

かられ、現在は若年者75人に1人のケースワーカーを配置することとされている。

## 6 就業機会を拡大するための施策

### (1) 若年者への労働需要を拡大するための施策

#### a ABM(「雇用創出策」)

「雇用創出策」(ABM[Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen])とは、1990年代初頭から大規模に行われるようになった公的雇用である。文化財(銅像等)の清掃など、既存の民業を圧迫しない事業を主に市町村などの公的機関が起こし、その事業に失業者を受け入れて就労させ、賃金を支払う。日本の旧「失対(失業者対策)事業」、最近実施された「緊急地域雇用創出特別交付金」事業(平成16年度末で終了。)に相当する。

政府は、ABMを特に雇用情勢の悪い地方(東西ドイツ統合に当たって、地場産業が崩壊して雇用の場が大きく減少し、失業者が多数発生している旧東独地域など)を中心に実施してきているが、この対象者に若年者も含まれている。もっともこの事業に雇用された者が新たな職を見つけず、この事業に滞留する傾向にあるため、政府は事業の縮小をはかっている。

2005年6月時点で2万3,954人となっている。

なおABMと酷似した制度でSAM(*Strukturanpassungsmaßnahmen*:「構造調整対策」)があったが、同制度はハルツ法<sup>(注9)</sup>により2004年1月1日で廃止された。しかし廃止前の参加者は引き続き最長で2008年まで受給できることになっており、対象者は2005年6月時点で1万3,039人となっている。

#### b 「労働機会(提供)」(“Arbeitsgelegenheit”)

ハルツIV法<sup>(注9)</sup>により、各種給付を受領しつつなかなか就職しない者をできるだけ早期に労働市場へ参加させるために導入された制度で、主に市町村での福祉の作業などに従事させるものである。「1ユーロジョブ(1-Euro-Job)」とも俗称される(根拠法社会法典第II編第16条第3項)。

この制度に基づいて対象者に支払われる金銭は、賃金ではなく、多数参加経費(Mehraufwandsentschädigung)といわれるが、金額は法定されておらず、クレメント経済労働相は時給1~2ユーロを推薦していた。

この事業による雇用は、公益に基づくものでなければならない。また他の者の雇用機会を奪わない補足的な形のものでなければならない。

この制度の主対象と目されている者は、2005年1月に制度発足した失業給付IIを受給している失業者である(この雇用での収入があっても、所定以下の金額であれば、受給中の失業給付IIが減額することはない)。

この雇用を失業者が拒否する場合、行政庁は、その者に係る失業給付金を一定期間減額する処分を行うことができる。この減額処分は反復して行うことができる。

25歳以下の若年失業者は、拒否した場合に課せられる不利益処分はさらに大きく、最悪の場合、失業給付の(基本給付の)全額の支給が停止される。

この制度における雇用は、市町村の雇用会社(Beschäftigungsgesellschaft)や非営利組織(gemeinnützigen Organisationen)が雇用するものでなければならない。

制度自体、長期失業により労働習慣がない(なくなった)者に対して、微額ながら金銭を与えて就労機会を提供、就労経験をさせ、その就労経験を積み重ねることで、各種給付を受給して失業状態に留まっている状態からの脱却が困難な失業者を、一般の労働市場に誘導する意味合いがあると考えられる。

この制度の利用者は2005年6月時点で9万2,974人となっている。

## 7 今後の課題<sup>(注14)</sup>

### (1) 職業訓練法及び手工業法の改正

これまでみてきたとおり、ドイツにおいては職業養成訓練(デュアルシステム)を軸に若年者の職業訓練を行い、産業界に人材を安定的に供給してきた。しかしながら、近年、グローバル化を背景に、職業訓練やマイスター制度のあり方が議論されるようになり、相次いで見直しが行われた。

#### a 手工業法の改正(2003年12月19日成立)<sup>(注15)</sup>

経済構造改革の一環として、手工業法の改正が行われた。

主要な内容は次のとおりで、諸外国から競争阻害と批判されることの多いマイスター制度の独占的性格を弱めるものとなっている。

(a) 業種でマイスター資格取得を義務づける業種の縮小  
営業活動によって第三者の健康・生命に危害を及ぼすおそれがないと判断された53業種(タイル工事、床下  
地工事等)が手工業法の対象から外された。これにより、  
今後マイスター資格なしにこうした手工業の創設や買  
収が可能になった。

(b) 手工業の所有者がマイスター資格取得者でなけれ  
ばならないという原則の撤廃

従前の法では、手工業の所有者がマイスター資格取  
得者でなければならないという原則があったが、撤廃さ  
れた。今後は、経営者の中にマイスター資格者を雇い入  
れる形式にすれば、手工業の創設・買収が可能となった。

#### b 職業訓練法の改正(2005年3月23日法)

最近の経済のグローバル化等に伴う職業訓練の問題  
点に対処するため、職業訓練法の改正が2005年に施  
行された。主要な改正内容は次のとおりである<sup>(註16)</sup>。

##### (a) 外国での職業養成訓練の実施を認める

事業主からの提供がある場合、職業養成訓練期間の  
一部を外国で行うことができるようにされた。なお、外  
国での訓練期間は職業養成訓練期間全体の1/4が最  
大限度である。

##### (b) 試用期間の長期化

職業養成訓練中の試用期間は、今後4か月とされた  
(従前は3か月)。

##### (c) 職業養成訓練の質向上のための措置

今後、事業所委員会<sup>(註17)</sup>、JAV(Jugend-Auszubildenden-  
Vertretung。若年者-養成訓練生利益代理<sup>(註18)</sup>)が職業  
養成訓練の質の問題にコメントをすることができるよ  
うになった。

##### (d) 利益代理(Interessenvertretung)(上記JAV参照)

職業カレッジ(Berufskolleg; ノルトラインヴェスト  
ファーレン州において、職業教育を行う各種学校の総  
称)が行うような事業所外職業養成訓練を行っている  
者であっても、今後は利益代理の恩恵を受けられる。

##### (e) 修了試験(Abschlussprüfung)の分割実施

修了試験を、職業養成訓練期間中に1回、修了時に1  
回と分割して実施できるようになった。両結果は、最後  
の修了試験成績に集約される。

今回新しく規定された金属関連職種と、電気関連職  
種とでは、最初からそのように規定された。

#### (2) 職業養成訓練制度(デュアルシステム)の課題

近時、職業養成訓練制度には下記のような幾つかの  
問題点が生じてきている。

① 職業養成訓練生としての雇用の場が、以前程存在  
しない問題(表1-47参考)

② 職業養成訓練を途中で中止する職業養成訓練生が  
増大している問題

職業養成訓練を受けても、途中で止める者が全体の  
2割強に達するとされる(表1-49参考。なお、中途中断  
者の男女差は大きくない)。

この理由として、若年者の多くが、訓練ポスト不足や  
訓練ポスト需給のミスマッチのため自分の希望しない  
職種にしか(職業養成訓練生のポストを)紹介されない  
ことが指摘されている。

③ 職業学校生で「デュアルシステム」に参加しない生徒  
の数が一貫して増加している問題(表1-50参考)

④ 長期的にみて雇用機会が乏しいと考えられる分野  
で、多くの若年者が職業養成訓練を受けている問題  
美容師、パン焼き職人、食料品手工業の販売人、自  
動車整備工等の分野で多くの職業養成訓練生が採用  
されているが、これらの職種の多くは必ずしも今後需要  
が拡大する見込みが大きいと考えられること。

⑤ 外国人若年者の取り込みが不十分な問題

外国人若年者が増大しているにもかかわらず、ド  
イツ人の若年者の約70%が職業養成訓練制度に参加  
しているといわれるのに比し、外国人若年者は37%に  
すぎないといわれる。

職業養成訓練制度は、このようないくつかの問題点  
を抱えているものの、経済協力開発機構(OECD)が、若  
年者失業率を失業率全体に比べた場合、ドイツでは、  
他の先進諸国ほど高くなっていないことの原因の1つ  
に「デュアルシステム」の存在をあげるなど、高く評価さ  
れている。また、近年、アジア諸国においてもドイツの