

ドイツにおける就労困難者の支援のための法制度（要旨）

石崎由希子（横浜国立大学）

I 概要

・ドイツにおいて、一定の就労能力がある者の就労支援に関連する法令として、社会法典第3編（就業促進法）及び社会法典第2編（求職者基礎保障のための法）がある。社会法典第3編は、広く失業者を対象とするのに対し、社会法典第2編は、少なくとも1日3時間は就労可能で、かつ、生計扶助を必要とする者を対象とする。なお、障害者の雇用促進に関する法令として社会法典第9編があるが、以下では割愛する。

II 社会法典第3編の内容

・失業の発生の防止、失業期間の短縮化等を目的とする社会法典第3編に基づき、失業給付（金銭給付）の他、「積極的労働促進給付」という形で、失業者やそのおそれのある者あるいは障害者に対して、労働市場への移行のための様々なサービスが提供されている。なお、ここでの障害者は雇用率制度の対象となる重度障害者に限られない。

・上記サービスには、雇用エージェンシーによる助言や職業紹介、職業訓練の提供の他、①就労困難性を除去するための各種の措置（就労準備、トレーニング、民間企業による6週間のトライアル雇用やインターン、コーチング）に対する費用助成、②賃金補填手当が含まれている。

このうち、賃金補填手当は、個人的事情により就労困難な労働者を労働市場に移行させるために、労務提供に際して対価である賃金との関係で見合わない部分について補うためのものである。手当額と期間は労働者の労働能力の制約の範囲と個々の職場の要請に応じて決定され、使用者に対して支給される。最長12カ月で、賃金の50%が補填される。

・障害者についても、同様に、職業訓練や上記に挙げたような各種の措置に対する費用助成、賃金補填手当の仕組みがある。ただし、障害の種類や程度等により、障害者が障害者向けの特別な施設における措置やその他障害者の特別なニーズに基づく措置が必要になる場合には特別の給付がなされる。職業訓練については、障害者向けの職業訓練を行う職業訓練工場の他、精神疾患患者や精神障害者に特化したリハビリ施設が存在する。

また、賃金補填手当は、障害者の場合、最長24カ月で、賃金の70%となる。特に就職に困難を抱える障害者の場合は最長60カ月、55歳以上の当該労働者については最長96カ月となるなどより手厚い仕組みとなっている。ただし、12か月経過後（特に困難を抱える障害者の場合は24カ月）は、30%を下限として、毎年10%ずつ減額される。

さらに、企業は職業訓練生に対して訓練報酬を支払うこととなっているが、この訓練報酬に対しても補填の仕組みがあり、通常障害者については60%、重度障害者については80%

補填されるほか、その後、自社又は他社との間で雇用契約が締結された場合、1年間は70%の手当が継続する。

Ⅲ 社会法典第2編の内容

・受給権者の稼得活動の開始と保持を支援し、生計を保障することを目的とする社会法典第2編においても、職業訓練や労働への参入を通じた要扶助状態の終了・減少のための給付として各種のサービスが提供されている。

給付は、要請 (Fordern) の原則 (2条) と支援 (Fördern) の原則 (14条) に基づいて提供され、受給権者は要扶助状態を終了・減少させるため全ての可能性を活用しつづけることが求められる一方、給付提供主体による包括的な支援が約束される。

・給付の内容は基本的に社会法典第3編における給付と共通であるが、社会法典第2編特有の給付として、以下の給付がある。

(1) 公益的で競争中立的な事業における追加的な労働機会提供

受給権者は、市場競争に影響を与えないような事業において、収益が見込まれないような追加的な労働の機会の提供を受けることができる (5年間に24か月の限度)。この間、就労に伴い生じた支出 (通勤費用等) に対する補償がジョブセンターからなされるが、就労により労働関係が生じる訳ではない。

(2) 長期失業 (2年以上失業) 者に対する賃金補填手当

長期失業者を2年以上雇用する使用者に対しては、1年目は75%、2年目は50%の賃金補填手当が支給される。

手当支給期間について、労働者はコーチングを受けるべきとされる。

(3) より拡充された賃金補填手当 (労働市場参加給付) (2019年1月1日施行)

①25歳以上で、②直近7年間に少なくとも計6年間、社会法典第2編に基づく生活保障給付を受給しており、③この間、就労に従事していないか、短期的しか就労に従事していない者を雇用した使用者に対し、5年間の限度として、賃金補填手当が支給される。

1~2年目は最低賃金又は労働協約に基づいて実際に支払われた賃金の100%、3年目から90%、4年目は80%、5年目は70%が補填される。

手当支給期間について、労働者はコーチングを受けるべきとされる。

(3) は、2018年12月17日の「一般労働市場及び社会的労働市場における新たな参加機会の創設のための法」(参加機会創設法) によって創設されたもので、2019年1月1日に施行されたものである。

・なお、就労開始直前に長期失業状態であった労働者については、雇用されて最初の6カ月は最低賃金法が適用されない。ただし、この規定は上記(2)(3)を受給する使用者には適用されない。