

4. 1 障害者に対する雇用・就業支援

4. 1. 1 障害者の定義・認定

ドイツにおいて、「障害者」の定義は、社会法典第9編（障害のある人のリハビリテーションと参加法）において定められる。すなわち、「障害者」とは、「身体的、精神的、知的障害を持ち、偏見や環境上の障壁との相互作用により、社会生活への参加が6カ月を超えて阻害される蓋然性が高い者」と定義されており、「障害」は、「身体的精神的健康状態が年齢相応の状態とは異なっている場合」に認められる（社会法典第9編2条1項）。

障害は、10～100までの10を単位とする障害の程度にかかる等級分類のうち、20以上の場合に認定される⁶³。認定機関は連邦援護法（戦争被害者の援護に関する法）の実施を担当する行政機関（援護局）であり、障害者の申請に基づき障害の存在及び程度を認定する（同152条1項）。その際、社会生活への参加を阻害する複数の障害が存在する場合には、各障害の相互関係を踏まえ、全体に与える影響を考慮して判断される（同条3項）。障害認定の際には「援護医学上の原則（援護医療命令付属文書）」が参照されるが、同原則においては、脳、眼、耳、呼吸器、循環器、消化器、泌尿器、生殖器、皮膚、血液、内分泌腺、四肢、体幹等のそれぞれについて、障害認定基準を示している⁶⁴。また、同原則においては、悪性腫瘍（上皮癌は除く）等の切除後、一定の治癒経過観察期間中の者についても、障害認定を認めている。経過観察期間は腫瘍のステージや切除範囲に応じて、原則5年間（場合によってより短い期間）が設定されている⁶⁵。これは、こうした疾病が再発しやすいことを踏まえたものであり、症状固定の場合よりも高い障害の程度が設定されている。また、障害の程度を認定するに際しては、長期の化学療法に伴う副作用等も考慮の対象となる。この他、障害認定に際しては、障害に伴い一般的に生じる精神的付随現象も踏まえられて

⁶³ 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター「障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究—フランス・ドイツの取組（調査研究報告書No.154）」（2020年）〔ドイツ部分：石田真耶・永嶋麗子執筆〕、同「職業上の困難さに着目した障害認定に関する研究（資料シリーズNo.67）」（2012年）21頁以下〔白兼俊貴執筆〕、同「欧米諸国における障害認定制度（資料シリーズNo.49）」23頁以下（2009年）〔石川球子執筆〕。

⁶⁴ 例えば、「ノイローゼ、精神的トラウマによる人格障害」という類型では、軽度の自律神経障害又は精神障害については0-20、経験・認識能力の本質的制約を伴うより重い障害（例：明白な抑鬱症、心気症、依存性人格障害、恐怖症、身体表現性障害）については30-40、社会的適応困難を伴う重い障害（例：強迫性障害）については、適応困難度に応じて50-70、80-100という障害等級が設定されている。2019年1月31日に実施したベルリン健康社会局（組織内に統合局と援護局が設置される）における聞き取り調査の結果によれば、こうした精神障害の程度に関する認定に際しては、治療の頻度や労働不能期間、支援の必要性等を踏まえて判断がなされるとのことである。なお、聞き取り調査実施時、担当者（Nelli Stanko氏）はインフルエンザにより不在であったが、事前に送付した質問に書面で回答頂いた他、同 Franz Allert 健康社会局長にご対応頂いた。

⁶⁵ 例えば、早期胃腸がんの除去後2年は50、その他の胃腸がんの除去後5年間は80-100という具合である。

おり、女性の乳房喪失や顔面のゆがみについても一定の障害等級が認められる⁶⁶。

障害者の雇用義務制度や合理的配慮義務についての規定⁶⁷は、社会法典第9編の第3部（重度障害者の参加のための特別の規律（重度障害者法））におかれている。第3部のタイトルにおいて示されるように、これらの規定の適用対象は、「障害者」ではなく「重度障害者」及び「重度障害者と同等取扱いを受ける者」である（同151条1項）。

「重度障害者」とは、障害の程度が50以上の者（同2条2項）である。重度障害者は行政機関に対して、障害の種類、程度等について示した証明書の発行を申請することができる。この証明書は重度障害者が利用する給付や援助の利用の際に用いられるものであり、障害によっては有効期限が定められる場合もある（同152条5項）。なお、重度障害者と認められうるものの中には、月に複数回重い発作があるメニエール病や重度の発作が続く気管支ぜんそく等、日本では障害認定されないものも含まれる⁶⁸。

「重度障害者と同等取扱いを受ける者」とは、障害の程度が30以上50未満であり、障害により同等取扱いなしには適切なポスト（Arbeitsplatz）⁶⁹を得ること、又は保持することができない者を指す（同2条3項）。「重度障害者と同等取扱いを受ける者」であると認められるためには、連邦雇用エージェンシーの認定を受けることが必要である（同151条2項）。なお、この認定手続は本人の申請に基づくものとはいえ、雇用エージェンシーの就労支援（職業紹介、継続就労支援）の一環としてなされるものであり、認定に際しては、就労支援担当者の意見等も踏まえられる⁷⁰。

また、障害の程度が30未満、あるいは、障害の程度が認定されていないとしても、若年障害者が、統合局からの助成を受けた企業内職業訓練や職業オリエンテーションに従事している期間については、「重度障害者と同等取扱いを受ける者」と認められる（同151条4項）。「重度障害者と同等取扱いを受ける者」には、重度障害者と同様の法的規定が適用されるが、5日間の追加的休暇（同208条）、公共交通機関における助成（同第13章）は認められない（同151条3項）。

2017年末においては、7,766,573人（全国民の9.4%）が重度障害者認定を受けており、その多くが高齢者である（75歳以上が34%、55歳～74歳が44%）。障害の原因は、88%が私傷病であり、3%が生来の障害、1%が職業病や労災事故による障害である。主な障害の種別としては、59%が身体障害（25%が内部障害、12%が四肢障害、11%が脊椎等障害、

⁶⁶ 女性の乳房喪失の場合の障害等級は片側で30、両側で40とされている。他方、悪性の乳腺がんの手術後の治癒経過観察期間中（5年間）は最低でも50となる。

⁶⁷ 重度障害者法においては、重度障害者の解雇に統合局の許可を必要とする制度や障害を理由とする不利益取扱いの禁止及びいわゆる合理的配慮義務に関する規定も置かれているが、本章においては、紙幅及び問題意識の関係からこれらを取り上げない。

⁶⁸ 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター・前掲調査研究報告書（No.154）58頁。

⁶⁹ ポスト（Arbeitsplatz）とは、労働者、公務員、裁判官、職業訓練生等が就労している地位を意味する。収入を得ることを第一義的な目的とせず、慈善・宗教活動の一環として、あるいは、治療や回復、教育を主たる目的として就業している場合の地位は含まれない（社会法典第9編156条）。

⁷⁰ 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター・前掲調査研究報告書（No.154）45頁。

5%が視覚障害、4%が聴覚障害、2%が乳房喪失)、13%が知的又は精神障害、9%が脳障害である。就労している重度障害者及び同等取扱者数は1,073,641人(重度障害者882,454人、同等取扱者182,003人、職業訓練生7,548人)である⁷¹。また、失業している重度障害者は、156,621人(2018年)であり、失業率は6%である⁷²。

なお、障害者の職業訓練、職業相談等を内容とする労働生活参加給付については、社会法典第3編において規定されるが、同法において、障害者とは、障害の種類及び重さゆえに、労働生活への参加又はその継続できる可能性が、一時的にではなく、かつ本質的に低下しており、それゆえに労働生活への参加(その継続)について支援を必要としている者と定義されている。ここには、障害ゆえにそのおそれがある者や学習障害者も含まれる(社会法典第3編19条1項、同2項)。

4. 1. 2 就業支援の主要な担い手

4.1.2.1 連邦雇用エージェンシー

連邦雇用エージェンシーは、社会法典第3編(就業促進法)に基づき、失業者や求職者の職業紹介・職業相談、職業訓練(積極的労働生活参加促進給付)、使用者に対する助言、雇用保険を財源とする失業手当Ⅰの給付等を任務とする行政機関である。また、社会法典第2編(求職者基礎保障法)に基づき、就労能力があり、生計扶助を必要とする者(いわゆる生活困窮者)に対する就労支援(労働生活参加給付)や失業手当Ⅱの給付も任務とする。こうした給付については、ジョブセンターを通じて行われる(社会法典第2編6条1項1号、6a条、6d条)⁷³。

失業又は求職中の障害者に対する職業紹介や職業相談、使用者に対する助言、障害者に対する職業訓練も連邦雇用エージェンシーが担うことになるが、各地方に設置される雇用エージェンシー内の専門の部署がこれを行う(社会法典第9編187条1項、同4項、社会法典第3編第3章第7節)。障害のある生活困窮者に対する就労支援を担うのは、ジョブセンターである(社会法典第9編6条3項)。

連邦雇用エージェンシーはまた、社会法典第9編に基づき、障害者に対するリハビリテーション給付(労働生活参加給付等)を提供する主体⁷⁴としても位置付けられる(社会法典

⁷¹ 統合局及び中央公的扶助局の連合会(BIH)が発刊している年間報告書

(Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Jahresbericht2018/2019,S.15-17)及び連邦統計局(Statistische Bundesamt)の2018年6月25日付報道資料(Pressemitteilung Nr. 228 vom 25. Juni 2018)

(https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/06/PD18_228_227.html;jsessionid=E919C67C0565198BAD5CC3E68417D66B.internet8722 最終閲覧日:2020年4月27日)参照。

⁷² BIH, Jahresbericht 2018/2019, S.18.

⁷³ 労働政策研究・研修機構「諸外国の民間人材ビジネスに関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、中国、韓国—」(資料シリーズNo.167)38頁(2016年)[北澤謙執筆]。

⁷⁴ リハビリテーション担当機関には、災害保険や年金保険の運営者も含まれる。障害の原因が労災の場合には災害保険の運営者が、公的年金の被保険者期間が15年以上ある場合は年金保険主体の運営者が管轄する。連邦雇用エージェンシーが管轄するのは、それ以外の場合、すなわち、社会保険加入義務のある就労をしていない場合や短時間就労の場合である。以上につき、廣田久美子「障害者の就労支援保

第9編6条1項2号、5条2号、3号)。また、重度障害者法の履行確保に向けて統合局と緊密な連携をとるものとされる(同187条)。

連邦雇用エージェンシー本部はニュルンベルクに置かれ、州レベルで10の地方統括局、地域レベルで156の雇用エージェンシーと約600の支所が組織されている。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⁷⁵。

4.1.2.2 統合局 (Integrationsamt)

統合局とは、障害者への労働生活への統合(インテグレーション)を保障する行政機関である(社会法典第9編184条1項1文1号)。統合局は、雇用義務制度の下での調整賦課金の徴収・給付や重度障害者の労働生活に関する付随的な援助を任務とする。重度障害者の就労やその能力・知識の活用及び開発等を目的とする付随的援助は、調整賦課金を財源として、連邦雇用エージェンシーをはじめとするリハビリテーション担当機関と緊密な協働の下に行われる。ここで援助の対象となるのは、無期雇用だけでなく、有期雇用やパートタイム雇用も含まれるが、原則として週15時間(包摂事業所については週12時間)以上の就労に限られる(同185条2項)。また、付随的援助とされているものの中には、統合専門サービスセンターに委託して実施される心理的ケアの他、重度障害者本人と使用者に対してなされる一定の金銭給付が含まれる(同185条3項)。重度障害者に対する金銭給付の内容は多様であり、そこには、就労に必要な機器の導入や支援員(Arbeitsassistanz)の雇用にかかった費用、職業上必要な知識や能力を保持・開発するための措置への参加費、障害に適した住居の改修費等が含まれる(同185条3項1号、同5項)。なお、使用者に対する金銭給付の中にも、就労に必要な機器や支援員の雇用に対する費用に対するものも含まれるが、重度障害者にもこれが認められているのは、使用者からの提供を待つではなく、自ら支援の内容を決定したいというニーズに応えるためである⁷⁶。

4.1.2.3 統合専門サービスセンター (Integrationsfachdienst)

障害者の一般労働市場における就労支援という点において重要な役割を果たすのが、統合専門サービスセンターである。同センターは、重度障害者の雇用の開始、継続、保障に関与する第三者機関であり(社会法典第9編192条1項)、就労に付随する支援に対する特別のニーズを持つ重度障害者に対して助言、支援(ジョブコーチングを含む)を行い、適切な職場を紹介する。また、使用者に対しても情報提供や助言、援助等を行う(同193条1項)。

リハビリテーション担当機関や統合局の任務を担うが、委託の90%は統合局からである。

障」社会保障法27号90頁(2012年)、福島豪「ドイツにおけるリハビリテーション法」大阪市立大学法学雑誌55巻2号574頁(2008年)。

⁷⁵ 連邦雇用エージェンシーのウェブサイト(<https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns> 最終閲覧日:2020年4月27日)参照。

⁷⁶ 2019年1月31日に実施したベルリン健康社会局における聞き取り調査の結果に基づく。

統合局の委託に係る場合は、調整金から支払われる（同 196 条 1 項）。

2018 年には、ドイツ全土で 198 ある統合専門サービスセンター（約 1,700 人超の専門職が従事）が、68,112 人の障害者に対して支援を行った。このうち 87%で雇用関係の保障に成功している⁷⁷。

4. 1. 3 障害者の雇用・就労形態

ドイツにおける障害者の就労形態には、一般の民間企業や包摂事業所における就労の他、障害者作業所における就労がある。前二者は雇用契約を締結して行われる就労であるのに対し、後者は福祉給付の一環として行われるものであり、非雇用で行われるものである。また、ドイツにおいて、包摂事業所は一般労働市場に分類されるが、包摂事業所における就労は、包摂事業所以外の企業における一般就労と福祉的就労との間の中間的な位置を占めている。

包摂事業所は増加傾向にあり、2018 年時点で 919 に上り、約 29,300 人の障害者が雇用されている。このうち、約 13,000 人が重度障害者である⁷⁸。このうち、精神障害者の割合は 28%、知的障害者の割合は 23%、その他の障害者の割合が 49%となっている⁷⁹。なお、2016 年から 3 年にわたり展開された連邦プログラム「包摂イニシアティブ II—全ての人を事業所へ」においては、1 億 5,000 万ユーロが投じられ、包摂事業所において、4,500 の新たな雇用が創出されている。

障害者作業所の設置団体（または運営団体）は 683 か所（各施設は 2,884 か所）あり、312,389（このうち労働部門が 264,895、訓練領域が 29,348）人が就労している。知的障害者が 76%、精神障害者が 21%、身体障害者が 3%の割合となっている⁸⁰。

4. 1. 3. 1 包摂事業所（Inklusionsbetrieb）

包摂事業所とは、いわゆるソーシャルファームとして紹介されることもあるが、包摂事業所「以外」での一般労働市場における就労に特別な困難を抱える重度障害者の就労を目的とする事業所である⁸¹。包摂事業所は、企業だけでなく、企業内の事業所や一部部門が包摂事業所となることも認められる（社会法典第 9 編 215 条 1 項）。したがって、大企業の一部部門において集中的に障害者を雇用するケースもある⁸²。

⁷⁷ BIH, Jahresbericht 2018/2019, S.11,30-31.

⁷⁸ BIH, Jahresbericht 2018/2019, S.9.

⁷⁹ BIH, Jahresbericht 2018/2019, S.25, 27.

⁸⁰ BIH, Jahresbericht 2018/2019, S.32 及び障害者作業所連合会（Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM)）のウェブサイト（<https://www.bagwfbm.de/page/24> 最終閲覧日：2020 年 4 月 27 日）参照。

⁸¹ 包摂事業所は、2016 年 12 月 23 日に制定された連邦参加法による社会法典第 9 編の改正前は統合事業所と呼ばれており、統合企業、統合事業所、統合部門を包括するものとして、統合プロジェクトという概念が存在した。包摂事業所の成立史にかかる先行研究として、小田実紀「ドイツにおけるインテグレーションプロジェクトの現状と課題」日本社会事業大学研究紀要 60 巻 123 頁（2014 年）。

⁸² 2019 年 1 月 28 日に実施した、ボン連邦労働社会省（Sascha Köhne 氏（重度障害者の参加、障害

包摂事業所では、30%以上重度障害者を雇用しなければならず、原則として50%を超えてはならない(同215条3項)。50%を超えてはならないとされているのは、事業活動の経済性を担保するためであり、障害のある者とない者が共に働くことを保障する趣旨ではない。包摂事業所における重度障害者の雇用割合が50%を超えたことによる制裁等は予定されていない⁸³。なお、2016年12月23日の連邦参加法制定に伴う社会法典第9編の改正以降、上記雇用割合に精神疾患も算入することも認められる。改正の背景には、精神疾患者が障害認定を受けたがらないことや精神障害の認定が困難であるといった事情がある⁸⁴。

包摂事業所になるための認定制度はないが、上記雇用割合の充足や事業の経済性、あるいは障害者に適した雇用環境にあるかといった点を踏まえて、統合局から給付がなされ、使途について報告を求められる⁸⁵。ここで給付の対象となるのは、就労場所等の建築や拡張、設備の現代化や経営上の助言にかかる費用や心理士等専門職の雇用に係る人件費等であるが、いずれについても、重度障害者を雇用しなければ生じなかった費用であることが必要である(同217条)。また、給付の前提として、従前は週15時間の就労が求められていたが、精神疾患者の算入に伴い、週12時間に引き下げられた(同185条2項3文)。なお、給付には賃金補填手当等も含まれるが、これについては後述する(4.1.4(3)(ii))。

4.1.3.2 障害者作業所 (Werkstatt für behinderte Menschen)

障害者作業所における就労は、労働生活給付という福祉給付の1つであり(社会法典第9編56条乃至58条参照)、障害者作業所は、労働生活への参加及び労働生活への編入のための施設である⁸⁶。対象となる重度障害者は、「一般労働市場での採用が不可能であるか、未だ不可能であるか、再就職できない重度障害者」であるが、職業訓練部門における措置の後に、少なくとも最低限の経済的に価値のある労務の提供ができる者とされる(同219

者作業所、重度障害者法及び社会補償法における認定担当課所属)における聞き取り調査に基づく

⁸³ 2019年1月28日に実施した連邦労働社会省及び同月31日に実施したベルリン健康社会局における聞き取り調査の結果に基づく。

⁸⁴ 2019年1月28日に実施した連邦労働社会省及び同月31日に実施したベルリン健康社会局における聞き取り調査の結果に基づく。

⁸⁵ BIH「社会法典第9編215条以下に基づく包摂事業所の支援のための指針」参照 (Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Förderung von Inklusionsbetrieben nach §§ 215 ff. Sozialgesetzbuch Neuntes Buch in der ab 01.01.2019 gültigen Fassung (SGB IX))。

2019年1月29日に聞き取り調査を実施した小規模企業 Michael Görner 有限起業家会社 (Michael Görner 氏 (社長)) は、7名の従業員のうち、6名が重度障害者であり、同社は2018年に統合局が実施している表彰 (インクルージョン賞小規模企業部門) を受賞しており、包摂事業所として助成を受けるための準備途上にあるとのことであった。包摂事業所として助成を受けるためには、全ての障害者に適した職場環境を整備するため、実際に雇用している従業員にその対応を必要とするものがあるか否かに関わらず、バリアフリー対応や専門職を雇用する必要などがあるとのことであった。

⁸⁶ 先行研究として、福島豪「ドイツ障害者雇用における福祉的アプローチ—障害者作業所を中心に」季労235号49頁(2011年)、廣田久美子「ドイツにおける福祉的就労と障害者の法的地位」福岡医療福祉大学紀要7号10頁(2010年)。また、以下の記述は、2019年1月31日に実施したベルリンの障害者作業所を営む公益有限会社 Faktura (Falko Hoppe 氏 (社長)、Ulrich Weber 氏 (支援サービス部門長))における聞き取り調査の結果に基づく。

条 2 項)⁸⁷。対象となる重度障害者の要件に該当する限り、障害者作業所には原則として受入義務があるが、自傷・他害のおそれがある場合には拒否できる(同 220 条)。実際には、ミスマッチを避けるため、他の作業所を紹介する等して断る例もあるとのことである。

障害者作業所においては、①適切な職業上の訓練と②労務提供に見合った工賃が支払われる就労を提供することの他、(a) 労働能力・稼得能力を維持、発展、向上、回復させ、(b) パーソナリティを発展させることが求められる。また、適切な人を一般労働市場に移行させることを促進する役割も担う(同 219 条 1 項)。上記目的のうち (b) との関係では、芸術や英語、スポーツ(ヨガ)のクラス等の提供がなされる場合があり、これについても行政から福祉報酬が支払われている。なお、障害者作業所においてはそこで働く重度障害者の利益を代表する作業所委員会が組織されるが(同 222 条)、クラスの内容等も検討事項となるようである。

障害者作業所においては、①職業訓練部門と②工賃が支払われる労働部門があり、1~2 年の職業訓練部門で訓練をした後、同一の又は別の作業所の労働部門に移る場合もあれば、中途障害等により労働部門に入る場合もある。職業訓練部門については、連邦雇用エージェンシーが、労働部門については、社会扶助担当機関が管轄し、それぞれから給付がなされる。もっとも、実際の現場では、職業訓練部門と労働部門それぞれに属する重度障害者が同じ場所で同様の作業をすることもある。

労働部門における就労は、労働契約に基づくものではないため、原則として労働法の適用もないことになるが、かかる就労に従事する障害者は「労働者類似の者」とされ、労働時間、安全衛生に係る規制等労働保護法の適用が認められている(同 221 条 1 項)。

重度障害者の就労に対して支払われる工賃は定額の固定給と労働の質・量に応じて加算される割増給からなる。固定給の金額は職業訓練部門における就労に対して支給される職業手当と同額の 80 ユーロである。これらの工賃は、「労働成果」から支払う必要があるとされている(同 221 条 2 項)。労働成果は事業による売上から、原材料費、施設費、他の従業員(ただし、専門職は除く)の給与を控除した金額である。これに加えて、作業所における就労者には、社会扶助担当機関から使用者を通じて、月額 52 ユーロの労働促進手当が支払われる。ただし、工賃と合計して 351 ユーロを超える場合には減額される(同 59 条 1 項)。

障害者作業所については、連邦雇用エージェンシーによる認定の制度がある(同 225 条)。この認定がされると、作業所への発注(請求金額の 100 分の 50)を調整金制度に算入する仕組み(同 223 条)や公的機関による優先調達(同 224 条)の対象として認められる。認定を得るためには、作業所の規模(120 ポスト)や就労時間(原則週 35~40 時間)等作業所規則所定の要件(同規則第 1 章)を充たすことが必要となる。なお、作業所の規模は作業所における事業活動の継続性を担保するものであり、就労時間については、一般労働市

⁸⁷ こうした労務提供が期待されない者については、作業所における支援部門(就労に向けたオリエンテーション等も行われる)におけるサービス提供が想定されることになる。

場と近い形での就労を希望する者がいる場合にそれを実現するためのものである。したがって、作業時間について、障害の程度や障害者本人の希望によりこれより短縮することは認められている⁸⁸。

認定を得るための手続としては、まず、作業所が作業所の規模や人員配置、具体的な措置を記載した申請書を提出し、その後、連邦雇用エージェンシーが実際に現地に来て確認を行う。通常、最初は1年間の限定が付され、その後問題ない場合には無期の認定となる。人員体制や経営状況の報告は毎年行うことが求められる。

なお、作業所で就労している重度障害者が一般就労に移行した場合、移行先の使用者は、社会扶助担当機関から特別の賃金補填手当の支給を受けることが可能となっているが、この点については後述する（4.1.4(3)(iii)）。

4.1.4 雇用義務制度

4.1.4.1 雇用義務制度

ドイツにおいても、日本と同様、重度障害者の雇用義務制度が存在する⁸⁹。雇用義務制度の下、年平均で20以上のポストがある（すなわち、月20以上の労働関係を成立させた）民間・公的部門の使用者は、全ポストの5%を占める重度障害者を雇用しなければならない。40未満のポストの場合は、1人の重度障害者、60未満のポストの場合2人の重度障害者を雇用しなければならない（社会法典第9編154条1項）。2017年における平均実雇用率は4.6%（民間4.1%、公的部門6.5%）である⁹⁰。

週18時間以上の就労がなされていれば、1カウントされる（同158条1項1文）。18時間未満のパートタイム契約や8週間以下の期限付きポストは「ポスト」として認められない（同156条）。ただし、当該労働者の障害の種類、程度に照らして、労働時間の短縮が不可欠の場合や一定の高齢労働者（55歳以上）について労働時間を短縮した場合、連邦雇用エージェンシーの裁量により雇用率にカウントされる（同158条2項2文、同3文）。また、作業所から一般労働市場への移行促進措置の一環で就労している場合も、その期間については、カウントが認められる。

一定の配慮を要する重度障害者が労働生活への参加に特に困難を抱える場合について

⁸⁸ 2019年1月28日に実施した連邦労働社会省における聞き取り調査に基づく。なお、同月31日に聞き取り調査を実施した障害者作業所 Faktura において、基本は週35時間としているが、実際の就労時間を平均すると週25時間（下限は週15時間）になるとのことであった。Faktura は就労する重度障害者のうち精神障害者の割合が8割弱を占めるという特徴があるが、こうした特徴を持つ作業所の中では相対的に長いようである。

⁸⁹ 先行研究として、小西啓文「法定雇用率制度の比較法的考察 ―ドイツ法を参考として」日本労働研究雑誌 685号 33頁（2017年）。

⁹⁰ BIH, Jahresbericht 2018/2019, S.16-17. 重度障害者のうち、7割が民間、3割が公的部門で雇用されている。なお、雇用義務を負う164,600の使用者のうち、126,500の使用者は雇用率を達成しておらず、このうち42,200超の使用者は1人も重度障害者を雇用していない。また、規模別にみると、9のコンツェルン企業における平均実雇用率が6.4%であるのに対し、従業員500~1000人未満の企業における平均雇用率が4.6%、250~500人未満の企業における平均雇用率は4.3%となっている。

は、複数カウント（最大3カウントまで）することが連邦雇用エージェンシーによって認められる。ここで対象となる重度障害者の例として、①業務の遂行にあたり、他の従業員による支援を必要とする者（代表例として、視覚、聴覚障害者⁹¹⁾、②就労に際し、通常範囲を超えるコストが必要となる者、③ごくわずかな（通常の給付の3分の2以下の⁹²⁾労務提供しかできないことが明らかなる者（①～③についてはこれが一時的でない場合）、④知的障害・精神障害又は発作障害の結果だけで障害の程度が50と認定されている者、⑤障害のために職業訓練を終了できていない者、⑥50歳以上の者が挙げられている（同155条1項）。上記に挙げた重度障害者はその障害故に労働生活への参加に特に困難を抱える場合が多いと考えられるが、その困難は障害に関連している必要はなく、犯罪歴や年齢によるものも含まれる⁹³⁾。作業所から移行してきたばかりの重度障害者、あるいは、障害の種類・程度等の理由により短時間就労を余儀なくされる重度障害者も複数カウントの対象となる（同159条1項）。

職業訓練生は、雇用義務の算定基準となる最低ポスト数及び就労する障害者が従事すべきポスト数（分母）の算定には算入されない（同157条1項）。雇用した障害者数（分子）との関係では原則としてダブルカウント（職業訓練先の紹介に特別な困難がある場合には3カウント）される。また、その後、雇用関係に移行できた場合には、1年間につきダブルカウントが継続する（同159条2項）。

4.1.4.2 調整賦課金制度とその用途

また、ドイツにおいても、5%の雇用率に満たない使用者については、調整賦課金を支払うことが義務付けられる。また、使用者に課される賦課金の額は、達成雇用率に応じて異なっており、3～5%については125ユーロ、2～3%については220ユーロ、0～2%については320%となっている。

統合局は、集められた調整賦課金のうち2割を連邦労働社会省の調整金基金に充て、残りの8割を統合局の運営に用いる。調整金基金は、地域横断的なプログラムや地域におけるモデル事業等に用いられる。また、統合局から基金に支払われる金額のうち16%については、連邦雇用エージェンシーが受領し、賃金補填手当の支払等に用いる⁹⁴⁾。統合局が運営に用いる調整賦課金(5億7,600万ユーロ)は、使用者に対する給付(2億900万ユーロ/58,000件)、包摂事業所に対する給付(9,400万ユーロ)、統合専門サービスセンターに対する給付(9,500万ユーロ)、労働者に対する給付(5,500万)、労働市場プログラム(4,900万ユーロ)等に対して用いられる（括弧内の数値は2018年のもの）⁹⁵⁾。また、調整金の一部は、障害者作業所に対しても給付されるが、州によって比率が異なる。

⁹¹⁾ Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, SGB IX, 14. Auflage 2020, §155 Rn.4.

⁹²⁾ Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, SGB IX, §155 Rn.6.

⁹³⁾ Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, SGB IX, §159 Rn.6.

⁹⁴⁾ BIH, Jahresbericht 2018/2019, S.20.

⁹⁵⁾ BIH, Jahresbericht 2018/2019, S.8.

4.1.4.3 使用者に対する給付

使用者に対する給付・助成のなかには、リハビリテーション担当機関（連邦雇用エージェンシー）によりなされるものと統合局からなされるものがある。両者の給付の中には重複する機能を有するものもあるが、前者の給付が優先的になされ、後者の給付は前者の給付がなされない場合や受給期間が終了した後になされる⁹⁶。

(1) リハビリテーション担当機関による給付

リハビリテーション担当機関は、障害者・重度障害者と職業訓練契約や労働契約を締結した使用者に対して、①職業訓練手当、②編入手当（賃金補填手当）、③事業所における労働援助手当、④有期のトライアル雇用に対する部分的又は完全な費用償還棟の給付を行う（社会法典第9編50条）。以下は、連邦雇用エージェンシーが行う給付を挙げる⁹⁷。

①職業訓練報酬補填手当（社会法典第3編73条）

企業内職業訓練・継続訓練をする障害者に対して支払われる職業訓練報酬については、一定の補填手当が支給されうる。給付水準は、直近の職業訓練年度（8月頃から1年間）における職業訓練報酬月額又は社会保険における標準報酬月額の60%（重度障害者については80%）である。例外的な場合には、直近の職業訓練年度における職業訓練報酬月額まで引き上げられる。

また、職業訓練・継続訓練に引き続いて、これを修了した重度障害者との間で労働契約を締結した使用者に対しては、最高70%の賃金補填手当が1年間支給される。重度障害者が、他の使用者の下で職業訓練・継続訓練をした場合でも同様である。ただし、職業訓練・継続訓練期間中に助成がなされていたことが前提となる。

②賃金補填手当（社会法典第3編90条）

障害者・重度障害者を雇用する使用者に対しては、障害者・重度障害者の労働能力不足を埋め合わせるための賃金補填手当が支給されうる。最長支給期間は24カ月で賃金の70%を最高額とする⁹⁸。また、特に就職に困難を抱える障害者の場合の最長支給期間は60カ月、特に就職に困難を抱え、かつ、55歳以上の労働者の場合の最長支給期間は96カ月とされ

⁹⁶ 廣田・前掲論文社会保障法27号88頁。

⁹⁷ なお、年金保険主体が提供する賃金補填手当（編入手当）については、原則最長1年間で、賃金の50%の補填となっている。ただし、必要がある場合には賃金の70%の補填とすることも可能であり、最長2年とすることも可能とされる。ただし、2年目以降は前年よりも10%以上減らされる（社会法典第6編16条、社会法典第9編60条）。

⁹⁸ 2019年1月30日に実施したベルリンの包摂事業所 Lebenswelten 社団法人（Klaus Hertrampf 氏（代表））における聞き取り調査によれば、重度障害者の失業期間や健康状態、職業資格等に応じて、連邦雇用エージェンシーから6～12か月間、50～70%の賃金補填手当が支給されており、その後、統合局から30%程度の賃金補填手当が支給されるとのことであった。なお、Lebenswelten は1982年に設立されたベルリンで最も古い包摂事業所であり、Hertrampf 氏は包摂事業所の連合会等の設立にも携わられたとのことである。

ている。12 カ月（特に困難を抱える障害者の場合は 24 カ月）が経過した後は、毎年少なくとも 10% ずつ減額されるが、30% を下回することは認められない（社会法典第 3 編 90 条）。減額幅は、この間における労働能力の向上や支援の必要性の低下の割合を踏まえて設定される（社会法典第 9 編 50 条 4 項）。

③ トライアル雇用手当（社会法典第 3 編 46 条 1 項）

使用者は、障害者、重度障害者及び重度障害者と同等取扱いを受ける者について、有期のトライアル雇用をした場合には、その 3 カ月間の費用について償還を受けることができる。ただし、これはトライアル雇用により、労働生活への参加の可能性が改善したか、完全かつ継続的な労働生活への参加が達成された場合にのみ認められる。

④ 労働援助手当（社会法典第 3 編 46 条 2 項）

使用者は、障害者に適した職場の整備のための手当（トイレの改修やスロープの設置等の改修費用、当該計画等に係る諸費用）を受給できる。ただし、これは、継続的な労働生活への参加の実現・保障に必要な場合で、かつ、重度障害者法第 3 部に基づく使用者の義務がない場合にのみ認められる。すなわち、障害に適した施設や技術的援助により職場環境を整備すること等を内容とするいわゆる合理的配慮義務に基づく整備については、後述する統合局の給付の対象とはなりうるが、本手当の助成の対象とはならない⁹⁹。

(2) 統合局による給付

統合局は 15 時間以上重度障害者を就労させている使用者（使用者が包摂事業所である場合には 12 時間以上）に対し、主に以下のような金銭給付を行う（社会法典第 9 編 185 条 2 項 3 文、同 3 項 2 号）。まず、統合局は、①新たなポスト（職業訓練生用のポストを含む）の創設に対して給付を行う（重度障害者賦課調整金規則 15 条）。この給付は、特に就労困難な重度障害者や 1 年失業していた重度障害者を雇用する場合、法定雇用率を超えて重度障害者を雇用する場合、解雇を回避するためにポストを創設する場合等になされる。また、②重度障害者のためのポストにおける障害に適した設備の導入・改修、③配慮の必要性が高い重度障害者や作業所からの移行者に対する通常の範囲を超える負担に対する給付、④若年者の職業訓練費用に対する給付等もある（同 185 条 3 項 2 号）。③は、使用者に負担を求めるのが期待不可能とされる費用に対する給付であり、ここには、支援者に配置に対する給付の他、重度障害者の労働能力不足を補う賃金補填手当（雇用保障手当とも呼ばれる）も含まれる。この給付の期間及び金額は個別の事情に応じて決定される。また、その際、法定雇用率を超えた雇用か否かも考慮要素となる¹⁰⁰。

⁹⁹ Gagel/Nebe, SGB II / SGB III, SGB III, 2020, §46 Probebeschäftigung und Arbeitshilfe für behinderte, Rn.17.

¹⁰⁰ 重度障害者調整賦課金規則 27 条に基づく通常の範囲を超える負担の補填のための使用者に対する統

2018年時点において、包摂事業所を除く使用者への給付（2億852万ユーロ）のうち、1億6,602万ユーロ（47,105件）が通常の範囲を超える負担に対する給付、2,697万ユーロ（8,671件）が障害に適した設備の導入に対する給付、1,455万ユーロ（1,773件）が新たなポストの創設に対する給付に充てられている¹⁰¹。また、包摂事業所への統合局からの給付9,399万ユーロのうち、85%（8,001万ユーロ）が通常の範囲を超える負担に対する給付、12%（1,162万ユーロ）が設備投資に対する給付である¹⁰²。

(3) 労働/職業訓練のための予算 (Budget für Arbeit/Ausbildung)

以上のように、賃金補填手当については、連邦雇用エージェンシーによるものと統合局によるものがあるが、これとは別に、障害者作業所で就労している重度障害者（又は作業所での就労給付を受給できる立場にある重度障害者）が一般就労に移行した場合に、移行先の使用者に対する特別の賃金補填手当制度が導入されている。

同制度の下での賃金補填手当は、賃金の75%、前年度の年金保険の平均賃金額（約1,200ユーロ）の40%を上限とするものであり、社会扶助担当機関から使用者に対して支給される。40%の上限は、作業所において就労する場合に社会扶助担当機関に生じる費用を上回ることがないように設定されているものである¹⁰³。賃金補填手当の支給期間や金額は個別の事情に応じて決定される。また、これと併せて、職場への付き添い支援にかかる費用（支援員の雇用、ジョブコーチ）の補填も給付の中に含まれており、これについては統合局から給付がなされる。なお、付き添い支援については、該当する複数の重度障害者に対して、1人の支援者をつける形態も認められる（社会法典61条1項、2項、4項）。

同制度は2018年1月に導入されたものであり、2019年1月末に連邦労働社会省及びベルリン州健康社会局（統合局）において実施した聞き取り調査において、なお同制度の評価を行うには早すぎるとの回答を得た¹⁰⁴。もっとも、一般論として、作業所から一般就労への移行については、能力のある重度障害者を手放すことについて作業所側に抵抗がある、一般労働市場において重度障害者の受け入れ態勢が整っているとは言い難いといった課題があるとの指摘が統合局及び障害者作業所の双方からなされていた¹⁰⁵。

なお、この制度をモデルとして、2020年1月以降、職業訓練報酬等や職業訓練への付き添い支援にかかる費用を補填する給付も導入されるに至っている（同61a条）。一般労働市

合局の給付に関する BIH 指針 Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Gewährung von Leistungen des Integrationsamtes an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 27 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV).

¹⁰¹ BIH, Jahresbericht 2018/2019, S.24.

¹⁰² BIH, Jahresbericht 2018/2019, S.26-27.

¹⁰³ Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, SGBIX, 14. Auflage 2020, §61 Rn.4.

¹⁰⁴ 2019年1月28日に実施した連邦労働社会省及び同月31日に実施したベルリン健康社会局における聞き取り調査の結果に基づく。

¹⁰⁵ 2019年1月31日に実施したベルリンの障害者作業所 Faktura 及びベルリン健康社会局における聞き取り調査の結果に基づく。

場において職業訓練機会を得ることが困難な重度障害者が、作業所等以外での職業訓練機会を得ることを目的として導入されたものであり、社会保険加入義務のある職業訓練契約を締結した使用者に対して支払われるものである¹⁰⁶。

4. 1. 5 各種の給付

重度障害者を含む障害者に対しては、労働生活に参加するための支援を内容とする給付（労働生活参加給付）がなされる。この給付は、障害のある労働者又はそのおそれがある者（障害者等）の就労能力に応じて、稼得能力の保持、改善、回復、あるいは、再取得と可能な限り長期にわたる労働生活への参加の保障を目的としてなされるものである（社会法典第9編49条1項、3項、社会法典第3編112条1項、同115条）。また、給付の選択に際しては、本人の適性、志向、従前業務の内容、労働市場の状況が考慮される。

4.1.5.1 就職支援、職業訓練等

労働生活参加給付の中心となるのが、就職・就労継続支援、職業準備、職業訓練、継続訓練である（社会法典第9編49条1項、3項、社会法典第3編112条1項、同115条、同117条）。また、就職や就労継続のために必要とされる場合には、精神的安定に向けた援助や社会適応能力向上に向けた支援、家族や職場への情報提供や助言等も給付としてなされる（社会法典第9編49条6項）。給付の選択に際しては、適性、志向、従前業務、労働市場の状況等が考慮される。（社会法典第9編49条4項、社会法典第3編112条2項）。

ドイツの労働市場においては、職種ごとに行われる職業訓練を修了し、商工会議所等が実施する試験に合格して、職業資格を取得していることが前提となる¹⁰⁷。職業訓練とは、資格化された職業活動を遂行する上で必要となる職業上のスキル、知識及び能力（職業能力）を提供し、必要な職業上の経験の獲得を可能とするものである（職業訓練法1条3項）。職業訓練は企業内において実施されるのが原則であるが、障害者については職業訓練ポストを見つけるのが困難である等の事情があることから、企業外の職業訓練施設の役割が重要となる（職業訓練法2条1項3号）。こうした施設としては、職業訓練場（Berufsbildungswerke (BBW)）、職業支援場（Berufsförderungswerke (BFW)）、その他これらと同等の職業リハビリテーション施設が挙げられる（社会法典第9編51条）¹⁰⁸。

職業訓練場は、若年で職業経験のない障害者を対象として職業訓練を実施するのに対し、職業支援場は、就労経験のある障害者や中途障害者の職業訓練、継続訓練、再訓練を担う。また、同等の職業リハビリテーション施設として、住居近くの職業リハビリ施設（Wohnortnahe Berufliche Rehabilitationseinrichtungen）がある。同施設は、若年障害

¹⁰⁶ BT-Drucksache 19/13399, S. 36.

¹⁰⁷ ドイツの職業訓練制度については、労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書 No. 1 諸外国の若者就業支援政策の展開—ドイツとアメリカを中心に—』（2004年3月）第II部〔坂野慎二執筆〕。

¹⁰⁸ 下記の諸施設につき、Doreen Kalina; Betriebliche Realisierung beruflicher Ausbildung behinderter Menschen, Nomos, 2019, S.228ff.

者を対象に、可能な限り住居や訓練先企業の近くでリハビリテーションを提供することを目的として、職業オリエンテーションや職業準備、職業訓練を提供している¹⁰⁹。

これらの機関で実施される職業訓練においても、職業訓練修了に際して試験が行われ、これに合格することで一定の職業資格が付与される。なお、障害者を対象とする職業訓練の期間や編成、試験時間や実施方法（補助用具や手話通訳の利用）については一定の配慮がなされるべきことが定められている（職業訓練法 65 条 1 項、手工芸法 42q 条）。

この他の同等の職業リハビリテーション施設としては、職業トレーニングセンター（Berufliche Trainingszentren (BTZ)）、精神疾患者のためのリハビリ施設（Rehabilitationseinrichtungen für psychisch kranke Menschen (RPK)）、医学的・職業的リハビリ施設（medizinisch-berufliche Rehaeinrichtungen）、障害者作業所（職業訓練部門）等が挙げられる。なお、一部の職業トレーニングセンターを除き、これらの施設では、職業資格の付与を目的とする職業訓練（職業訓練法 1 条 3 項）は行われていない¹¹⁰。

職業トレーニングセンターでは、主に精神疾患に罹患した者や精神障害者の復職を支援する施設であり、本人の負荷能力を確認する目的でなされる試し労働（Arbeitserprobung）やアセスメント、施設内で職業上必要なスキルの習得、インターンシップ等の職業トレーニングを提供している¹¹¹。

他方、精神疾患者のためのリハビリ施設では、医師や心理士、ソーシャルワーカー等の連携の下、職業適性分析や試し労働、トレーニング、職業準備や適応に向けた援助等がなされる。こうした労働生活参加給付だけでなく医学的給付も並行してなされる点、10～50名を定員とする小規模施設である点が同施設の特徴といえる¹¹²。

医学的・職業的リハビリ施設が、主に対象とするのは、長期疾病等により労働能力が低下した労働者や学習障害者、通常の人よりも感受性の高く、日常生活や職業生活に支障のある労働者であるが、障害・疾病の種別は問わない。職業リハビリの他、医学的リハビリ、教育的リハビリ、社会心理的リハビリテーション等が包括的に行われることから、医学的救急援助（第 1 段階）と職業リハビリ（第 3 段階）との間を繋ぐ第 2 段階施設（Phase-II-Einrichtungen）とも呼ばれる。

¹⁰⁹ 住居近くの職業リハビリテーション施設連合会の定款（<http://bag-wbr.de/wp-content/uploads/2015/01/Satzungsänderung-vom-25.06.2014.pdf> 最終閲覧日：2020年4月27日）による。

¹¹⁰ なお、社会法典第3編 117 条 1 項は、障害の種類や程度、あるいは、労働生活参加を保障するために通常の給付ではニーズを充たさない場合につき、特別の給付が提供されること、職業準備、職業訓練、継続訓練に関する特別の給付は、職業訓練法の枠組みの外で行われることを規定している。

¹¹¹ BTZ の連合会ウェブサイト（<https://www.bag-btz.de/fuer-interessenten/angebote/index.html>）及び Rehadat のウェブサイト（https://www.rehadat-bildung.de/de/wieder-einsteigen/qualifizierungs-und-weiterbildungsangebote/berufsvorbereitung/Weiterbildung_in_beruflichen_Trainingszentren/index.html）参照（いずれも最終閲覧日：2020年4月27日）。

¹¹² Rehadat のウェブサイト（https://www.rehadat-bildung.de/de/wieder-einsteigen/qualifizierungs-und-weiterbildungsangebote/berufsvorbereitung/Reha_Einrichtungen_fuer_psychisch_Kranke/index.html 最終閲覧日：2020年4月27日）参照。

4.1.5.2 支援付き就労 (Unterstützte Beschäftigung)

労働生活参加給付の1つとして、支援付き就労の枠内での個別的な職業知識・能力の習得 (individuelle betriebliche Qualifizierung) も挙げられる (社会法典第9編49条3項3号)¹¹³。支援付き就労とは、特別な支援に対するニーズを持つ障害者に、適切な就労を実現し、これを継続することを目的とするものである (同55条)。ここで主な対象として想定されるのは、特別支援学校の卒業生の他、通常の職業訓練が困難な障害者等である。支援付き就労においては「まず職場に配置し、それから能力開発させよ (Erst platzieren, dann qualifizieren)」ということが原則とされており、障害者が企業内での実習を通じて、就職に必要な能力を習得し、就労に向けた準備をするものとされる。支援付き就労は、知識・能力開発期間と社会保険加入義務のある就労開始後の2段階に分けられる。第1段階は、原則として2年間 (ただし、必要がある場合には3年間) であり、まず、適性のある業務の確認がなされ、その後、実習を通じて、職業に関連する知識だけでなく、職業横断的な能力の習得が行われる。社会保険加入義務のある労働契約が締結された第2段階においては、必要に応じて、労働関係の安定化させるための支援や危機的状況になった場合の介入を目的とする職業に付随する支援が行われる。支援期間について限定はないが、集中的なジョブコーチングは最長6カ月の期間内において行われる¹¹⁴。なお、上記のうち、第1段階は連邦雇用エージェンシー、第2段階は、統合局が管轄するが、両機関から委託を受けた統合専門サービスセンター等が担うこともある。

4.2 生活困窮者・その他の働きづらさを抱える者に対する雇用・就業支援

4.2.1 就労困難者を支える制度とその対象者

就労困難者を支える法制度として、職業訓練や相談支援、就労困難者を雇用する使用者に対する賃金補填手当の支給や本人に対する失業手当の支給等の制度が存在するが、これらを規定するのが社会法典第3編 (就労促進法) 及び同第2編 (求職者基礎保障法) である¹¹⁵。いずれの法典も職業能力開発等により就職・再就職を実現することを目的とし、必要となる金銭給付 (失業手当I・II) を行うが、前者は失業者・求職者等を広く対象とするのに対し、後者は稼働能力のある要扶助者 (いわゆる生活困窮者) を対象とする点で異なる。

¹¹³ この点につき、福島・前掲論文・季労235号50頁以下も参照。

¹¹⁴ 統合局ウェブサイト (<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/77c3935i/index.html> 最終閲覧日: 2020年4月27日)

¹¹⁵ 下記の記述については、田畑洋一「ドイツにおけるハルツIV法の導入と就労支援(1)(2)」鹿児島国際大学福祉社会学部議集第34巻第4号、35巻1号32頁、森周子「ドイツの失業者及び低賃金労働者に対する所得保障と就労支援の現状と課題」労働法律旬報1838号56頁(2015年)等参照。

4.2.1.1 社会法典第3編

社会法典第3編は、失業の発生の防止、失業期間の短縮化、職業訓練市場及び労働市場における需給調整を支えること、特に個人の就労能力の向上による長期失業の防止を目的とする（社会法典第3編1条1項）。同法は、積極的労働促進給付優先の原則の下、金銭給付に先立ち職業紹介やその他の積極的労働促進給付がなされるべきこと（同5条）、職業紹介優先の原則の下、職業紹介がその他の積極的労働促進給付に先立ちなされるべきこと（同4条1項）を明らかにしている。ただし、助成された継続訓練に参加したが、修了できなかった労働者等との関係で必要となる場合には、職業紹介に先立ちその他の積極的労働促進給付がなされる。

積極的労働促進給付の内容としては、雇用エージェンシーによる職業選択やキャリア展開、職業訓練等に関する助言（同29～34条）や就労困難性を除去するための各種のアクティベーション（就労準備）やトレーニング（就職活動への助言、使用者の下での6週間のトライアル雇用・インターン）等に係る費用の助成（同44～47条）、職業訓練（同48条以下）、継続訓練（同81条以下）等が挙げられている。

求職者や職業訓練ポストを探す者（求職者等）から職業紹介について申請がなされた場合、雇用エージェンシーは、申請の際、又は、その後遅滞なく、当該申請者の潜在能力分析（Potenzialanalyse）を行う。同分析では、紹介に必要となる職業的、個人的要素、職業能力の適性の他、特別な就労困難性が見込まれるか、見込まれるとしてどの程度かを確定する（同37条1項）。就労困難性の判断にあたっては、年齢、障害、稼得能力低下、学卒資格の欠如、育児介護等を理由とする可処分時間の制限等が考慮される¹¹⁶。その上で、雇用エージェンシーと求職者等との間で、再就労の目的及び雇用エージェンシー・求職側の努力の内容、予定される積極的労働促進給付について規定する再就労協定（Eingliederungsvereinbarung）を締結する（同条2項）。協定は6カ月ごと（若年者は3カ月）に見直され、必要に応じて更新される（同条3項）。

社会法典第3編の受給権者は、①家内労働者（13条）、②職業訓練生（14条）、③訓練ポストを探す者又は求職者（15条）、④失業者（16条）、⑤失業の危険のある被用者（17条）、⑥1年以上失業している長期失業者（18条）、⑦障害者（19条）、⑧育児・介護により職業生活を相当期間中断し、その後稼得活動に復帰した者（20条）である。

4.2.1.2 社会法典第2編

社会法典第2編は、人間の尊厳に適う生活を送ることを可能にすること、受給権者と同一世帯内に暮らす者の自己責任を強化し、基礎保障を受けずに生計を立てられるようにすること、受給権者の稼得活動の開始と継続を支援し、生計を保障することを目的とするものである（社会法典第2編法1条1項）。各種給付は、①稼得活動により要扶助状態を防

¹¹⁶ Gagel/Peters-Lange, SGB III § 37 Potenzialanalyse und Eingliederungsvereinbarung, Rn.4

止、克服するとともに、要扶助期間を短縮し、その範囲を減少させること、②受給権者の稼得活動を保持し、改善し、再開させること、③性特有の不利益を防止すること、④家族に特有の生活関係に配慮すること、⑤障害に特有の不利益を克服すること、⑥稼得活動の開始や遂行への刺激を喚起し、これを継続させることを目的としてなされる(同1条2項)。給付には、生計保障のための金銭給付の他、①助言、②職業訓練や労働への参入を通じた要扶助状態の終了・減少のための給付が含まれる。②については、社会法典第3編に基づく労働生活参加給付の他(社会法典第2編16条)、社会法典第2編において独自に定めているものもある。

なお、社会法典第2編に基づく給付との関係では、要請(Fordern)の原則(2条)と支援(Fördern)の原則(14条)が定められている。要請の原則とは、受給権者は要扶助状態を終了・減少させるための全ての可能性を活用しつくすことが求められるというものであり、受給権者は、雇用エージェンシーとの再就労協定の締結やその中で規定される労働参加措置への積極的な協力が求められることになる¹¹⁷。この再就労協定は6カ月に1回見直される点、その際、潜在能力分析を通じて就労困難性の評価がされる点は社会法典第3編の場合と同様である(同15条)。また、支援の原則とは、労働参加に向けた包括的支援を約束するものであり、必要に応じて、給付の選択等についても助言がなされる。

社会法典第2編の受給権者は、稼得可能で扶助を必要とする者であり、15歳以上で年金受給開始年齢(1947年以前に誕生した者については65歳、その後段階的に引き上げられ、1964年に誕生した者では67歳)に至っていない者である(7条1項、7a条)。ここでいう稼得可能とは、疾病や障害により一定の期間、一般労働市場における通常の条件下において、最低1日3時間就労できない状態にないことであり、扶助が必要であるとは、算定対象となる収入及び財産では、生計を維持することができない又は十分にできず、親族や他の社会給付主体からの必要な援助を受けていない場合を意味する。

4. 2. 2 各種の給付

4. 2. 2. 1 賃金補填手当

(1) 就労困難者に対する賃金補填手当

労働者自身に内在する理由により職業紹介が困難な労働者を雇用する使用者は、当該労働者の能力不足を埋め合わせるために賃金補填手当を受給することができる(社会法典第3編88条)。手当額や支給期間は労働能力の不足割合や個々の職場における必要性に応じて決定されるが、賃金の50%を最高額とする手当が最長12カ月間支給される。50歳以上の労働者についての最長支給期間は36カ月である(同89条)。

¹¹⁷ 受給権者が就労を拒否する場合、失業手当Ⅱの減額・支給停止の制裁が予定される。ただし、受給権者が、①身体的、知的、精神的に不可能である、②将来、特別な身体的条件が必要とされる従前業務への従事を困難にする、③育児、介護を困難にする等の事情により就労を拒否することは認められる(社会法典第2編10条)。他方、業務の内容、労働条件が従前と異なる、自身のキャリアに合わない、就業場所が住居から離れている等の事情は就労拒否の理由とはならない。

(2) 長期失業者に対する賃金補填手当

2年以上の長期失業者を2年以上雇用する使用者に対しては、75%（1年経過後は50%）の賃金補填手当を支給する制度がある（社会法典第2編16e条）。なお、最低賃金法22条4項1文は、就労開始直前に長期失業状態（第3章18条1項）にあった労働者について、最初の6カ月は最低賃金法を適用しないと規定しているが、この規定は上記手当を受給する使用者には適用されない。

ここで、2年間という限定が付されているのは、助成を受けて就労する「社会的労働市場」に限定を付すためとされる¹¹⁸。また、この規定は2018年12月17日の参加機会創設法（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）制定（2019年1月施行）に伴い改正されているが、改正前において、賃金補填手当の対象者は、労働市場から離れている者、長期失業者や就労困難者（無資格、健康上の制約、債務超過）とされていた。上記改正は給付要件及び内容をシンプル化・透明化することで、行政の支給に係る判断を容易にすると共に、使用者の就労機会の提供に対するインセンティブを高めることを企図したものである¹¹⁹。

賃金補填手当の支給を受けている期間について、雇用エージェンシー又は委託された第三者機関による就労に付随する総合的な支援（*ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung*）がなされる。また、就業開始から最初の6カ月については、使用者は、適切な範囲で、このための有給休暇を認めなければならない。これらは、社会教育的な支援があってはじめて労働関係の安定につながるという過去の経験等を踏まえ、上記法改正により追加されたものである¹²⁰。

(3) 長期受給者に対する賃金補填手当

上記2018年12月参加機会創設法の改正により、長期受給者の雇用の安定化に向けてより手厚い賃金補填手当が創設されている。すなわち、①25歳以上で、②直近7年間に少なくとも計6年間（ただし、同一世帯内に1人以上の未成年の子又は重度障害者がいる場合には、過去5年間）、社会法典第2編に基づく生活保障給付の受給を受けており、③この間、社会保険加入義務のある就労や僅少就業、あるいは自営業に従事したことが全くないか、短期間のみ従事してきた者との間で社会保険加入義務のある労働関係を5年にわたり成立させた使用者は、最長5年の賃金補填手当を受給する（社会法典第2編16i条）¹²¹。補填額について、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（雇用保険を除く社会保険料の使用者負担部分を合計したもの）の100%、3年目から90%、4年目は80%、5年目は70%である（同条2項）。この手当を受給する使用者に対して、長

¹¹⁸ Gagel/Kohte, SGB II / SGB III, SGB II § 16e Eingliederung von Langzeitarbeitslosen, Rn.5.

¹¹⁹ BT-Drucksache 19/4725, S.10.

¹²⁰ Gagel/Kohte, SGB II / SGB III, SGB II § 16e Eingliederung von Langzeitarbeitslosen, Rn.31.

¹²¹ この労働関係は、5年間の有期契約又は最大1回の更新を予定する最長5年の有期契約を締結することにより成立させることも認められる（社会法典第3編16i条8項）。

期失業者に対する最低賃金法適用除外の特例が適用されないことは上記と同様である。

また、受給権者は、原則として、最低2カ月、総合的な支援(*ganzheitliche Unterstützung*)を受けるが(同条3項)、それ以外の賃金補填手当支給期間についても、雇用エージェント一又は委託された第三者機関によって、就労に付随する総合的な支援がなされる。さらに、就業から最初の1年間、使用者は、適切な範囲でそのための有給休暇を認めなければならない。上記の賃金補填手当付きの就労に続けて社会保険加入義務のある労働関係が他の使用者の下で成立した場合には、要扶助状態にないとしても、就労開始後最長6カ月間、給付は継続される(同条4項)。これに加えて、使用者が必要な継続訓練や他の使用者の下でのインターンシップ期間について、有給休暇の取得を認めた場合には、助成の対象となる他、使用者は支援状況に応じて、最高3,000ユーロの継続訓練コストに対する手当を受給できる(同条5項)。

4.2.2.2 就労機会の提供

労働参入に必要な稼得能力の保持及び回復のために、就労困難な受給権者に対しては、自治体や福祉団体から就労機会の提供がなされる(社会法典第2編16d条)¹²²。提供される就労は市場競争に影響を与えないよう、追加的かつ公共的である必要がある。追加的とは、助成なしにはできないような就労であることを意味する(同条2項)。また、就労機会の提供は、5年間で原則24カ月(12カ月の延長可能性あり)に限定されている(同条6項)。主な就労内容としては、草むしりや清掃作業、保育所や高齢者施設における正職員の補助作業等が挙げられる¹²³。

この間、労働関係は成立せず、社会保険加入義務も生じないが、労働安全衛生法は適用され、無給休暇の取得が認められている(同条7項)。また、提供された就労に従事する受給権者は、失業手当Ⅱの受給を継続でき、これに加えて一定の上乗せ手当が支給される。この上乗せ手当は、就労の対価(給与)ではなく、就労に伴う追加支出に対する補償の性質を持つものであるが、この金額が時給1~2ユーロに相当することから、一般には「1ユーロジョブ」と呼ばれる。就労機会の提供は就労困難者の生活習慣を整え、就労のための心構えを身に着けるリハビリテーションとしての性格が強く¹²⁴、一般労働市場における就労促進効果も弱いため¹²⁵、一般労働市場における就労開始を直接支援する給付がこの給付よりも優先する(同条5項)。なお、就労困難者に対する特別な指導や業務に関連する指示、社会教育的支援のために就労機会提供者にかかったコストは償還される(同条8項)。

4.2.2.3 若年者に対する支援

若年者を対象として、職業訓練に並行して行われる支援(事業所内職業訓練や就労開始

¹²² 先行研究として、森周子「ドイツにおける求職者への就労支援の現状と課題—「1ユーロジョブ」の位置づけ」社会政策6巻2号17頁(2015年)。

¹²³ 森・前掲論文・社会政策6巻2号22頁。

¹²⁴ 森・前掲論文・労旬1838号58頁。

¹²⁵ 森・前掲論文・社会政策6巻2号23頁。

能力開発 (Einstiegsqualifizierung)¹²⁶への支援や職業見通しを改善させる支援) や企業内職業訓練の代わりに事業所外で職業訓練を実施する機関は、こうした措置に対する手当や費用の償還を受けられる (社会法典第3編74条1項)¹²⁷。職業訓練に並行して行われる支援の中には、言語能力不足や教育不足に対する支援や専門実習や専門知識・技能に対する助成、社会教育的な支援等が含まれており、事業所内訓練・就労開始能力開発期間だけでなく、訓練を修了できなかった者が次の訓練を開始するまでの期間、訓練修了後、労働契約が締結され、労働関係が安定化するまでの期間にもなされうる (同75条)。また、ここでいう企業外職業訓練は、通常の実業所内職業訓練先が見つけれない若年者を主に対象としてなされるものであり、ここには、学習に困難を抱えている者、社会的に不利益な扱いを受けている者、事業所内外の職業訓練を修了できなかった者等が含まれる (同76条)。

また、こうした困難を抱える若年者に対して、上記のような支援を提供しながら職業訓練を実施させる援助付き職業訓練 (Assistierte Ausbildung) も雇用エージェンシーによる給付の一内容となっている (同130条)。同給付の下での支援は、職業訓練期間中だけでなく、職業訓練準備段階 (原則6カ月) にもなされる他、若年者だけでなく、こうした若年者を職業訓練する企業に対してもなされる。援助付き職業訓練は、2015年に導入されたものであり、当面、2020年9月30日までに開始された支援措置を対象としている。

さらに、社会法典第2編では、個人的状況により、①学校、職業訓練又は職業上の評価を修了する又はその他労働生活を営むことや②社会給付を申請又は受給するための給付をすることに困難を抱える若年受給者に対しては、早期給付や必要な治療開始のための追加的な相談支援がなされることを規定している (社会法典第2編16h条)。この相談支援給付提供については、雇用エージェンシーと地域における公的若年者扶助 (öffentliche Jugendhilfe) の担当機関との間で連携がなされる (同条3項)。

4.2.2.4 その他の支援

カウンセリングや家族に対するケアを内容とする給付もある。就労を困難とする事情を抱える受給権者に対して、①幼児又は障害のある子どもの保育や近親者の家庭内介護、②債務者相談、③社会心理的ケア、④中毒相談等がなされうる (社会法典第2編16a条)。

4.3 小括

ドイツにおける障害者・就労困難者に対する雇用・就業支援制度には、いくつかの共通点がみられる。第一に、いずれにおいても、就労能力に応じた多様な働き方が認められている。すなわち、障害者については包摂作業所、就労困難者については就労機会の提供と

¹²⁶ 就労開始能力開発は、職業訓練の準備段階として行われる。職業訓練先の紹介が困難な者を対象として、こうした機会を提供する使用者には6カ月から12カ月の範囲内で助成が行われる (社会法典第3編54a条)。

¹²⁷ 先行研究として、労働政策研究・研修機構「諸外国の若者就業支援政策の展開 —ドイツとアメリカを中心に— (労働政策研究報告書 No. 1)」17頁 (2004年) [坂野慎二執筆]。

いう福祉的就労が存在する。これらは非雇用であるが、いずれも一定の労働保護法適用が予定される。また、一般労働市場における就労と分類されるものの中に、使用者への賃金補填手当の支給を前提とする就労形態が存在する（第二労働市場とも呼ばれる）。このうち特に福祉的就労には、一定の就労者を一般就労に移行させる機能を持つことが期待されるが、実際には福祉的就労に定着してしまうという共通の課題がある。こうしたことから、障害者・就労困難者の一般就労を支えるべく、第二労働市場の活性化・充実化に向けた制度改正が近年頻繁になされている。近時の改正においては、単に使用者に賃金補填手当を支給するのではなく、就労と並行して、障害者や就労困難者に対する個別的支援を行う仕組みが取り入れられている点が特徴である。なお、賃金補填手当の金額や支給期間については、障害の程度や年齢等の就労困難度に応じて異なるのが原則であるが、近時の改正により、一定の長期失業者や長期受給者を雇用する使用者に対しては、一律に一定額を支給するアプローチが採られるようになってきている。こうしたアプローチは、就労困難者であるとの認定を経ることなく、広く支援に繋げることを可能とするものであり、その成果が注目される。

第二に、ドイツの労働市場においては、職業訓練を修了していることが就職の際に重要になることから、障害者・就労困難者（特に若年者）のいずれに対しても、職業訓練の支援制度が設けられていることも指摘できる。また、職業訓練先を確保し、訓練を修了することが困難な障害者や就労困難者については、これに対する支援制度を設けると共に、通常の職業訓練ができない者に対しては、可能な限りこれと近い職業訓練、それも難しい場合は、特別の職業訓練機会を保障する仕組みが存在している。

なお、最後に、ドイツの障害者に対する雇用・就業支援制度について、日本との比較の際に留意すべき点を指摘しておく。まず、ドイツにおいては、障害者の範囲が広く、長期疾病者や悪性腫瘍の術後一定期間の者も含まれる。また、障害認定を受けていない精神疾患者について、包摂事業所の雇用割合に算入したり、職業リハビリテーションの対象とする等の対応もみられる。したがって、日本においては就労困難者と位置付けられる者の多くが、ドイツの障害者法制においてカバーされることになる。また、①就労先の確保や就労継続に困難を抱える障害者については、重度障害者と同等取扱いを受ける者として雇用義務制度の対象となる、②就労困難度に応じて複数カウントがなされ、短時間就労者も複数カウントの対象となりうる、③調整金は法定雇用率を超えた企業に対して就労人数に応じて支払われるのではなく、主に賃金補填手当という形で労働能力不足割合（就労困難度）に応じて支払われる等、使用者にとって、就労困難度の高い重度障害者を雇用するほど、経済的メリットを受けやすい仕組みとなっている。