャリアの筋書きを自分なりに立てる力④自分で解決できない問題への対処方法の特定——など。同博士は、「こうすべき」「こうしなさい」と要求するのではなく、うまく導くことが重要だと強調する。働くということについて、どうしたら若者に考えさせ、準備させることができるのかという視点を大切にしてほしいと、施策の立案者や教育者に向けて提言した。

「キャリア教育とは一体なにか」 小学校での土台づくりが基本

上越教育大学の三村助教は、とくに小・中・高校一貫した事例に注目し、キャリア教育は小学校での土台づくりが基本との見解を示した。キャリア教育を六年間実施した国内最初の小学校、静岡県沼津市立原東小学校など訪問調査した先進的な取り組みを紹介し、現場で奮闘する教員の生の声を披露した。「キャリア教育とは一体なにか」、「自分たちがやっているのが果たしてキャリア教育にあたるのか」。教員が最初にぶち当たる壁として、この二つの疑問はどの事例でも共通しているという。

約八〇年前、学校教育に職業指導が入り入れられた際には勤労観が「教育ノ本旨」（一九二七年、訓令二〇条）としてうたわれているにもかかわらず、戦後、新制中学の発足とともに小学校から職業指導が外された。三村氏はこれを、「日本の教育の最大の損失」とし、キャリア教育が日本に根づかない要因にあげる。その意味で、一九九九年に中央教育審議会が「小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある」と明言したことを高く評価。キャリア教育推進の流れができたいまこそ、小学校からのキャリア教育実践の重要性を強調したいと語った。

多様な選択肢は高い選択能力を要求 「先送り」ではなく「申し送り」を

「多様化」をキーワードに進められる教育改革のなか、各学校段階の課題を次



の段階へ「申し送り」すべきなのが、「先送り」されている」。筑波大学大学院の藤田助教は、例えば、高校における学科や授業の選択肢の増加は、小・中学校の課題の「先送り」によるもので、その結果、子どもたちに進路の早期決定を促していると指摘。キャリア教育を通して、「多様な選択肢を将来に活かす力の育成が求められている」とする。その意味で、緊急対策としての側面が強い現在のキャリア教育推進施策には、より長期的な視点が必要だとした。

藤田氏は、子どもには自己に関する理解と同時に「外に向かう力（『社会認識力』が必要だと強調。子どもが特定の科目などに関心をもったり進路選択に迫られたりする前に、動機づけや新たな視野を示すような「プロアクティブ」な働

きかけが、そもそも学校教育の集大成ではないかと、教育のあり方自体に疑問を呈した。さらに、たとえキャリアの開拓が思うように進まなくても「計画そのものが無意味であるということにはならない」と語り、キャリア教育を通して夢や将来展望の「位置づけ」を伝えることも大切と述べた。

学校、雇用政策からバトンタッチ 「自分のために働く」を教える

学校教育は働くことについて教え、雇用施策がそれを受けて就職支援などを行い、産業にバトンタッチする」。東京成徳大学の木村教授は、キャリア・コンサルティングの重要性が認知されつつあるいま、教育・行政・産業の連携によって、企業が労働者個人のキャリアをサポートする体制がようやく整備されはじめたとみる。

木村教授は、キャリア・コンサルティングと学校のキャリア教育に求められているものは同じで、「『自分のために働く』ということを教えればよい」と主張する。「自分のために働く」とは、労働の内容に手応えがあること、自分で判断する余地があること、人間的つながりがあること、仕事に社会的意義を感じられることなどがその要素という。経営者には「働くことが将来、労働者にとって何らかのプラスになる」ような労働をつくりだす責任があるとし、キャリア・コンサルティングの力がその経営に影響を与えるだろうと述べた。

（調査部 高畑いづみ）

大原社会問題研究雑誌

No.558 2005.5.

■講演

21世紀東アジア労働移動に関する多国間対応枠組み

マノロ・アベラ（田村優子・川井孝子訳）

■特別寄稿

中央大学と横山源之助（上）

立花 雄一

■研究回顧

「日常的な労働組合」の研究（下）

栗田 健

■資料紹介

田沼裁判資料——解題と目録

松尾 純子

■書評と紹介

中村圭介・前浦穂高著『行政サービスの決定と自治体労使関係』

松尾 孝一

ロバート・O.バクストン著 渡辺和行・剣持久木訳『ヴィシー時代のフランス』

佐伯 哲朗

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会 所報 2005年1月

発行／法政大学大原社会問題研究所
発売／法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 tel.0427-83-2307

〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 tel.03-5228-6271

JILPT国際フォーラム



社会扶助（生活保護）と失業扶助を統合 ハルツ第IからIV法で大改革進める

ドイツ労働市場改革の現状
ウルリッヒ・ローマン
ベルリン・アリス・ザロモン大学教授

ドイツで失業者数が五〇〇万人を突破（二月の雇用統計）——。二月十四日に行われた労働政策研究・研修機構主催の国際フォーラム「ドイツ労働市場改革の現状」では、この記録的な高失業を背景に、本格的な実施段階に入った労働市場改革プログラムの全容が明らかになった。講師はベルリン・アリス・ザロモン大学教授のウルリッヒ・ローマン氏。同氏は労働法のほか社会保障法にも詳しく、失業問題が深刻な東独地域の事情にも精通している。講演は、生活保護に相当する「社会扶助」と失業扶助（昨年一二月までは、失業保険給付終了後に前収入の五割以上が支給されていた）を統合して「失業給付II」制度をつくるという大改革を中心に進められた。以下は「ハルツ法」と呼ばれる改革法の要旨。

労働市場改革のきっかけ

二〇〇二年始め、連邦会計検査院は、連邦雇用庁がうまく機能せず、業績を上げていないことを指摘し、加えて、統計に人為的な操作があったことを明らかに出した。その結果、短期的な施策と長期的な施策という二つの分野で対策が講じられることになった。短期的な対策とは、連邦雇用庁の行政のあり方を、民間企業の経営と同じようなスタイルに変更したこと。新しく「連

邦雇用機関」となる組織は、専任の理事長が運営し、同時に私企業と同じようにに監査役会の制度もつくることになった。

さらに長期的な対策を考えていくために、二〇〇二年二月に「労働市場における現代的サービス委員会」が発足した。この委員長がペーター・ハルツ氏で、そのためハルツ委員会とも言われる。ハルツ氏はフォルクスワーゲン社で人事担当の重役であり、同社は過去にも社会政策面、あるいは雇用対策で非常に斬新な手法を取り入れて一般の注目を集めた。「五〇〇〇×五〇〇〇」というプログラムでは、五〇〇〇〇人の失業者を雇用するかわりに、その人たちに対する報酬を引き下げた形で雇用するといった手法を実現した。この委員会の構成は、メンバーが一五人で、経営者側と労働側、研究者、行政関係者など、多様な各分野を反映した構成だった。

この委員会は、同年八月、すでに報告書を出している。その中で二三の「イノベーションモジュール」を取りまとめ、そこから、後のハルツ第I法、II法、III法、IV法として、実際に法案がまとめられていった。ただし、このような政策に対する構想を練って方針を出すということは、本来は政治サイドが行うべき課題だと私は思っている。

この答申を受けてつくられた「労働市場における現代的サービス」のための四部構成の法案については、政治的に大議論が巻き起こり、現在も続いている。社会民主党と労働組合の関係にも非常に微妙な影を落としたり、党内でも離脱の動きが出た。昨年八月来、

いわゆる「月曜日デモ」も、このハルツ法への反対を掲げて行われている。もともと「月曜日デモ」は、旧東独時代に民主化を要求する市民が非常に大規模なデモを組織して、毎週月曜日にデモをしていたことに由来する。この名称については、当時の東ドイツで、民主主義を要求する大きなうねりがあったということを念頭に置いて、ハルツ法の持つている問題の重要性を指摘

改革の背景

ローマン教授は、失業者数五〇〇万人以上という雇用情勢について、その内実面の深刻さを指摘する。まず、地域格差が非常に大きい点。旧東独地域は失業率が一八・四％、旧西独については八・五％だ（二〇〇四年平均）。

さらに、州ごとにもばらつきが大きい。東西の格差は、生産性に関しても深刻な問題となっている。同氏によれば、旧東独の人は、「我々は東ドイツにおいて四〇年の長きにわたり不自由な生活を強いられてきた。しかしながら、そうした中で、自らの力で民主主義的な変革を遂げた。したがって、ドイツ全体の豊かさの恩恵にあずかる権利を我々も持っているのだ」と主張するが、西側の人たちは、「我々は西ドイツでこの豊かさを築き上げるために四〇年の間額に汗して働いてきた。東の人たちも、豊かさを享受したいのなら、まず、長い時間をかけて自分たちで働いて築き上げていかなければいけないのではないか」と答える。東側の人たちの主張は、政治的な観点において正しく、西側の人たちが言っていることは、

したいという思いがあったのではないかと思っっている。

ハルツ第Ⅰ法

ハルツ第Ⅰ法のポイントとは、ドイツ全国に人材サービスエージェントを導入したこと。全国の労働局はそれぞれ担当地域を持っており、各労働局が、その地域にすでに存在しているか、あるいは新たに設立されることになる人

経済的な原理に立てばもともとであるという。

教育・訓練の程度で見た場合にも格差が存在する。職業訓練、職業教育などを受けていない人の失業率は二二・六％、中程度の教育、職業訓練を受けた人については八・八％、そして、大学の修了者については三・七％と非常に低くなる（二〇〇二年平均）。このため、政策としては、職業教育、職業能力向上対策が重要になる。また、賃金だけでなく、賃金附帯費用（法定福利費用など）を含めた労働コストの引き下げ。さらに、失業者に対して経済的なインセンティブを与え、同時に制裁措置について検討することが必要となる。

ドイツの労働市場改革では、失業保険に基づく給付制度も改正されていることに留意したい。これは、ドイツ社会法典の第Ⅲ巻に規定されている。失業後にまず受け取る失業給付Ⅰの給付額は、失業する前に得ていた報酬額に基づき、一般的には以前の収入の約六〇％で、子供がいる場合には七％が上積みされる。大きっぱに計算すると、失業給付Ⅰで保障される。以前はこの

材派遣会社と契約を結んで人材サービスエージェントを設ける。人材サービスエージェントの業務は、具体的に人材を派遣するサービスを行うことによつて失業者に対して働く場を与え、同時に、職業をあつせんすること。さらに失業者が派遣されていない時期には、職業訓練、能力向上訓練などを行う。背景として、経営者は、失業している人を新たに直接雇い入れると、その

給付期間が最高で三三カ月だったが、現在は最長一三カ月となり、五五歳以上の場合、最長で一八カ月だ。

失業給付Ⅰを受給するための条件も厳しくなっている。失業者は、労働機関と「再就業の取り決め」といわれる合意書を取り交わす。失業者は、単に労働行政が何らかの施策を行う対象物という受身の立場にあるべきではないとの考え方がある。「再就業の取り決め」の文書は二ページにわたり、第一ページには、その人に対してどのような積極的な雇用政策が取られるのか、労働機関の側が失業者に対して何をするかを記述してある。それに対して、二ページめでは、失業した人は再就職のために自らのような努力をしていくかが書きとめられる。この合意書に盛り込んだ事実に対して、新たに別の事実が出てきた場合は、その内容が改訂される。合意内容について、六カ月ないし三カ月の期間を置いて、進捗度がチェックされる。

失業者は、「再就業の取り決め」合意書で義務づけられた内容を忠実に実行し、自分でも職を探し、積極的に活動しなければならぬ。そして、受け入れ可能である妥当な職が紹介された場

人との間で労働契約を結ぶことよつていろいろな義務が発生する事情がある。それに対して逡巡するような経営者でも、人材派遣会社との契約であれば比較的簡単に人材派遣を受ける傾向がある。失業者にとつては、自分が持っている職業能力を維持するためにも、派遣サービスを受けるのは大変よいことであり、派遣サービスの中で新しい仕事、業務に取り組めば、自らの職業能

合にはそれを受け入れることが課される。このような義務を履行しなかった場合には、その制裁措置として、一定期間、失業給付がカットされる。「受け入れ可能な仕事」については、一般的には、対象者の能力でこなせる仕事であれば、個人的に非常に特殊な、それを否定する理由がない限りにおいて、引き受けなければならないと定められている（ただしその職が基本的な労働法規にもとるようなものであつてはならない）。報酬面から見ると、受け入れ可能であるとするラインが、再就職後の最初の三カ月については、それまで働いていた給料より二割減であつても、可能な職であると考えられる。失業の期間が三カ月を超えた場合には、それまでの報酬よりも三割少ない職であつても受け入れ可能であると考えられる。受け入れの可能性を判断する際のもう一つ別のファクター、職場までの通勤距離に關して、受け入れ可能な線引きは、一日の労働時間が六時間以上である場合に通勤時間が往復二・五時間、という条件だ。失業期間が四カ月を超える場合、再就職のために別の土地に引っ越しが必要になつても、受け入れ可能な職であると判断される。

力をさらに拡大させていくメリットがある。派遣される失業者が得る労働報酬は、実際に失業給付で得る額よりも少ないが、その差額分については失業保険側が支払うことになる。

このような人材派遣サービスによって2つの効果が出てくる。一つは、このように継続的に派遣されているといった状況から、通常の雇用関係に移行していくパターン。こうしたケースは三分の一くらいある。他方、こうした人材派遣を全く受けたくないという人たちの中には、失業給付の受給をやめてしまう人たちも出てくる。派遣を受けたくない、もう働きたくない、だから、単なる福祉給付だけをもらえたいと考える人たちを、本当に職を探している人たちからふるい分けるといった効果が出てくる。

ハルツ第Ⅰ法の中のもう一つのポイントとして職業訓練対策の充実がある。職業訓練方法の構造を変えていくことで、職業訓練の実施主体についての改革、あるいは、職業訓練を受ける側の失業者の選択の自由をより広くすることなどが検討されている。

ハルツ第Ⅱ法

ハルツ第Ⅱ法の中心は、いわゆる私会社社「IchAG」だ。自営希望者には移行援助金があるが、それに加えて、ハルツ第Ⅱ法で起業補助金という制度がつくられた。給付を受ける際の条件は、事業計画、および経済的な収益見通しの作成である。そのうえで、予想される収入は年間二万五〇〇〇ユーロを超えないこと。条件を満たすと、最長三年まで、事業が安定していく過程

において、それぞれの段階で支援・補助金が与えられる。

もう一つの新しい制度が「ミニジョブ」。規模は小さいけれど数多くの雇用が創出されることを狙った。「ミニジョブ」の場合、所得が四〇〇ユーロまでは、働く側にとっても、雇う側にとっても、いろいろな手続きが簡素化される。その次に四〇〇ユーロから八〇〇ユーロまでを、移行ゾーンという形で定義し、その扱いについても少しずつ変わっていき、八〇〇ユーロを超えたところから正規の雇用関係となる。

ハルツ第Ⅲ法

ハルツ第Ⅲ法は、二〇〇四年初頭に施行された。連邦雇用庁は、「連邦雇用機関」という名称になり、各地のかつて労働局といわれたところに「ジョブセンター」がつくられた。このように名称を変えて、職業紹介を、何よりも顧客に対するサービスということで、単なる上からの行政ではないとアピールした。これまでのように、ともすると長い間失業している期間をうまく管理してあげようという行政のあり方ではなく、できるだけ早く再就職につながるサービスを行うという考えだ。

労働組織の面では、労働行政の中間レベルの自立性があまりなくなった。つまり、労働行政の中央レベルの一番トップのところと、最も底辺にある各地域の労働行政を担当する部分、この二つが非常に重要な意味を持つてくるようになった。失業者に対する相談業務、失業している人を活性化させ積極的に姿勢を持ってもらうための支援、そして職業紹介の業務への集中を図つ

ている。コミュニケーションについても、迅速な形態を採用する目的で、インターネット、Eメール、コールセンターの設置などを実施。「バーチャル労働市場」を立ち上げて、求人、求職双方の側がインターネットのポータルサービスを經由し、できるだけ早くアクセスできるようにした。

これらの一連のハルツ法と並び、シユレダー政権の改革プログラム「アジェンダ二〇一〇」に基づき、もう一つ、労働法の中でも変更があった。それは解雇防止規定についての変更である。同時に、この改正の中では、失業給付の受給期間が、原則として最長一二月に短縮されている。

ハルツ第Ⅳ法

ハルツ第Ⅳ法の一歩のメーンは、失業扶助と社会扶助を統合したことだ。施行が今年初めであり、ホットな話題である。統合された失業給付Ⅱはドイツ社会法典の第Ⅱ巻に規定され、「求職者のための基礎保障」と言われる。この原理・原則は、求職している人を支え、同時にその人が積極的に努力することを要求するものである。失業扶助ならびに社会扶助は、どちらも税財源による給付に基づいていた。かつての失業扶助では、失業する前の所得に応じた形で扶助金が支払われ、社会扶助の場合には、その人が生きていくために最低限が必要かということを目にして算定されていた。この二つの統合は、結果的には、失業扶助という制度の廃止に他ならないと思われる。この給付の対象者は、働く能力があるって扶助を必要としている一五歳から

六五歳未満の人。働く能力があるという判断基準は、健康上の理由、あるいは身体の障害などがあって、一日に三時間以上は働けないような人が対象外となる。一日三時間以上働けない人々にとっては給付の制度は旧来と変わらず、社会法典ⅩⅦ巻で規定される。

働く能力がある人たちに対する再就職のためのサービスは、社会法典Ⅲ巻に規定されている。失業者を担当する職員は、これまで非常にたくさんの方の面倒を見ていたが、改善の結果、担当者一人が最大で七五人までの求職者を担当し、一人ひとりの状況に応じたケアを行うことになった。ただし非常に難しい条件の場合は、ケアマネジメントのような形で対処する。特別な難しい条件とは、たとえば債務超過に陥っているような人たち、何らかの依存症になっているといったケースがある。

二五歳までの若い人々には、直ちに職を紹介するか職業訓練につかせる、最低限の仕事であってもその仕事につかせる対策を講じることになっている。加えて、再就職の場合に、自分が希望している給料よりはるかに安い給料でも、とりあえず職についた人に対しては、連邦雇用機関から賃金の上積みという形で最長二四カ月補助金が支払われる。二四カ月としたのは、その期間であれば、対象者が自分の力でもう少しよい職を見つかることができる可能性を考えてのことだ。

職業の紹介を受けられない対象者に対しては、就労機会が与えられる。この就労機会が労働法にのっとった対策ではなく、社会法規、すなわち福祉的な性格を持ったものだ。こうした人々

ちは失業給付Ⅱと、併せて必要経費を受け取ることが出来る。このような就業機会の仕事のことを「ユーロ・ジョブ」と言うが、表現が適切だとは思えない。

失業給付Ⅱの受給者にとって、紹介された職場を「受け入れ可能」とみる判断基準は厳しい。失業保険に基づく失業給付Ⅰでは、受け入れ可能な職として「それまで得ていた給与の三割減であっても受け入れ可能である」という判断基準がある。失業給付Ⅱの場合には、三〇%という数字は同じながら、基準となる数字が以前の給与ではなく、その地域で一般的とされている賃金の三割減であっても、まだ受け入れ可能であると判断される。このような制度の導入によって懸念されるのは、非常に低賃金しか払われないような特殊な労働市場ができてしまうのではないかということ。同時に、賃金ダンピングが横行して、賃金の推移が下降線をたどっていく懸念がある。

受け入れ可能な仕事を拒否した場合には、まず、第一段階で失業給付Ⅱが三〇%減額される。さらに拒否を繰り返した場合には、この減額がもっと大きくなり、最後には現金の給付が一切なく、現物給付だけというところまでいく。具体的には、家賃を家主に直接労働機関のほうから支払って、対象となる失業者がお金を手にすることができなくなる。この失業給付Ⅱの額は、旧西独地域及びベルリンでは月額が三四五ユーロで、旧東独地域では三三ユーロ。その他、家賃と暖房費など必要経費が出る。

失業給付Ⅱに関しては、給付を受け

る前に、自分の持つ財産があれば、まずそれを使わなければならない。しかし、必ずしも全財産を使い切つてからでなければ給付されないということではなく、一定程度は保有する財産が認められる。そして、少額の収入がある場合は、その収入と失業給付Ⅱの給付金との間で相殺が行われる。月額四〇〇ユーロまでの収入であれば、その収入のうち一五%は失業給付との間で相殺はなく、一五%は実質的な収入として残る。四〇〇ユーロから九〇〇ユーロについては月額三〇%まで相殺されない。九〇〇ユーロから一五〇〇ユーロでは、再びその一五%が相殺されない額になる。

さらに失業給付Ⅱでは、期限を限つた形での追加給付がある。以前の失業給付、すなわち失業給付ⅠとⅡとの差額について、失業給付Ⅰ終了後一年目までは、三分の二までが追加的に支給される。二年目になるとその額は半減される。まとめると、ある人が失業した場合に、失業直後の一年間は、失業保険による通常の給付によって以前の生活の三分の二程度の生活水準を維持することができる、失業の二年目になると、失業給付Ⅱの給付対象となり、給付のレベルが下がってしまうが、まだ以前の給付の額が給付額に一部反映されている。しかしながら、三年目になると、以前の収入が反映される要素は半減し、四年目以降については本当の最低補償、つまり月額三四五ユーロの給付しか期待できないということだ。以前の失業者がたどったプロセスから見れば、非常に速いテンポで最低ラインに到達してしまうといえる。

社会国家ゆえの過激な改革

今世紀に入ってからのドイツの改革気運は、シュレーダー首相の労働市場改革に関する公約をパッケージした「アジェンダ2010」にもとづく制度改定（特に解雇規制の緩和）と、ハルツ委員会報告に基づく4つの法律の成立により一つの区切りを迎えた。

今回のローマン教授講演の契機となったのは、野川が事務局長を務める日独労働法協会がドイツ側のカウンターパートと共催でベルリンで開催したシンポジウム（2004年9月29、30日）であり、そこでも労働市場改革に対する両国の取り組みにつき熱心な討議が行われたのである。日独は社会構造や戦後の経済発展の諸相が類似しているののでしばしば法制度改革についても比較検討の対象となるが、今回も、講演にこれだけ多数の聴衆が参集したことは、同じ課題を抱えた日本にとってドイツの過激な改革の中身とその行く末とがいかにか大きな関心の的となっているかを示すものであろう。

言うべきことは多々あるが、ここでは差し当たり、昨年のシンポジウムと今回のローマン教授講演とにおいて、日本が受け止めるべき示唆は以下の点であることを指摘しておきたい。

第一に、円滑な職業転換や失業者の労働市場への再編入を促進するためには、公的機関と民間機関とのハーモナイズされた機能分担が不可欠であるという原則は、かなりの普遍性

を持ちうるという事実である。ドイツの雇用局は、少なくとも制度的には抜本的な改革を施された。日本の公共職業安定所改革の進捗にも、ドイツの改革の成果は甚大な影響をもたらすであろう。

第二に、今後新たに日独において取り組まれるべき課題として、若者の就業支援がある。日本のニートやフリーターと同様、ドイツにもまともな職につかない若者が増加している現状において、就労促進を至上命題とする政策がどれだけ効を奏するかは疑問であり、むしろ職業訓練制度のいっそうの拡充と労働現場におけるミニマムスタンダードの確立を急がねばならない。若者は、屈辱的な仕事につくよりは失業状態を選ぶし、家庭の支援によりそうするだけの余力がある。それが問題なのである。

第三に、ドイツの改革の過激さは、社会国家の揺るぎない基盤に対する信頼なくして理解することはできない。労働組合も種々の福祉団体も、まだまだ日本とは程度の差ではなく次元の違いと言えるほど強力であるドイツだからこそないうる改革であって、それが無い日本でどのようにゾチアル(sozial)の理念に基づきつつ思いきった改革が可能なのか、深刻な課題を我々は突き付けられている。

(東京学芸大学教授・日独労働法協会事務局長 野川 忍)