

d 給付内容

障害年金は65歳未満の者であれば、障害が発生した時点で何歳からでも受給できる。ただし、重度障害者に対する老齢年金を繰上げ受給する場合(3(2)a(h)参照)との整合性を図るため、63歳より前に受給する場合は、老齢年金と同様、1月早めるごとに給付額は0.3%減額される(減額措置は2001年1月から導入された)。障害年金を60歳から受給する場合、年金額が10.8%((63-60)×12×0.3)減額されるが、60歳より前に受給する場合は、何歳であっても10.8%の減額となる。なお、65歳から引き続き老齢年金を受給する場合も年金額の減額は引き継がれる。これらの措置は、被保険者が、老齢年金を繰上げ受給する代わりに障害年金を早期に受給し、繰上げ受給に伴う減額を免れるのを防ぐことが狙いである。

また、「部分稼得不能年金」は、「完全稼得不能年金」の半額となっている。

支給期間は、原則として支給開始から3年で、更新可能である。ただし、これまでの病気の経過からみて、稼得能力の改善が見込めないような場合は65歳まで無期限で支給される。

なお、2004年末の平均年金月額、旧西ドイツ地区は739ユーロ(約10万1千円)、旧東ドイツ地区は685ユーロ(約9万4千円)となっている。男女別にみると女性の受給額が全体的に低くなっているのは、老齢年金と同様である。

〔表1-43〕 性・地域・年金種別障害者年金受給者の平均年金月額(2004年末)

(ユーロ)

	旧西ドイツ地区			旧東ドイツ地区		
	男	女	計	男	女	計
障害年金計	809	651	739	705	664	685
部分稼得不能年金	593	410	551	473	456	468
完全稼得不能年金	838	660	756	737	673	704

資料出所 独年金保険者連合会(VDR) "Rentenversicherung in Zahlen 2005" P32-35

e 在職障害年金

障害年金受給者については、年金に追加して稼ぐことができる賃金月額の上限が「追加報酬限度額(Hinzuverdienstgrenze)」として定められており、賃金月額に応じ、(就労しない場合に受給できる)満額の年

金(Vollrente)の一定割合を部分年金(Teilrente)として受給することができる。

「部分稼得不能年金」については、満額又は1/2、「完全稼得不能年金」については、満額、3/4、1/2又は1/4が支給される。2005年1～6月の在職障害年金受給額と賃金月額との関係は、表のとおりである。

〔表1-44〕 在職障害年金(部分稼得不能年金)受給額と賃金月額の関係(2005年1～6月)

(ユーロ)

部分稼得不能年金受給額	賃金月額	
	旧西ドイツ地区	旧東ドイツ地区
満額年金	0～811.34	0～713.22
部分年金		
(満額年金の)1/2	811.35～1,011.23	713.23～888.94

資料出所 ドイツ連邦労働社会省(2006)『Social Security at a Glance』

(注) 対象者は2001年以降受給開始者

〔表1-45〕 在職障害年金(完全稼得不能年金)受給額と賃金月額の関係(2005年1～6月)

(ユーロ)

部分稼得不能年金受給額	賃金月額	
	旧西ドイツ地区	旧東ドイツ地区
満額年金	0～350.00	0～350.00
部分年金		
(満額年金の)3/4	350.01～611.44	350.01～537.50
(満額年金の)1/2	611.45～811.34	537.51～713.22
(満額年金の)1/4	811.35～1,011.23	713.23～888.94

資料出所 ドイツ連邦労働社会省(2006)『Social Security at a Glance』

(注) 対象者は、2001年以降受給開始者

f 給付実績

2004年の障害年金受給者は約170万人であり、その大半(9割以上)が完全稼得不能年金を受給している。また、その割合は、2004年に新規に障害年金の受給を始めた者に限れば、8割程度のため、近年部分稼得不能年金の比率が高まっていることがわかる。

また、「OECD(2005)『Aging and Employment Policies Germany(ドイツの高齢化と雇用政策)』」によれば、障害年金の改革に関する法律<sup>(注29)</sup>が2001年1月に施行されて以降、3年間で55～64歳の労働者の女性で10%、男性で約25%障害年金の給付件数が減少しており、減少分の大半は、55～59歳とされている。

〈表1-46〉性・対象者別障害年金受給者数(2004年末現在)

(千人)

	男		女		男女計	
	受給者数	割合	受給者数	割合	受給者数	割合
障害年金計	924	100.0%	771	100.0%	1,695	100.0%
部分稼得不能年金	83	9.0%	28	3.6%	111	6.6%
完全稼得不能年金	830	89.8%	742	96.3%	1,572	92.7%

資料出所 独年金保険者連合会 (VDR) "Rentenversicherung in Zahlen2005" P32-35

〈表1-47〉性・対象者別新規障害年金受給者数(2004年)

(千人)

	男		女		男女計	
	受給者数	割合	受給者数	割合	受給者数	割合
障害年金計	97	100.0%	73	100.0%	169	100.0%
部分稼得不能年金	18	18.9%	11	15.3%	29	17.4%
完全稼得不能年金	77	79.6%	61	84.4%	138	81.6%

資料出所 独年金保険者連合会 (VDR) "Rentenversicherung in Zahlen2005" P46-49

## 4 年齢に関する法規制

### (1) 概要

ドイツは、EUの一般雇用機会均等指令<sup>(注30)</sup>に基づき、雇用・職業に関する年齢差別を禁止する国内法制度を整備し、2006年中に施行することを求められていた。

それを受け、ドイツでは、2006年6月に議会の承認を得、2006年8月から「一般雇用機会均等法(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:AGG)」を施行した。

ドイツの「一般雇用機会均等法」は、一般雇用機会均等指令を含む4つのEUの均等待遇指令<sup>(注31)</sup>を国内法制化したものである。そのため、禁止される差別要因は年齢以外に人種、性などを含み、差別となる行為も雇用・職業に関する事項以外に賃貸住宅への入居などを含む包括的な内容となっている。

なお、定年制など年齢差別に関する多くの例外規定が条文に列挙されていることや、解雇(に係る差別)については一般雇用機会均等法ではなく既存の解雇保護法により保護される点もドイツの年齢差別禁止法制の特徴となっている。

### (2) 年齢差別禁止法

#### a 概要

EUの一般雇用機会均等指令など4つのEU指令に基

づき、雇用・職業等に関する年齢・人種・障害・性等による差別を禁止する法律である一般雇用機会均等法は、2006年6月に成立、2006年8月18日に施行された。

#### b 根拠法令

一般雇用機会均等法(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:AGG)通称、反差別法(Anti diskriminierungsgesetz)である(以下、4(2)で「法」といった際は、一般雇用機会均等法を指す)。

#### c 適用範囲

雇用・職業関連に関しては雇用者、養成訓練生、在宅就業者が対象となる(法第6条)。

#### d 禁止される差別事由

##### ア 差別禁止事由

(ア)人種または民族、性別、宗教若しくは信条(Weltanschauung)、障害、年齢又は性的志向(以下、「差別要因」という)に基づく差別を禁止する法第1条)。

具体的な差別禁止事項としては、一般雇用機会均等指令に基づく雇用・職業に関するアクセスだけでなく、社会保障や教育、賃貸住宅へのアクセスなど広く公衆が利用できるサービス(公的機関が提供するものに限らない)も含まれている(法第2条第1項。下表参照)。ただし、差別禁止には多くの例外規定(後述4(2)d参照)があるため注意を要する。

なお、解雇に関する差別については、既存の解雇保護法の適用が優先される(法第2条第4項)。

〈表1-48〉差別禁止事項(一般雇用機会均等法第2条第1項)

①雇用及び自営業へのアクセス条件(選抜基準及び採用条件含む)
②職業指導・職業訓練・就労体験
③雇用条件及び労働条件(解雇及び賃金を含む)
④労働者団体及び使用者団体等へ加入する権利及びこれらの団体が提供する便宜を享受すること
⑤社会保障と医療サービスを含めた社会保護
⑥社会的優遇制度
⑦教育
⑧住居を含む公衆が利用できるサービス及び物品等へのアクセス

(イ)直接差別のみならず間接差別についても禁止される。間接差別とは、「外見上は中立的な規定、基準又は慣行により、前述の差別要因を持つ者が他の者と

比較して差別される場合」と定義される。ただし、間接差別であっても、合法的な目的に基づく客観的・合理的な取扱いは除外される(法第3条第2項)。

#### (ウ)嫌がらせ

嫌がらせとは、尊厳を傷つけ、脅迫的、敵対的、冒瀆的、屈辱的又は攻撃的な環境に置かれるような目的又は効果をもたらすような行為をいう(法第3条第3項)。

### イ 例外規定

#### (ア)年齢要件に関する一般的な例外規定

以下の事項に該当し、その年齢を理由とした取扱いの違いが、合法的な目的に基づく客観的・合理的なケースは差別にあたらぬ(法第10条)。

- i 介護を行う者、高齢者及び若年者の就労促進のため、雇用及び職業訓練への参加、雇用及び職業条件につき特別の条件設定をすること
- ii 雇用に関する特定の利益享受のため、最低条件を年齢、職業経験等でつけること
- iii (訓練期間及び退職までの雇用期間が必要であることを根拠に)採用上限年齢を設定すること
- iv 公的社会保障(雇用保険、老齢年金、障害年金)の給付金支払いの際に、一定の年齢基準や年齢の上限を設けること。
- v 労働者が年金を受給できる年齢に達した際、解雇通知なしに雇用関係を終了することを事前に取り決めた合意(以下、「定年制」という)
- vi 「緊急の経営上の必要性」による解雇における解雇者選定において、勤続年数、扶養義務の有無及び障害だけでなく、年齢も考慮すること(解雇保護法第1条)。
- vii 「緊急の経営上の必要性」を理由とした解雇時に特定の年齢や特定の職業の被用者を解雇しないという合意は、解雇保護法第1条第3項に基づく解雇者選定基準<sup>(注32)</sup>に反せず、他の被用者の解雇保護が不適切にならない場合。
- viii (事業所閉鎖などの際)被用者に対し経済的な補償金を支給する合意に、年金受給資格等があり経済的に恵まれている者を除外したり、支給額に差を設けること。

#### (イ)差別要因が職業上必須である場合

(年齢などの)差別要因が職業上必須である場合、その目的が合法的で要請が相当であれば差別にはあたらない(法第8条第1項)。ただし、同様の労働をしている者に対し、差別要因のため低賃金とする労使の合意は認められない(同一労働同一賃金の原則：法第8条第2項)。

#### (ウ)積極的差別是正措置(ポジティブ・アクション)等

4(2)イ(ア)及び(イ)の例外規定に関わらず、差別要因により差別される者に対し、不利益を防止、又は補償する措置(ポジティブ・アクション)を講じることも差別にはあたらない(法第5条)。

### e 違反時の救済措置

差別されたと考える者は、家族・高齢者・女性・青少年省に新設された反差別問題事務所(Antidiskriminierungsstelle)に相談することができる。また、反差別問題事務所は当事者間の調停を行うこともできる。

なお、職業・雇用に関し差別されたと考える者は、2か月以内にその旨を書面で労働裁判所へ訴え、損害賠償請求することができる。

なお、労働者が裁判所等に対し差別があることが推定される事実を立証した場合、使用者は差別がないことを逆に証明しなければならない(法第22条)。

### (3) 定年に関する法制度

労働者が年金を受給できる年齢に達した際、解雇通知なしに雇用関係を終了することを事前に取り決めた合意(以下、「定年制」という)は、社会法典第6編(年金保険)第41条<sup>(注33)</sup>を根拠に合法と見なされている。また、2006年8月に施行された一般雇用機会均等法第10条第5項においても定年制は例外事項として列挙されている(4(2)dイ(ア) v)。

実態面でも、労働者の40%は、一定年齢(ほとんど65歳)に達することにより労働関係が終了する労働協約が適用されている(JIL(2001) 苧谷 秀信『ドイツの労働』P153)。

#### (4) 高齢者の解雇に対する特別な保護

##### a 概要

ドイツでは、長期に勤続した者ほどより長期の解雇予告期間が必要となる。また、50歳以上の労働者の解雇時には和解金が上乘せされるなど高齢者は一般労働者より手厚い保護を受けている。

##### b 解雇予告期間

使用者が労働者を解雇する場合、(暦月15日又は月末に向けて)4週間の解雇予告期間が必要であり、勤続年数に応じ、解雇予告期間は延長される(民法典第622条第1項、第2項)ため、高齢者に有利となっている。また、労働協約によって異なる定めも可能となっており(民法典第622条第4項)法より長い解雇予告期間が必要となる場合が多い。

〈表1-49〉勤続年数と解雇予告期間(民法典第622条)

勤続年数	2年以上	5年以上	8年以上	10年以上	12年以上	15年以上	20年以上
解雇予告期間	1か月	2か月	3か月	4か月	5か月	6か月	7か月

(注) 労働者が満25歳になるまでの期間は、勤続期間の算定に含めない。

##### c 和解金

労働者は解雇が不当と考える場合労働裁判所に訴えることができる。労働裁判所で解雇が無効と認められた場合であって、元の労働条件での労働関係の継続を期待できない事情がある場合は、和解金の支払いが認められている(解雇保護法第9条)。

一般労働者の和解金の上限は12か月分の報酬額であるが、満50歳以上かつ勤続15年以上の場合は15か月分、満55歳以上かつ勤続20年以上の場合は18か月分、とされている(同法第10条)。

### 5 段階的な引退を支援するための制度

#### (1) 高齢者パート就労促進制度

##### a 概要

高齢労働者の年金生活へのスムーズな移行を促進し、かつ、失業者等の新規採用を拡大する目的で、1996年8月1日に始まった制度である。55歳以上の労働者の労働時間を半分まで短縮して(パート就労への移行)、空いたポストに失業者又は職業養成訓練修了

生を受け入れ、当該高齢労働者の従前手取り賃金の70%及び従前賃金ベースの年金保険料の90%を支払い、年金受給開始年齢まで雇用を確保した事業主に対し、連邦雇用庁が資金援助する制度である。

また、本制度下で2年以上就労し、年金の被保険者期間が15年以上あり、かつ直近10年間に8年以上働いていた者は、60歳から「高齢者パート就労促進制度活用者の老齢年金」が早期受給できる。

本制度は、従前、フルタイム労働者のみを対象とした制度であったが、女性に対する間接差別を避けるために2000年にパートタイム労働者も対象となった。

高齢者パート就労促進法(Altersteilzeitgesetz)に基づき、1996年8月1日より実施しており、当初は5年の時限立法であったが法改正により2009年12月31日まで期限が延長されている。

##### b 根拠法令

高齢者パート就労促進法(Altersteilzeitgesetz)、「部分引退法」又は「高齢者短時間労働法」と邦訳される場合あり

##### c 適用範囲

労働者は、①満55歳以上で、②高齢者パート就労開始前の過去5年間に、少なくとも3年間失業保険料を納付し就労していたこと、が求められる。

また、事業主は、①対象者の労働時間を半分まで減らし、②空いたポストに失業者又は職業養成訓練修了生を受け入れ最低4年間当該雇用を継続し、③労働者の従前手取り賃金の70%及び従前賃金ベースの年金保険料の90%を支払い、④高齢者が年金を受給できるまで雇用を確保することが求められる。

##### d 具体的内容

制度を活用できる期間は55～65歳までの10年間であるが、助成金の支給期間は最長6年間である。連邦雇用庁は、従前手取り賃金の20%及び年金保険料の一部を事業主に助成する。

また、本制度下で2年以上就労し、年金の被保険者期間が15年以上あり、かつ直近10年間に8年以上働いていた者は、60歳から「高齢者パート就労促進制

度活用者の老齢年金」が早期受給できる。ただし、同年金の早期年金受給年齢は、2006～2008年にかけて63歳まで引き上げられ、2016年末には65歳に引き上げられ、繰上げ受給は活用できなくなる。

なお、本制度は、助成期間を通してパート就労し、段階的引退の促進を目的として導入されたが、労働協約により、助成期間を前後半に分け、前半はフルタイム就労し、後半は実態上引退扱いとする通称「ブロックモデル」での活用が進んでいる。例えば、57歳の労働者が63歳までの6年間の高齢者パート就労促進契約を結んだ場合、60歳までの3年間をフルタイム就労し、63歳までの3年間を有給休暇のように（休暇中も手取り賃金70%が支給される）過ごすことができる。

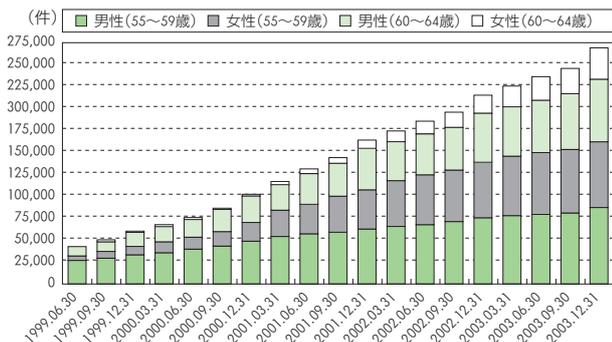
本制度利用者の半数以上は、「ブロックモデル」を活用し、事実上早期引退しているとされる（岩田克彦（2004）「第5章ドイツの状況」『欧州における高齢者雇用対策と日本』労働政策研究・研修機構、P55）。

**e 利用実績等**

連邦雇用庁の附属研究機関であるIAB（労働市場と職業研究所）によると、高齢者パート就労促進制度は、従業員100人以上500人未満の企業の60%、従業員500人以上の企業の90%で活用されている（Bellmann et al., 2003）。

高齢者パート就労促進契約者数は、1999年6月～2003年12月までの間に20万件以上増加している。2000年に女性に対する間接差別を避けるためパートタイム就労者も対象としたことから、2000年以降女性の伸び率が高くなっている。

〈図1-20〉 年齢階層及び性別高齢者パート就労促進契約者数



資料出所 連邦雇用庁 (BA)

連邦雇用庁が助成した高齢者パート就労促進制度活用者数も、毎年着実に増加しており、2005年は、約9万人となっている。

〈表1-50〉 (連邦雇用庁が助成した) 高齢者パート就労促進制度活用者数

2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年
33,482	50,323	61,440	69,673	79,632	89,785

資料出所 連邦雇用庁(BA)『Arbeitsmarkt 2004』TabelleII.E.1  
『Arbeitsmarkt 2005』TabelleII.E.2a

**6 積極的な就業促進政策**

**(1) 供給側に対する施策(相談、援助等)**

**a 高齢労働者の賃金保障 (Entgeltsicherung für ältere : EGS)**

**(a) 概要**

50歳以上の失業者が失業前の職より賃金の少ない職に就職した際、差額の50%を「高齢労働者の賃金保障」手当として受給できる。

当初、2005年末までの措置であったが2005年11月に発足した連立政権により2年間の延長が決定されている。

**(b) 根拠法令**

社会法典第3編第421j条(ハルツ I 法により新設; 2003年1月1日～)である。

**(c) 適用範囲**

50歳以上の失業者であり、かつ、失業給付の受給残日数が180日以上ある者である(第421j条第1項)。

**(d) 具体的内容**

受給額は、失業前の手取り賃金と新たな職の手取り賃金の差額の50%であり、失業給付の受給残日数と同期間受給できる(法第421j条第2項及び第4項)。

**(e) 利用実績等**

連邦雇用庁の労働市場統計“Arbeitsmarkt 2005”によれば、2005年の「高齢労働者の賃金保障」の利用者数は、約4千人となっている。

なお、2006年2月1日に閣議決定された「労働市場における近代的サービス」に関する2005年連邦政府

報告によれば、「同制度は今のところ成果はあがっていない。ただし、現段階で利用者の認知度が低いことも鑑み、制度周知を徹底し引き続き実施していく」としている。

〈表1-51〉「高齢労働者の賃金保障」利用者数

	2003年	2004年	2005年
利用者数	1,461	4,534	4,357

資料出所 連邦雇用庁 (BA) 『Arbeitsmarkt 2005』P51, Table II.B.4a

### b 1ユーロジョブ(Ein Euro-Job)<sup>(注34)</sup>

#### (a) 概要

長期失業者である失業給付Ⅱ受給者の早期再就職への第一歩として、就労する習慣を身につけさせることを目的とした施策である。

失業給付Ⅱ受給者は、地方自治体、福祉団体が提供する公共的な仕事に従事し、失業給付Ⅱに加え、1時間あたり1～2ユーロ(約140～270円)の賃金を受け取る。このため、本施策は、通称1ユーロジョブ(Ein Euro-Job)と呼ばれる。

#### (b) 根拠法令

社会法典第2編第16条第3項である。

#### (c) 適用範囲

失業給付Ⅱ受給者である(3(3)b参照)。

#### (d) 具体的内容

1ユーロジョブは「適当な仕事」(3(3)b(e)ウ(ア)参照)とされるため、就労拒否した失業給付Ⅱ受給者は、給付を減額される。1ユーロジョブで得た賃金は、所定以下の金額であれば、失業給付Ⅱは減額されない。なお、1ユーロジョブは社会保険加入義務のない雇用であり、労働安全衛生の規定を除けば、労働法や労働協約の適用対象とならない。また、週の就労時間の上限も30時間と制限されている。

#### (e) 利用実績等

連邦雇用庁の労働市場統計“Arbeitsmarkt 2005”によれば、2005年の1ユーロジョブの利用者数は、約

20万人となっている。

なお、2005年11月に連立政権が発表した連立協約では、連邦と地方自治体で協力し、58歳以上の長期失業者に対し、追加ジョブ(つまり1ユーロジョブ)を3万人分用意する。また、3万人分の支援枠が満たされた場合は、さらに最高2万人分用意するとしている。

### c ミニジョブ(Mini Job) 及びミディジョブ(Midi Job)

#### (a) 概要

ミニジョブ及びミディジョブは、月額賃金が一定以下の雇用の場合、社会保険料や税率を通常の雇用(賃金の約42%を社会保険料等として労使で負担(2006年現在))より低く設定し、低賃金労働市場における雇用機会の拡大を図ることを目的とする制度である。

ドイツ政府は、本施策は、闇労働(関係官庁に無申告で就労することにより、社会保険料や税を納入しない労働形態)を抑制し、社会保険加入義務のある雇用<sup>(注35)</sup>増にも効果があるとしている。

#### (b) 根拠法令

社会法典第4編(SGBVI)「社会保障共通規定; Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung」第8条及び第20条である。

#### (c) 適用範囲

月額賃金が800ユーロ(約11万円)以下の労働者及びその事業主である。

#### (d) 具体的内容

月額賃金が400ユーロ(約5万5千円)以下の雇用をミニジョブといい、使用者の負担額の合計は賃金の30.0%<sup>(注36)</sup>であり、労働者の負担額は免除される。

また、月額賃金が400ユーロを超え、800ユーロ未満の雇用をミディジョブといい、使用者は、通常の雇用における社会保険料(賃金の20.5%(2006年7月現在))を負担する。一方、労働者の社会保険料の負担割合は賃金の上昇と共に段階的に引き上げられ、800ユーロに達すると通常社会保険料(賃金の21.4%(2006年7月現在))を負担することとなる。

〈表1-52〉僅少賃金(ミニジョブ等)労働者の社会保険料及び税負担(2006年7月~)

(%)

総月収 (ユーロ)	使用者負担割合					労働者負担割合			
	計	年金 保険	医療 保険	失業 保険	税	計	年金 保険	医療 保険	失業 保険
~400 [ミニジョブ]	30.0	15.0	13.0	0	2.0	0	0	0	0
400.01 ~799.99 [ミディジョブ]	20.5	9.75	7.5	3.25	0	負担割合は賃金の上昇と共に段階的に引き上げられる(上限21.4%)			
800~						21.4	9.75	8.4	3.25

資料出所 連邦法務省HP、連邦保健省HP、連邦労働・社会省 "Social Security at a Glance"

- (注1) いずれも労働者の賃金に対する割合  
 (注2) 医療保険には介護保険料(労使とも賃金の0.85%)を含む。  
 (注3) 年金及び失業保険料は労使折半だが、医療保険は労働者のみ負担する追加保険料(賃金の0.9%)があるため労使の負担に差がある。

(e) 利用実績等

2005年12月末時点のミニジョブに従事する労働者数は約650万人であり、2002年の制度導入後初めて前年同期を下回った。

〈表1-53〉ミニジョブに従事する労働者数

(人)

	2002年	2003年	2004年	2005年
ミニジョブに従事する労働者数	4,135,900	5,981,807	6,649,430	6,516,100

資料出所 Hans Böckler Stiftung "WSI Mitteilungen 5/2006" P260

(注) 毎年12月末の数字

d 高齢者向けの職業継続訓練の促進 (Förderung beruflicher Weiterbildung:Fbw)

(a) 概要

従業員100人未満の企業の50歳以上の従業員が、在職中に企業外で実施される職業継続訓練<sup>(注37)</sup>に参加する場合、その訓練費用を助成する制度である。

(b) 根拠法令

社会法典第3編第417条(労働市場改革のための法律(Job-AQTIV-Gesetz)により新設; 2002年1月1日~2006年12月31日(延長予定あり(7「今後の課題」参照)))である。

(c) 適用範囲

従業員100人未満の企業の50歳以上の従業員であ

る。

(d) 具体的内容

訓練受講料、交通費、子の養育費、泊まり込みの場合の宿泊・食事費用が訓練期間中支給される(社会法典第3編第79条)。

(e) 利用実績等

連邦労働・社会省によれば、2003年の55~64歳の労働者の職業継続訓練参加率は9%となっている。

(2) 需要側に対する施策(助成措置等)

a 統合助成金(Eingliederungszuschüsse:EGZ、「編入助成金」と邦訳される場合あり)

(a) 概要

就職困難な失業者を雇い入れる事業主に対し、対象労働者の賃金の50%を12か月間支給する。なお、失業者が50歳以上の場合は、特例として支給期間は36か月までとなる。ただし、12か月経過するごとに助成は10%ずつ減額される(特例措置は2009年12月31日まで有効)。

(b) 根拠法令

社会法典第3編第217~222、421f条である。

(c) 利用実績等

統合助成金の利用者は年々減っており、2005年は約6万人が統合助成金により就職している。そのうち50歳以上の者は、約2万4千人となっている。

2006年2月1日に閣議決定された「労働市場における近代的サービス」に関する2005年連邦政府報告によれば、「統合助成金は最も重要で効果的な労働市場施策である。助成件数も順調で、助成を受けた求職者が社会保障義務のある仕事に就く機会は、比較グループの人に比べて明らかに高いことがわかった」としている。

〈表1-54〉 統合助成金の実績

	(人、%)		
	失業者計	うち高齢者 (50歳以上)	高齢者比率
2003年	154,231	77,050	50.0
2004年	111,136	57,509	51.7
2005年	60,511	24,082	39.8

資料出所 連邦雇用庁(BA)『Arbeitsmarkt 2005』P189, Table III.E.5

## b 雇用創出策(Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen : ABM)

### (a) 概要

地方自治体等が公共的な仕事で失業者を雇用した際、連邦政府が失業保険料等を原資として必要な助成(主に賃金助成)を行う。

支給期間の上限は、通常12か月であるが、55歳以上の高齢者については36か月までとなっている。

特に雇用情勢の悪い地方を中心に実施されているが、本事業で雇用された者が新たな職を見つけられず、本事業に滞留する傾向が指摘されており、政府は事業縮小を図っている。

### (b) 根拠法令

社会法典第3編第260条～第270条である。

### (c) 適用範囲

失業給付等の受給資格のある就職困難者、養成訓練未修了の25歳未満の若年者等である(法第263条第1項及び第2項)。

### (d) 具体的内容

ABMを利用する事業主は、採用した労働者の賃金額につき、月額900ユーロを上限として助成金を受給できる(第264条第2項第4号)。なお、養成訓練を併せて実施する場合などは、上限額に一定の上積みがある。

支給期間は通常で最高12か月まで、助成金終了後も常用労働者として採用者を雇用し続ける場合は最高24か月までだが、55歳以上の高齢者を採用した場合は、最高36か月まで支給される(第267条)。

### (e) 利用実績等

政府が事業縮小を図っていることから利用者は減少を続けており、2005年の利用者は約4万7千人となっている。ただし、利用者のうちの3割以上が50歳以上であり、高齢者の利用比率は高い。

また、2006年2月1日に閣議決定された「労働市場における近代的サービス」に関する2005年連邦政府報告によれば、ABMは必ずしも対象者の労働市場への参加(統合)機会を高めているとはいえないことを再確認したとしている。

〈表1-55〉 雇用創出策(ABM)の実績

	(人、%)		
	失業者計	うち高齢者 (50歳以上)	高齢者比率
2003年	96,410	36,493	37.9
2004年	85,735	28,380	33.1
2005年	46,677	15,569	33.4

資料出所 連邦雇用庁(BA)『Arbeitsmarkt 2005』P189, Table III.E.5

## c 有期雇用契約における規制緩和

### (a) 概要

ドイツでは、有期雇用労働者保護のため、2年を超える有期雇用契約の締結には客観的な理由が必要である。ただし、就労促進の観点から58歳以上の高齢者については、客観的な理由なく有期雇用契約が可能とされており、2003年1月の労働市場改革により、同年齢をさらに52歳以上に引き下げた(2006年末までの時限措置)。

しかし、52歳以上への引下げについては、2005年11月欧州裁判所が、高齢労働者の再就職を促進する理由であっても、52歳以上で契約を結ぶ全労働者に対し、期間を定めた雇用契約を結ぶことを合法化してしまうことになりかねないと指摘し、同法は雇用と職業に係る均等取扱いを定めたEU指令に違反しているとの判決が提出されている。

これに対し、2005年11月に連立政権が発表した連立協約では「52歳以上の労働者に対する有期雇用契約の規制緩和については、有効期限(2006年末)を取り払い、EU指令に合致するように修正する」としている。

**(b) 根拠法令**

パートタイム労働・有期労働契約法 (TzBfG ; 2001年1月1日施行。ハルツ I 法により年齢要件を改正 ; 2003年1月1日～) である (以下、6 (2) cで法といった際は、パートタイム労働・有期労働契約法を指す)。

**(c) 有期雇用契約締結のための要件**

2年を超える有期雇用契約の締結は客観的理由のある場合に認められる (法第14条第1項)。客観的理由のない場合は、2年までの雇用契約が認められる (法第14条第2項第1文前半)。

有期雇用契約締結の際、満52歳以上の労働者については、客観的理由は不要である (法第14条第3項 ; 2006年12月31日まで)。

また、新規に設立された企業では、設立当初の4年間は客観的な理由がなくとも4年まで有期雇用契約が締結できる。

〈表1-56〉 有期雇用契約の契約期間と客観的理由の要否

	契約期間		
	2年以内	2年超4年以内	4年超
有期雇用契約における原則	不要	必要	
例	不要		
外	不要	必要	

**(d) 利用実績等**

マイクロセンサス<sup>(注38)</sup>によれば、50～65歳の就業者710万人中、期間を定めた労働契約の者 (Zeitvertrag) は、27.4万人に過ぎないとされる。

**d 失業保険料の免除**

**(a) 概要**

55歳以上の失業者を新たに雇用した事業主は、事業主負担分の失業保険料 (2.1%) が免除される。

当初、2005年末までの措置であったが、2005年11月に発足した連立政権により2年間の延長が決定された。

**(b) 根拠法令**

社会法典第3編第421k条 (ハルツ I 法により新設 ; 2003年1月1日～) である。

**(c) 適用範囲**

55歳以上の失業者を新たに雇用した事業主である。

**(d) 具体的内容**

事業主負担分の失業保険料 (賃金の2.1%) が免除される。

**(e) 利用実績等**

2006年2月1日に閣議決定された「労働市場における近代的サービス」に関する2005年連邦政府報告では、今のところ成果はあがっていないが制度周知を徹底し引き続き実施していくとされている。

**e 「展望50プラス—地域における就業協定」イニシアティブ (Initiative “Perspektive 50 Plus - Beschäftigungspakte in den Regionen”)**

高齢者の就業促進のための再就職への取組みを行う62の地域に対し、失業給付 II の予算を財源に最高500万ユーロを助成する。助成期間は2007年末までである。

本施策は、シュレーダー前首相により2005年3月17日にアジェンダ2010の継続に関する20の対策<sup>(注39)</sup>として発表されたうちの1つであり、2005年11月に連立政権が発表した連立協約でも実施することとされていた。

**7 今後の課題**

以上のとおり、全体としてみれば、ドイツは、高齢者の就業促進を図るため、早期引退政策からの転換を図っている。ただし、長期被保険者に対する老齢年金の早期受給開始年齢の引下げ方針、高齢パート就労促進制度が実態として早期引退に用いられている、58歳以上の失業給付又は失業給付 II 受給者の求職活動義務が免除されているなど、依然として早期引退を促進する制度も併存している。

なお、2006年9月13日に連立政権は、高齢者の就業促進施策のパッケージであるイニシアチブ50プラス (Initiative 50Plus) を閣議決定した。本施策の説明資料によれば、失業給付の受給期間短縮に続き、58歳以上の失業給付等受給者の求職活動義務免除措置を

2007年末に終了させることで早期退職へのインセンティブはほぼ失われたとされる。また、年金支給開始年齢の引き上げも人口動態の変化を考えれば正しい選択であるとするものの、これらの政府の働きを以てしても企業や就業者の老齢のイメージ(早期引退を示唆していると思われる)を変えるには到っていないと認め

ている。

そのため、さらに他の施策で補足する必要があるとしており、既存施策(統合助成金及び高齢者向けの職業継続訓練の促進施策)の拡充が記載されている他、新施策として中高年向けのコンビ賃金が記載されており、今後の動向が注目される。

### イニシアチブ50プラス(Initiative 50Plus)

#### (1)目標

- a 55歳以上の就業率を2010年までに50%に引き上げ、2012年までには欧州でも上位に位置づけられることを目指す。
- b 55歳以上の早期引退を減らす
- c 「コンビ賃金」や拡充された「統合助成金」により中高年失業者の再就職促進を目指す
- d 職業継続訓練(beruflicher Weiterbildung)への参加率を高める。

#### (2)主要な具体的な対策

- a 中高年向けコンビ賃金(Kombilohn für Ältere) 中高年の失業給付受給者が従来の手取り賃金より賃金の少ない職に就職した際、その差額を1年

目は50%、2年目は30%保障する。また、その間の年金保険料についても連邦政府が保障する(上限は、従来の賃金で計算した年金保険料の90%)。

- b 統合助成金(Eingliederungszuschuss)の拡充 対象者に中高年の失業給付II受給者を追加。
- c 高齢者向けの職業継続訓練促進施策(Förderung der beruflicher Weiterbildung)の拡充 対象者を現在の従業員100人未満の企業の50歳以上の労働者から従業員250人未満の企業の45歳以上の労働者に拡充

(注1) 従来の与党である社会民主党(SPD)と野党第一党であったCDU/CSU(キリスト教社会民主同盟)がほぼ同数の議席となり、2005年11月に両党の大連立政権が発足した。

(注2) 1人の女性が一生の間に産む平均子供数。

(注3) 官吏(Beamter)は、我が国の上級職公務員(キャリア職員)に相当する。

(注4) 社会保険方式

加入者が保険料を拠出し、それに応じて年金給付を受ける仕組みである。基本的に保険料を納めなければ給付は受けられず、給付は、保険料の額や支払った期間に応じて決められるため、拠出と給付の関係がより明確であり、保険料拠出について加入者の合意を得やすいメリットがある。一方、給付を税金でまかなう方式は税方式と呼ばれる。

(注5) 賦課方式

そのときに必要な年金の財源を、そのときの現役世代の保険料でまかなう財政方式である。賦課方式の場合、保険料率は基本的に年金受給者と現役加入者の比率によって決まるため、人口の高齢化が進むと保険料は影響を受ける。一方、積立金を保有していないため、金利の変動などの影響は受けにくい。

これに対し、将来の年金給付に必要な財源を、あらかじめ保険料で積み立てていく財政方式を積立方式という。

(注6) 2006年末までの保険料率は賃金の19.5%であった。

(注7) 為替レートは、137.07円/ユーロ(2005年)を使用(出

所:内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月刊海外経済データ」)。本章内はすべてこのレートで換算。

(注8) 連邦労働・社会省「2005年年金報告書(Rentenversicherungsbericht2005)」Übersicht14

(注9) 女性の支給開始年齢は2000~2005年にかけて60歳から65歳に引き上げられた。

(注10) ドイツ連邦労働・社会省の統計年鑑「Statistisches Taschenbuch 2006」より。

(注11) 女性に対する老齢年金、失業を理由とする老齢年金及び高齢者パート就労促進制度活用者の老齢年金は1952年生まれ以降の者が利用対象者から除かれている。

(注12) 独年金保険者連合会(Verband Deutscher Rentenversicherungsträger)は、公的年金保険者により組織されている団体である。

(注13) 2001年及び2004年の年金改革で言及されている。

(注14) 児童加算(Kinderzuschlag)と呼ばれる。2008年1月1日以降に生まれた子については、185ユーロから300ユーロ(約4万1千円)に引き上げられる予定となっている。

(注15) 連邦労働・社会省2006年8月17日プレスリリース

(注16) ハルツ委員会は、厳しさを増す雇用失業情勢に抜本的に対応するため設立された政府の諮問委員会である。2002年8月に失業者に対する支援施策を強化する一方、失業者自身にも従来以上に就職努力を求める等の措置を盛り込んだ最終報告を提出した。本最終報告をもとに労働市場近

代化のための法律 (Gesetz für foderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: (通称) ハルツ法) 第 I 法から第 IV 法が作られ、2003年1月から順次施行されている。

- (注17) 連邦雇用庁(BA)は、社会法典第3編に基づく求職者への職業紹介、失業保険制度の運営及びその他の雇用就業対策を実施する公法上の法人(Körperschaft des öffentlichen Rechts)である。下部機関に公共職業安定所を持つ。
- (注18) 2006年末までの保険料率は賃金の6.5%であった。2005年11月の連立協約では、4.5%への引下げとされていたが、失業情勢の好転により保険財政に余裕が出たため、さらに0.3%分併せて引下げることとなった。
- (注19) 連邦雇用庁の"Arbeitsstatistik 2005 -Jahreszahlen" Übersicht VI/1によれば、2005年は失業給付を含む雇用促進施策に約527億ユーロが支出され、うち約4億ユーロが国庫負担で補てんされている。
- (注20) 失業扶助(Arbeitslosenhilfe)は、失業給付が終了しても就職できなかった人に対し支給されていた手当であり2004年末に廃止され、新たに失業給付 II (3(3)b参照)が導入された。
- (注21) 労働市場改革を進めるために発足した首相の諮問委員会であるハルツ委員会の報告(2002年8月最終報告)を基に作成されたハルツIV法が2003年12月24日に成立し、準備期間を置き、その内容を反映した社会法典第2編が2005年1月1日から施行された。
- (注22) ハルツIV法案の審議中、失業給付 II 関連業務の所掌について連邦雇用庁にするか地方自治体にするかで、与野党の意見が割れたところであり、最終的には、給付及びサービスごとに管轄を分けるという複雑な関係になった。  
その後、試験的に本特例が認められ、2008年12月31日までに労働共同体、特例による地方自治体、いずれが効率的であるか報告書が作成されることとなっている。
- (注23) 条文上は、「稼得可能である者とは、今後長期に渡り、病気又は障害のために、一般的な労働市場条件下で少なくとも1日3時間稼得活動に従事することができない状態にあるとはいえない者をいう」とされているが本文中では簡潔に記載した。
- (注24) 従前は、対象者等の年齢1歳ごとに200ユーロ(最低4,100ユーロ、上限13,000ユーロ)がそれぞれ認められ、未就労の子供については、1人につき一律4,100ユーロ認められていた。
- (注25) 従前は、対象者等の年齢1歳ごとに200ユーロ(上限13,000ユーロ)がそれぞれ認められていた。
- (注26) 従前は、賃金月額400ユーロまでは賃金の15%、401~900ユーロまでは20%、901ユーロ~1500ユーロまでは15%が控除対象だった。
- (注27) 2006年7月1日に、旧東ドイツ地区の給付基準月額が331ユーロ(約4万5千円)から345ユーロに上げられた。
- (注28) 3(3) a (i)の連邦雇用庁統計より試算。
- (注29) 障害年金の改革に関する法律により、障害年金の早期受給者に対する給付額の減額措置等が導入された。
- (注30) 「一般雇用均等指令(Council Directive 2000/78/EC)」: 宗教又は信条、年齢又は性的志向に関わりなく全ての者に雇用・職業へのアクセスに関する均等待遇をEU加盟国に

求める指令である。

- (注31) 「一般雇用均等指令」以外の3つの指令は以下のとおりである。  
「人種民族機会均等指令(Council Directive 2000/43/EC)」: 人種又は民族的出身による雇用・職業、住居を含む公共財及びサービス等へのアクセスにおける差別禁止をEU加盟国に求める指令である。  
「雇用・職業以外の分野における男女機会均等指令(Council Directive 2004/113/EC)」: 財及びサービスへのアクセスにおける性差別禁止をEU加盟国に求める指令である。  
「男女機会均等改正指令(Council Directive 2002/73/EC)」: 雇用・職業における性差別禁止をEU加盟国に求める指令である。
- (注32) 解雇される者の選別にあたり、最も社会的保護の必要性が乏しい者を選定するため、「勤続年数、年齢、扶養義務の有無及び障害」を考慮することとされている。この基準は、「社会的選択の合理性」と呼ばれる。
- (注33) 労使で同意して取り決めた65歳未満定年は原則として65歳定年とみなされるとしている。
- (注34) 正式名称は、「Arbeitsgelegenheit nach § 16Abs.3 SGB II (社会法典第2編第16条第3項による労働機会(提供))」である。また、「Zusatzjobs(追加ジョブ)」などとも呼ばれることもある。
- (注35) 月額賃金が400ユーロを超える労働者は、社会保険の加入義務が生じる。月額賃金が400ユーロ以下の労働は、僅少賃金労働(Geringfügige Arbeits)と呼ばれ、この労働がミニジョブの対象となる。
- (注36) ミニジョブにおける使用者負担は2006年7月1日より25.0%から30.0%に引き上げられた。
- (注37) 職業継続訓練(beruflicher Weiterbildung)は、職業養成訓練修了の資格があっても技術が足りない者に対する職業訓練である。「継続(教育)訓練」と邦訳される場合あり。
- (注38) 国勢調査(センサス)の実施間隔が大きくなることの弊害を避けるために、センサスの中間年に行われる小規模の国勢調査。ドイツの場合、全国世帯の1%(37万世帯、82万人)を対象に、毎年、連邦統計局が各州の統計局に実施させている。
- (注39) 厚生労働省大臣官房国際課「2004-2005年海外情勢報告」P177-178参照。

## 参考文献

- ・ BMAS [ドイツ連邦労働・社会省] HP  
『Social Security at a Glance [早わかり社会保障]』  
(2006)  
『Rentenversicherungsbericht 2005 [年金保険報告書]』
- ・ BA [連邦雇用庁] (2006) 『Arbeitsmarkt 2005』 [労働市場2005年]
- ・ ドイツ連邦司法省 HP  
<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>
- ・ ドイツ連邦政府 HP <http://www.bundesregierung.de>
- ・ Verband Deutscher Rentenversicherungsträger  
[独年金保険者連合会: VDR] 『Rentenversicherung in Zahlen 2005 [年金報告書2005]』
- ・ OECD (2005) 『Aging and Employment Policies Germany [ドイツの高齢化と雇用政策]』
- ・ OECD (2005) 『Pension at a Glance [早わかり年金制度]』
- ・ OECD編著 (2006) 『世界の高齢化と雇用政策』 明石書店
- ・ European Commission [EU委員会] (2006, 1) 「Mutual information system on social protection / MISSOC [(EU諸国の) 社会保障共通情報]」
- ・ 松本勝明、藤本健太郎、井口泰他 (2006)  
「特集: ドイツの社会保障制度の進路—政権交代は何をもたらすか—」 『海外社会保障研究No.155』 国立社会保障・人口問題研究所
- ・ 荻谷秀信 (2001) 『ドイツの労働』 日本労働研究機構
- ・ 松本勝明著 (2004) 『ドイツ社会保障論Ⅱ—年金保険—』 信山社
- ・ Harald Conrad 「3章 ドイツの年金改革」、府川哲夫 「4章 ドイツモデルの長所・短所」 清家篤他 (2005) 『先進5か国の年金改革と日本』 丸善プラネット
- ・ 小林甲一 (2002) 「ドイツにおける障害年金給付と社会保障の課題」 『海外社会保障研究No.140』 国立社会保障・人口問題研究所
- ・ 主任研究者 布川日佐史 (2005) 『厚生労働科学研究平成17年度中間報告「社会法典 第2編(求職者に対する基礎保障)・第12編(社会扶助)」』
- ・ 布川日佐史 (2006) 「第Ⅱ部第2章 ドイツにおける最低生活保障制度とその改革動向」 『積極的な最低生活保障の確立—国際比較と展望—』 栃本一三郎・連合総合生活開発研究所/編
- ・ 布川日佐史 (2004) 「ドイツにおけるワークフェアの展開—稼働能力活用要件の検討を中心に—」 『海外社会保障研究No.147』 国立社会保障・人口問題研究所
- ・ 皆川宏之他 (2005) 「第1章 ドイツ」 『「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」 報告書』 労働政策研究・研修機構
- ・ 橋本陽子 (2004) 「第1章 ドイツ」 『ドイツ、フランスの有期労働契約法制の調査研究報告』 労働政策研究・研修機構
- ・ 野川忍他 (2006) 『ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望—』 労働政策研究・研修機構
- ・ 労働政策研究・研修機構 HP <http://www.jil.go.jp/>  
テーマ別国際比較 (2006.11) 「欧州における高齢者雇用の現状と政策」
- ・ 井口泰 (2003) 「第Ⅱ部第5章 ドイツ」 『諸外国における高齢者の就業形態の実情に関する調査研究報告書Ⅰ』 高年齢者雇用開発協会
- ・ ゲールハルト・ネゲレ (2001) 「第5章 ドイツ」 『平成13年厚生労働省受託ミレニアムプロジェクト「諸外国における高齢者の雇用、就業の実態に関する研究」』 日本労働研究機構 (現: 労働政策研究・研修機構)
- ・ 岩田克彦 (2004) 「第5章 ドイツの状況」 『欧州における高齢者雇用対策と日本』 労働政策研究・研修機構
- ・ 労働政策研究・研修機構 国際フォーラム (2005)  
ウルリッヒ・ローマン他 「ドイツ労働市場改革の現状」
- ・ 厚生労働省 HP 「諸外国の年金制度」
- ・ 厚生労働省大臣官房国際課 (2006)  
『海外情勢報告2004～2005』
- ・ 厚生労働省大臣官房国際課 (2004)  
『海外情勢報告2003～2004』
- ・ 厚生労働省大臣官房国際課 (2003)  
『海外情勢報告2002～2003』