

第2章 ハルツ第Ⅲ法 ―就労促進制度と実施機関の改革

序 ハルツ第Ⅲ法の意義

ハルツ改革を実行するためのハルツ各法のうち、注目度としては最も低いのがハルツ第Ⅲ法であろう。ハルツ第Ⅲ法は、労働市場改革にともなう給付の改革と、雇用局改革により新しい職業紹介機関を創設しようとするものである。具体的には社会法典第Ⅲ編（SGBⅢ）の改正を主たる内容とする。ハルツ第Ⅲ法の主要な意義は、失業給付Ⅱに象徴されるようなドラスティックな改革内容を、運用の面で円滑に進めるための実施機関の整備という点にあるといえる。しかし、給付内容の合理化という側面も見逃すことは出来ず、以下ではその双方について具体的内容を検討したい。

第1節 ハルツ第Ⅲ法の構造

1 制定経緯と立法目的の変遷

ハルツ第Ⅲ法は、一連のハルツ改革の中では、組織改革の目的を色濃く反映している。また、いわば実施・運営部門の体制を整えるという意味では、その中枢を担っている法律であるといえよう。

前述のように、ハルツ委員会が提出した報告書の内容は、労働市場機能を現代化するための法律として、4段階にわたって制定・補充されており、ハルツ第Ⅲ法はそれらの経過の一つとして、最終的には2003年12月23日に連邦議会で可決・成立したものである。本法の多くの部分の施行は2004年1月1日であったが、後述のように2005年、2006年に順次施行された規定もある。なお、前述のように実際には「ハルツ第Ⅲ法」というタイトルの法律があるのではなく、社会法典第Ⅲ編（SGBⅢ）の所定の改正と、関連する諸法規の改正内容を総称してハルツ第Ⅲ法と称している。

まず、ハルツ第Ⅲ法に至るハルツ改革の流れをおさらいしておこう。

はじめに、2002年12月23日に成立した最初の労働市場政策現代化法（ハルツ第Ⅰ法）は、職業紹介の改善、職業訓練促進、そして労働者派遣制度の拡充を目的として、以下のような内容の規定を盛り込んだ。第一に、労働関係が終了した労働者は、ただちに雇用局に届出をしなければ失業給付を削減すること、第二に、雇用局は、労働者派遣の業務を行う人材サービスエージェンシーを局内に導入すること、第三に能力向上訓練を強化し、その運用を簡素化すること、第四に、失業者が紹介された仕事に就労可能であるか否かの判断（Zumutbarkeit）を厳格化し、法や労働協約、事業所協定などで就労が制限されている場合などわずかな例外を除いてすべての紹介された仕事は就労可能とみなされること（したがって、紹介された仕事に就かなければ不利益をこうむる）、第五に、紹介された仕事に就くまでの準備期間の必要

性は失業者の側に立証責任があること、第六に失業扶助は毎年遞減すること、第七に失業し、あるいは失業のおそれのある高齢者に対しては賃金補助給付を通じた賃金保障制度を設けること、などである。

これに続き、同日に成立した第二の労働市場機能現代化法（ハルツ第Ⅱ法）は、連邦議会と連邦参議院との両院協議会において上記第一現代化法の修正法として可決されたものである。主な内容は、いわゆる Ich-AG（私会社）の促進をはかるもので、失業者の自営業による自立をうながすものである。さらに、いわゆる微少額就労（geringfügige Beschäftigung）の範囲を拡大している。

この後、シュレーダー首相がアジェンダ 2010 を発表し、ハルツ委員会報告にもとづく立法作業とならんで解雇制限法の改正などを含む労働市場改革法の制定作業も進んだが、このような経緯を経て、2003 年 12 月 23 日に成立したのがハルツ第Ⅲ法であり、これまでの社会法典等所定の法律の内容を以下のように修正した。

第一に、労働市場政策の基本運営主体である連邦雇用庁を「連邦エージェンシー（Bundesagentur）」という独立法人とし、また職業紹介や失業給付を行っていた個々の雇用局を「雇用エージェンシー（Agentur für Arbeit）」としてその機能も大幅に改革した。第二に、新しい雇用エージェンシーとの目標協定により運営資金の手当をする措置を導入した。第三に、構造改革措置（SAM）と雇用創出措置（ABM）とを一体化し、編入補助金も一本化した。第四に、移行措置と移行手当を新設して、従来の移行補助を廃止した。

なお、これに続いて同年 12 月 24 日には、従来の失業給付と失業扶助を一体化した「求職者基礎給付（Grundsicherung für Arbeitssuchende）」を創設する修正も実現している。これがハルツ第Ⅳ法にあたる。

以上を踏まえて、労働市場改革全体の内容を整序すべく、同日に改正「労働市場改革法（Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt）」が制定された。これは、一連の改革によって修正された解約告知保護法、パート有期労働者法、労働時間法などの内容も含んだ総合的な法律であり、雇用促進の面からは、失業給付を大幅に減額する改正が目立っている。

以上のように、ハルツ第Ⅲ法はハルツ改革による 4 つの法の中では、注目度は少ないものの、たとえばハルツ第Ⅳ法に詳細に規定された求職者基礎給付につき、その給付業務を促進するための根拠法であり、また日本の公共職業安定所に該当する雇用局を、その組織形態及び機能の両方の面で大幅に改革するものであって、ドイツ労働市場改革全体の中での重要性は決して小さくないし、日本が学ぶべき多くの点を含んでいるといえる。

2 法の具体的内容

(1) 一般的傾向

雇用促進政策の根拠法が、従来の雇用促進法（Arbeitsförderungsgesetz）から SGBⅢに移行したことで、労働市場政策に関するいくつかの実質的な変更が見られる。第一は、国家は、

完全雇用の達成・維持という義務を直接には負わなくなったことである。いわば、労使というアクターの後ろに控えることとなったといえよう。その機能は、労働市場における失業の動きを調整することによって変わったのである。

(2) 2004年1月1日施行部分

ア 移行援助金

労働者が自営業に移行する場合に支給される移行援助金(Überbrückungsgeld)は、従来 SGB III 57 条(以下、特に断りのない場合は「SGB III」の表示を省略して条文番号のみ記す)によって当局の裁量によるものとされていたが、ハルツ第三法はこれを義務的給付に変更した。これは、421 条 1 項による Ich-AG の開業のための要件と整合させる目的がある。65 歳以上の労働者には移行援助金の請求権は生じない(57 条 3 項)。また、SGB III による支援を受けた自営業開始後 24 カ月が過ぎると、移行援助金の請求権は消滅する。ただし、この期間内に病気や事故など労働者個人の事情により就労ができなかった期間がある場合はそれが考慮される。なお、適切な期間内に、移行援助金を受けて自営業に従事しても成果が上がらなかった場合には、さらに移行援助金を請求することも可能である。

イ 失業届出要件

失業の届出は、これまでも実際に失業してからだけではなく、失業が 2 カ月以内に見込まれる場合もなしうることとされていたが、この見込み期間が 3 カ月に延長された(122 条)。なお、309 条 3 項 3 文によれば、雇用エージェンシーは、届出期限に労働不能であった場合にはその労働可能と認められる初日から継続して届出を要求する権限を有することとされている。

ウ 期待期間(Anwartschaftszeit)

期待期間は、過去 2 年(従来は 3 年)のうち、社会保険負担義務のある就労期間が最低 12 カ月間必要となる。従来はこれを免除される特権が徴兵や季節労働について付与されていたが、いずれも撤廃された。

エ 給付可能性の制限の強化

被保険者の健康保険から年金保険への継ぎ目のない移行を規定した 125 条に 2 項が新設され、失業給付の新たな制限が加わった。すなわち、失業者が健保によるリハビリテーションに従わず、もしくは家計の分担者に対する協力義務を怠った場合には失業給付の請求権は停止する。さらに、稼得減少の確定を妨げるような行為を自ら行った場合も同様である。また、126 条による労働不能の場合の給付継続は、不妊手術に限定されることとなった。従来は自らの過失によらない病気の場合も給付は継続されていた。

オ 請求権の失効

147 条は、失業給付の請求権につき、新たな請求権の発生による失効を規定していたが、加えて、失業後 21 週間の経過による失効の要件が規定された。

カ 請求権の時効消滅

ハルツ第三法は、SGB III 147 条 a を設け、失業給付が支払われるべき暦年から 4 年後の暦年の満了により、請求権が時効消滅することを規定した。これは、従来の判例法理をリステートしたものである（連邦社会裁判所（BSG）1979 年 9 月 13 日判決等）。なお、労働市場改革法によって、失業給付請求権は 58 歳まで可能であったものが 57 歳に短縮されているが、支払い期間は 24 カ月から 32 カ月に延長されている。

キ 積極的労働市場政策の参加者

これまでも、法解釈の上では、積極的労働市場への参加者は失業者とはみなさないとされてきたが、ハルツ第三法による SGB III 16 条 2 項の改正で、そのことが条文上明らかにされた。

ク 社会保険負担の免除

失業給付請求権を有しつつ就労する者については、社会保険負担義務が免除される（27 条 5 項）。これは、後述のように生計費の請求権を撤廃して、失業給付請求権を職業再教育に従事する者にも付与したこととの平仄を合わせる意味がある。したがって、27 条 5 項における「就労」とは、法的意味での就労とは意味が異なることに注意しなければならない。同様に、雇用創出措置（Arbeitsbeschaffungsmassnahme=ABM）への参加者も社会保険負担義務を免除されるが、ABM 自体が廃止される方向なので、適用対象者もやがて消滅する。

ケ 就労可能性（Verfügbarkeit）

ドイツでは、職業紹介は就労可能性がある者になされるが、ハルツ第三法では、失業給付の受給資格者は、職業再教育措置に参加している場合でも、雇用エージェンシーが同意を与え、かつ当該受給資格者がその措置を中止する場合は就労可能であるとみなされることとされた（120 条 3 項）。ただし、実際に労働市場に編入されうる可能性が明示されていることにつき、職業再教育措置の実施者が了解していることが必要である。従来は、労働市場への再編入がなされていない労働者の再教育措置への参加は、失業給付受給中は許されなかった。しかし、ハルツ第三法は、転変する労働市場の性格にかんがみて、これに適合するような職業能力を身につけるべく再教育措置に参加する労働者については、その就労意欲を阻害しないことを条件として失業給付請求権を失わないこととしたのである。これまでは、失業者は手当の受給を最優先して再教育措置に参加することに積極的でない傾向が見られた。法改正後は、労働市場への編入が可能であると示された折には労働者はただちに職業再教育措置を

中止して職に就くことを雇用エージェンシーに明らかにし、雇用エージェンシーがこれに同意するという手続きを設けることで濫用を回避しようとしたのである。

コ 操業短縮手当 (Kurzarbeitergeld)

操業短縮手当 (以下「操短手当」) は、深刻な (erheblich) 労働不能の場合のみ請求権が発生する。深刻な労働不能とは、避けることができないような場合のみを意味する。170 条 4 項 3 文によれば、この場合、労働時間貯蓄 (Arbeitszeitguthaben) の労働者による解約は、労働関係の年齢を理由とした終了以前に、労働者が任意に設定したものであるならば必要ではない。これは、協約もしくは協約に基づく事業所協定によって設定された場合も同様である。

ハルツ第三法のこの点での主眼は、能力開発の目的で設定された労働時間口座を保護することにある。かかる口座は、操業短縮手当の承認以前になされた操短については解約できなくなる。また、労働者は継続教育や再教育措置の資金調達にあてることを目的として労働時間貯蓄を行うこともできる。これらの措置によって労働市場への編入可能性が高まることにより、失業の回避に貢献するからである。なお、175 条の「事業所組織上の固有の一体性を保持するための操短手当」は廃止され、移行手当によって代わられた (216b 条)。さらに、移行操短手当を申請できる期間が、延長可能性を有しない 12 カ月間に短縮されている。

サ 破産手当 (Insolvenzgeld)

185 条 1 項により、賃金からの法的根拠に基づく控除がなされる場合は、税引き後の賃金額が破産手当として支給されるが、この規制は、月額保険負担最高額の限度に制限されることとなった (341 条 4 項)。また、208 条は、破産の事態が生じたおりの義務的分担金の支払は、管轄ある徴収機関の請求により、雇用エージェンシーから社会保険負担分全額が支払われるとしている。ただしハルツ第三法では、使用者の算定義務違反の結果算出された懈怠手当と、その使用者に帰せられる額の利息は除外される。これは、副次的給付 (懈怠手当、支払猶予利子、強制執行費用) から連邦エージェンシーに支払われるという現行規定とは逆である。

シ 失業扶助 (Arbeitslosenhilfe)

失業扶助の概念は、190 条 1 項 4 号によって変更され、労働者が失業給付を請求できる前提期間 (Vorschrift) に、21 週間の中断期間があれば失効する (従前は 24 週間) ということになった。

ス 移転給付への参加と移行操短手当

これらに関する 216a 条と同 b 条とは、あらためて SGB III 4 章 10 項として再編された。移行措置への参加を支援するための給付は、これまでの社会計画措置の給付金 (254~259 条)

に代わるものである。失業の恐れのある労働者に対し、補償金ではなく就労の効果のある措置を保障しようとするものであって、このような「刺激システム (Anreizsystem)」によって事業所変更の場合に責任ある行動をとらせようという意図がある。これにより、就労関係の移行をスムーズに実現するとともに、雇用エージェンシーの活用にも繋がる。というのは、失業給付のための支払総額を抑制することになるからである。従来の社会計画措置のおりの支給は裁量によって決定されていた。これに対し、新たな移転給付の支給は義務的給付となる。移行措置は、216a 条 1 項 2 文により、労働者を使用者の負担によって労働市場に編入するためのあらゆる措置が含まれる。そして、新たな支給は以下の場合に行われる。第一に、労働者が事業所変更のために失業の恐れがあり、第三者による措置が実行されうること、第二に、想定される措置が労働者の労働市場への編入に寄与すること、第三にその措置の実行が保証され、かつ職業能力を守るシステムに供与されることである。この支給金は、実行される措置の経費の 50% までをカバーする補填として保証されるが、補償対象となる労働者ごとに 2500 ユーロが上限となる。このコストは、使用者の負担によるが、算定対象は当該措置からの直接のコストであって、たとえば労働者の生計費などは含まれない。

移行操短手当は、216b 条により、事業所の構造改革にともなう解雇を避け、かつ労働条件の低下を防ぐために以下の要件を前提として請求される。第一に、当該労働者が長期にわたる回避不可能な労働不能によって賃金が失われるおそれがあり、第二に、それが経営上もしくは労働者個人の事情にもとづくことが雇用エージェンシーに示されることである。

セ 使用者に対する編入助成金

217 条によれば、障害を持つ労働者への助成金については、当該労働者個人に属する事情により職業紹介が困難な場合には、当該労働者を採用しようとする使用者に対して賃金の一部が助成金として支給される。また、従来別々に設けられていた習熟困難労働者と高齢労働者の編入助成金は一本化される。これも助成範囲は想定賃金の 50% であり、12 カ月間を限度として支給される。例外は 50 歳以上の者と重度障害の場合で、36 カ月まで支給される。さらに、事業所の新規立ち上げの際の編入手当については、使用者に対して、調整システムを通じた賃金に対する助成金が支給される。

ソ 社会計画による措置に関する助成金

254 条以下に規定されていたこれらの助成金は、移行措置の助成金 (216a 条) により廃止された。

タ 雇用創出措置 (ABM) の助成金

ABM は、いわば市場代替措置であり、これまでは賃金率に応じた手厚い助成がなされていたが、ハルツ第Ⅲ法により一括助成方式に代わった (27 条)。ABM 労働者は今後失業保険負

担義務はなくなる。266条によるABMへの採用条件は本質的には変更はない。新たな要件としては、助成の結果経済的障害の起こる恐れを生ぜしめてはならないということである。この要件により、ABM措置の実施者と経営者との軋轢が広く排除されることが期待されている。

チ 構造適合措置（SAM）の助成

SAM助成金に関する272～279条までの規定は廃止された。この発展形態として新設されたのが環境整備措置をめぐる雇用創出インフラ助成金（279a条）である。

ツ 届出要求と労働不能

309条3項3文により、届出義務者が届出期限に労働不能であっても、雇用エージェンシーが届け出要求を労働可能の初日から継続して行うことが出来るようになった。この規定は、行政機能の簡素化と濫用の制限につながる。これまでは、労働不能のために届出義務を果たせなかった労働者に新たに届出義務を果たさせるために、行政は多大な消耗的対応をしなければならなかった。労働不能が延長されれば、さらに届出を促すための努力も空振りに終わってしまうのが常であった。届出期限における労働不能の主張は、部分的に届出義務期限の回避という結果を生んでいたのである。そこでハルツ第三法では、雇用エージェンシーの決定により、労働可能の初日に届出義務の継続を課すことができることとした。

テ 職業教育及び同再教育の折の通知義務と生計分担者への給付

これらは適性確定措置と訓練措置の場合にも拡大されることとなった。318条2項により、これらの措置の実施者は、個々の参加者を管轄する雇用エージェンシーに対し、暦月ごとに参加者の欠席日と欠席理由を通知しなければならないこととされている。

ト 編入手当における高齢労働者のための特別規制

50歳を超える労働者には支給期間が36カ月に延長されるほか、特別な重度障害を有する50歳を越える高齢労働者については、55歳に達する前に助成が開始されていた場合、助成期間は60歳までということになった。

ナ 私会社（Ich-AG）に関する修正

新しく追加された421条4項により、65歳を超える労働者が移行援助金により自営業につくことが認められた場合には、その開始の月の生計基盤手当請求権が廃止されることとされた。

(3) 2005年1月1日以降施行された修正

ア 失業給付請求権の修正

117～119条の改正により、労働者は、失業若しくは職業再教育について失業給付を請求できることとなった。失業者はこれにより、従来の賃金代替支給である失業給付と生活費支給とを、統一的な社会保険給付としての「失業における失業給付」と「職業再教育における失業給付」に統合したのである。生活費の支給は、これまでの失業給付の法体系からは消滅した。失業の概念は、119条で新しい定義がなされており、就労の喪失と自らの努力と就労可能性とが必要であるとされる。従来は、自営の副業や一定の条件の下での家事手伝い就労は失業給付請求権を失わないとされていたがこれは廃止された。また、請求権の要件である「自らの努力」については、どのような努力がそれに当たるかが厳しく制限される。編入契約による義務の実行もそれに当たる。不十分な努力は、給付要件を満たさないこととなり、停止期間（Sperrzeit）を招くこととなる。

また、就労可能性（Verfügbarkeit）については、週15時間以上で社会保険負担義務があり、通常の労働条件が労働市場の動向からして適切であれば、たとえパートタイム就労であっても就労可能性があるとされた。これまでは原則としてフルタイム就労が対象となっていたことに対する大幅な修正である。

さらに、職業再教育措置の折の失業給付請求権が新設されたのも大きな修正と言える。再教育措置にあたるのは、講義の設けられている最初の日から最後の日までである。再教育コストの引き受けに関する要件がすべて満たされていなければならない（77条）。再教育の際の失業給付請求権は、個々の場合の再教育の必要性が確認されなければならない。

イ 届出の遅滞による削減

140条により、削減額を日割り計算に置き換えている。換算賃金が60ユーロまでは（従来は100ユーロ）7ユーロ、100ユーロまでは35ユーロ、そして100ユーロを超えるときは50ユーロが削減される。

(4) 2006年1月1日以降施行された規定

ア 任意の失業保険

新設された28a条によれば、義務的失業保険関係を、申請によって任意の失業保険関係として継続することが出来る。ただしこれが許されるのは人的に限定されており、第一に、介護者として介護グレードⅠ～Ⅲに認定された被介護者を少なくとも週に14時間以上介護している者、第二に少なくとも週に18時間以上の自営業に従事しているもの、そして第三に欧州経済共同体指令1408・71が適用される国で就労している者である。また、保険義務の要件としては、申請者が就労活動開始前の少なくとも24カ月のうち、最短12カ月保険関係にあったか、もしくはSGBⅢによる賃金代替給付を受けていた場合、第二に、任意の継続保険を

受ける活動や就労の従事前直接保険義務関係にあったかもしくはSGBⅢの賃金代替給付を受けていたこと、そして第三に、26条または27条による別の保険義務が存在しないことである。

3 雇用エージェンシーの意義と機能

(1) 概要

従来の連邦労働局が連邦雇用エージェンシーに組織変更されたことにより、ドイツ全土に設置されていた雇用局は雇用エージェンシーに衣替えされ、その役割も大きく変わった。現在全ドイツに10の地域統括センターと180の雇用エージェンシーがある。雇用エージェンシーの役割は、従来の雇用局と同様職業相談に応じることと職業紹介であるが、大きく変わったのは、それらの役割はもはや雇用エージェンシーの専権ではなく、民間機関が重要な機能を果たすようになったことである。民間職業紹介所が職業紹介をするためには、求職者と当該紹介所との間に書面による合意があることが必要であり、この合意には、求職者が紹介料を支払うことも含まれる。ただし、職業訓練生の紹介については紹介料は必要ない。

特に注目されているのは、人材サービスエージェンシー(Personal Service Agentur)と職業クーポン制度である。前者は失業者を派遣労働者として派遣する役割を担うものであり、通常は当該雇用エージェンシーが管轄する地域の職業サービス企業と契約を締結して実施されている。また後者は、6週間以上失業している失業者に対して発行され、これに応じて民間職業紹介所が失業者を週15時間以上就業させると、それが6週間以上継続した場合に1000ユーロ、6カ月以上継続した場合にさらに1000ユーロの報酬を得ることができる。

他方、ハルツ第Ⅲ法により、求職者は、職を失ったことを知ってから3カ月以内に雇用エージェンシーに登録しない場合は、直近の賃金から算定された失業給付を、約12~50%減額される。労使は、雇用エージェンシーに対して必要なデータを提出することを中心とした協力義務があり、雇用エージェンシーは、提出されたデータにもとづいてできるだけ確で迅速な職業紹介をしなければならない。これらのデータは電子化され、セキュリティー管理を講じた上で使用される。

(2) 連邦雇用エージェンシーの組織と機能

就労促進を担う中央機関である連邦雇用エージェンシーは、独立した公法人である。就労促進業務のほか、外国人に対する労働許可の発給や労働市場及び職業に関する研究事業も行っている。従来の州労働局にあたる地域統括局や従来の労働局にあたる個々の雇用エージェンシーの中央統括部局として位置づけられており、ニュルンベルクにある。ハルツ第Ⅲ法は、従来の連邦雇用庁に与えられていた強い独立性を廃して、雇用エージェンシーを管理するための管理評議会と管理委員会とを設置している。これらは決定機関ではないが、監視と諮問とを任務とすることにより、それまで連邦雇用庁が果たしていた個々の雇用エージェンシー

に対する管轄権限のかなりの部分を承継している。

(3) 労働争議に対する中立義務

日本と同様、雇用エージェンシーは労働争議については厳格な中立性を求められている。雇用エージェンシーは、争議中の事業所に対しては、失業者本人と使用者との明示の要請がなければあつせんをしてはならない。また争議を理由とする不就労については、原則として就労促進に関する諸手当は適用されない。

(4) 財政

雇用エージェンシーの活動費用については、賃金の 6.5%が労使折半で拠出されている。冬季の建設労働者のための手当については建設業を営む事業者から徴収した分担金により、破産の場合の諸手当は当該企業が所属する事業主組合から徴収した費用による。赤字分は連邦が貸し付ける形で補填する。

(5) 不法就労への対応

連邦不法就労対策法により、社会保険も税金も負担しない就労については、雇用であれ自営であれ処罰の対象となる。連邦政府の推計では、1 万以上のポストが不法就労で占められているとされる（2005 年）。

4 法としての機能

以上のようにハルツ第Ⅲ法は、SGBⅢの抜本的な改正を通して、それまでの職業紹介、就労促進を担う担当部局のドラスティックな改変を実現し、単に官民の競合による効率的な就労促進をめざしただけでなく、いわゆるハルツ第Ⅳ法による失業給付及び失業給付Ⅱの支給を担当させるにあたって、さまざまな要件の確認をしつつ迅速な処理を図らせようとしている。ただ、SGBⅢ自体は、あくまでも社会保障給付に関する規制が主たる機能であり、就労促進を現場で担う機関の合理化や効率化という側面での役割はもともと大きくはない。後述するように、雇用エージェンシーはそれなりの有益な活動を行っているが、自治体と旧雇用局との連携がうまくいっていない地域も少なからず存在するなど、組織再編は必ずしも十全に機能していない。SGBⅢによりこれに対応するには限界があり、おそらく将来的な展望としては、雇用促進機関法といった別個の立法措置が必要になるものと思われる。

第 2 節 ハルツ第Ⅲ法による雇用局改革の構想と実態

1 雇用局 (Arbeitsamt) から雇用エージェンシーへの移行

かつての雇用局も、90 年代に増加していった失業者への対応や、業務の効率化に手をこま

ねていたわけではない。特に、業績評価のシステムがドイツ労働市場政策にも取り入れられてからは、各雇用局がそれぞれの管轄地域でどれだけ失業者を効率的に労働市場に編入したかを示すバランスシート（Eingliederungsbilanz）を公表し、互いに競争しあう体制をとっていた。しかし、周知のように連邦雇用庁長官を巻き込んだスキャンダルの発覚により、連邦雇用庁の体制の根幹が十全の機能を果たしていない実情が明らかになり、連邦の機関であった連邦雇用庁とその管轄下の各雇用局は、連邦雇用エージェンシーと各地域を管轄する雇用エージェンシーとに生まれ変わり、新しい機能を果たすこととなった。

雇用エージェンシー制度の基本的枠組みは、連邦の直轄による旧雇用局と自治体社会福祉部局との連携であり、Arbeitsgemeinschaft という業務共同体（以下では「協同組織」とする）を形成し、職業紹介とさまざまな給付とを機能的に実施することをめざしている。しかし、この移行には当初から懸念ももたれていた。すなわち、従来雇用局は、労働市場の適正なコントロールを目的として職業紹介と失業給付の支給を行ってきたが、社会扶助の分野に属する失業扶助や生活保護手当は自治体当局が行っており、両者の間には連携の蓄積がなかった。そこで、連邦が直轄してトップダウンの機構改革を行うことでこのような状況を乗り切ろうとした経緯があるが、十分な準備期間をおかないままの組織変動は混乱をもたらすのではないかと懸念されたのである。

2 現状について

現在、362 の雇用局が、法に規定されたとおりに、地域自治体と協同組織（Arbeitsgemeinschaft）を形成したのに対し、69 の自治体がオプションモデルを選択して独自の職業紹介・給付システムを整えている。これに対し、19 の自治体は、法に反して、雇用エージェンシーと互いに別個に対応をしており、その数が当初より増加しつつあることは大きな問題である。このような事態となった最大の原因は、上記の通り、協同組織を構成すべき旧雇用局と地域自治体との業務が、従来必ずしも相互に関連付けられたものではなかったため、地域によっては急な対応による混乱が生じたことにあるものと思われる。改革に多少の混乱が伴うことは自明の理であるが、協同組織構想のもたらした混乱が意味するのは、自治体ごとの事情や特性に配慮した激変緩和措置の必要性や、人員配置に関するガイドラインの設定であろう。

ハルツ第三法については、2005 年連邦政府報告（ハルツ第 I ～ III 法についての評価）が、おおむね以下のような評価を行っている。

まず、全体として連邦雇用エージェンシーの活動は、有効性・効率・透明性を向上させているとされ、その原因として、管理体制の再編、組織的なチェック機能、顧客センターの設置があげられている。特に、組織的再編がスピーディーに進んだことは高く評価されている。

具体的な中身としては、第一に、顧客センターの導入は、ワンストップサービス機能を十分に果たしているものとして評価される。第二に、職業紹介の新しい手順については、ここでは人員不足による相談時間の確保が不十分である点が指摘されている。雇用エージェンシ

一と協同組織との組織上の分離も理由として挙げられている。ただ、紹介者と顧客との比率は、2004年始めに1対450であったものが2006年初頭には1対270まで改善されていることは注目されている。第三に、各雇用エージェンシーにおけるPSAの設置は、失業者に対する第一労働市場への統合の機会を改善するためには有効な手段ではなかったとされている。PSA就業者が後に一般労働市場に統合される時期は、比較可能な他の失業者に比べて遅かったというのである。PSAは、2005年6月1日以降雇用エージェンシーがこれを営む義務はなくなったので、地域ごとの判断が注目される。第四に、民間の職業紹介と統合措置については、2002年から導入されている紹介クーポンと職業紹介機能の民間への開放によっても、求職者の労働市場への統合が改善されたという状況にはないことが示されている。しかし、2003年より雇用エージェンシーが統合措置を運営主体にゆだねることになってからは、民間職業紹介はかなりの成果を見せていると評価されている。

3 展望

以上のように、ハルツ第三法は、壮大なハルツ改革の中では、前線ではなくいわば兵站を担当する位置にあるが、それだけに、失業給付Ⅱを中心とする労働市場改革の要の部分にあるとも言える。雇用促進を目的とした給付内容の整理・統合についてはかなりの成果を見せているものの、雇用局改革をともなう新しい職業紹介機関の設定についてはいまだ道は途上にあるといわざるを得ない。特に、自治体と雇用局の協力体制を組織化した協同組織（Arbeitsgemeinschaft）が連邦全土において十分な成果をあげるかどうか、今後のハルツ第三法の評価を決定付けるものといえよう。

参考文献：

Löns/ Herold-Tews, SGB II, 2005

Rudolf Stumberger, Hartz IV-Der Ratgeber, 2005

布川日佐史「ドイツにおける最低生活保障制度改革の実態調査報告」賃金と社会保障 1406号（2005年）