

海外文献紹介

雇用促進法とその意義



(西ドイツ)

ドイツ連邦議会は1969年5月13日雇用促進法 (Arbeitsförderungsgesetz, AFG) を決議した。この法律は同年7月1日から有効となり、その日をもって1927年以來の「雇用斡旋法」と「失業保険法」は効力を失った。

雇用促進法を見ると、労働行政が現代的なサービス業へと発展したあとをはっきり見ることができる。つまり助言指導的業務が増えて、市民と労働行政の間に温かい血の通った雰囲気を作ろうという努力が見られる。

新立法により積極的な雇用政策の基礎がおかれた。その中心は時宜を得てなされる職業の促進である。そのための前提はすべての市

民がその年齢によらず、総合的な労働と職業の促進についての請求権を得ることである。従来の労働斡旋法と失業保険法が「保障の原則」にもとづくものであったのにたいして新立法は「予防の原則」にもとづいている。

雇用促進法によりニュールンベルクの「雇用斡旋と失業保険のための連邦機関」は、「ドイツ連邦労働機関」(Bundesanstalt für Arbeit) と改名された。これは公法による団体で、連邦労働事務所、県労働事務所、地方労働事務所の組織をもち、自治の原則が貫かれている。労働者、雇用者、公共団体の代表がそれぞれ定員の3分の1ずつを占めてい

る。連邦労働機関の目標とするところは労働の斡旋、職業指導、職業訓練の促進、職場の確保と開拓、失業保険を用いて「高い雇用水準」を実現し、経済の発展を促進させることである。法律が失業の予防を強調しているのに労働機関の目標を「完全雇用」でなく「高い雇用水準」にしていることは残念ながらこの法律の社会政策的欠陥といわなければならない。

労働開発は労働斡旋を補足する

昔も今も労働の斡旋は労働機関の非常に大切な業務のひとつである。しかし労働の斡旋には全職業生活中続けられるべき労働に関する助言指導が伴っていないなければならない。また労働を斡旋することが困難な場合には労働の開拓を行って新しい職場を用意する。斡旋の困難な労働者のための職場の開発には高齢労働者の職場の開発についての規則が含まれる。高齢労働者を雇用する企業主にたいして労働機関は賃金の50%以内で無期限の補助を行う。もし全企業または企業の一部を老人だけのために提供すれば貸付金や補助の特別な

措置が講じられる。

労働の斡旋や開発の仕事は労働行政が労働者の失業状態を正しく把握しているときにはじめて有効に活用される。そのために企業側には通告の義務が課されている。すなわち、経営者はさしせまって分っている労働者の大量の解雇と配置転換を県労働事務所に書面で通告しなければならない。

職業指導には諸機関の協力が義務づけられる。連邦労働機関は労働の斡旋と開発の他に職業指導を行う。とくに青少年にたいして、個々の職種についてその発展と見通し、その職業訓練や継続訓練や再訓練の可能性と方法、企業内での職種の発展、労働行政、労働市場等について総合的な職業指導を行う。そのような職業指導のために企業の訓練施設、経営者団体、労働組合、学校、専門大学、社会福祉団体の協力が義務づけられることとなった。総合的職業指導とそれにたいする各方面の関係機関の協力により、労働者が誤った職業選択を行い、そのために職場に不満をいだくということを未然に防ごうとするものである。

個人にたいする職業訓練助成

職業訓練の助成は雇用促進法の中心ともいうことができる。助成には個人にたいするものと企業にたいするものの2通りがある。すべての人は一般の成人を含めて職業訓練、継続訓練、再訓練の請求権を得ることになった。また養成期間中は年齢に無関係に生計費が保障される。個人に対する職業訓練の助成は、職種の向上、職種の要求する知識と技術の習得、以前の職業訓練の完結（資格試験）訓練指導員の養成と継続訓練、高齢求職者の職業生活への復帰に関して行われる。職業訓練の助成は原則として「補足性の原則」にもとづいて行われる。つまりこれらの規則が適用されるのは、他の公的機関がその役割を引きうけない場合に限られる。労働者の側には請求権があっても、実施機関がなかなか定まらず、長時間待たされて、けっきょく請求権を放棄して継続訓練や再訓練を受けることをあきらめてしまうことがあるのではないかとということが心配される。雇用促進法による給付は社会援助の給付に優先する。

再訓練はできるだけ早期に行なわねばならない

就職希望者で自分により良く合った職種に転向することを希望しているもののために、また職業的流通をはかるためにも再訓練が必要である。現在就職中のものも、将来の失業を避けるためにもしその必要があれば、再訓練をできるだけ早期に開始しなければならない。再訓練の年限は2年間である。

施設にたいする職業訓練助成

連邦労働機関は職業訓練、継続訓練、再訓練に必要な施設の建設、拡張、設備にたいして貸付けや補助を行う。助成の対象となる諸施設としては会議所、労働者団体、経営者団体、民間社会福祉団体がある。

給付の種類と範囲の拡大

労働者自身と社会や経済の要請によって行われる継続訓練や再訓練の期間中一定の要件を満すものにたいして労働機関は生計費の給付を行う。その額は失業保険の120%で最高

は実収入の90%に押えられる。機関はその他にも見習い期間中の費用の全部または一部負担、教材費、通勤費、被服費、住居費、医療費の負担、疾病保険、災害保険の掛金の給付を行う。生計費の補助が失業保険の20%増に押えられていることは、労働者が早期の適切な時期に継続訓練や再訓練を受けることを躊躇させるにちがいない。

技能習得中のもので一定期間後はじめて一人前の仕事ができる見込みのあるものにして労働機関は1年間雇用主に賃金の60%を職業習得補助金として支払う。また永続的な職場を得ることが困難な労働者をもつ企業主には適応援助金として2年間同じく賃金の60%を支払う。

建設業者には労働者の「悪天候補助」を行う。補助額は同職種の政府の公定賃金の5%以内で不就労の全時間について計算される。

冬場の建設事業を促進するために建設業者に12月から2月の間労働時間1時間につき0.60 DM から2.70 DM の補助を行う。

短期間労働者（部分的失業者）に対しては従来どおり失業期間中賃金の62.5%が単身労働

者に支払われる。適応範囲は従来より拡大された。つまり、企業が経済構造の変化に順応しようとして生じた部分的失業者を出す場合にも、適用されることになった。さらにいままで給付を受ける条件として、企業内の全労働者の33⅓%が4週間以上にわたり労働時間の10%以上失業状態になる場合であったものが、新法律によれば労働者の10%以上が労働時間の10%以上失業状態に至った時と緩和された。しかしなお部分的失業状態にあるものがその企業内で規定のパーセントに足りない場合は、けっきょく労働者が自分でその損害を背おい込んでみずからの生活水準が脅かされることになる。この事実は社会的に決して望ましいことではない。その事態は労働者に責任があるのではなく、政府の経済政策のうえでの欠陥と企業経済的失敗が労働者にしわ寄せられているからである。

失業保険の給付額には変化がみられなかった。1967年の改定以来・単身労働者に賃金の62.5%が支払われるという線が守られた。労働の斡旋の意味があるのは満65歳までであるという見解から保険の支払いは65歳まで行

われることになった。またいくら作業能率が悪くとも、まだ仕事を行えるものにはたいしては失業保険の給付が行われる。こうして就労不能者を対象とする「障害年金」と失業保険の間に切れ目のないように配慮された。

失業保険の家族附加手当は配偶者が国外にいる場合も、男子の失業者の子どもが結婚外である場合にも支払われる。子どもが障害者である場合には年齢による制限はない。

間接的に労働争議のために失業した労働者に失業保険を支払うことについては、いろいろ議論がたたかわされたが、結局、争議中は保険の適応はうけない。これは、争議中の労働者は労働条件の改善のために戦っている労働者と同様に見なされるからである。しかし、失業保険の給付の決定は、争議そのもので左右されない。間接的に争議により失職したのものには、すべて失業保険を受ける権利が認められた。

政策的解決のための研究機関

労働市場と職業構造の長期的傾向をより正しく評価するために、エルランゲルの労働市

場・職業研究所は、各種の調査研究を行なう。社会構造的な研究は、その中でもとくに重要であり、それらの研究の成果を基礎として、政府は今後の職業政策を打ち出すことになるであろう。

適当な財政上の解決策が見つからない

雇用促進法の泣きどころは財政問題である。法律が考えている財政計画は社会的にみて決して模範的なものではない。従来まで雇用者と被雇用者が一緒に支払って来た掛金は、これからは雇用者、被雇用者からべつべつに同額づつ徴集されることになる。つまり掛金の対象となる賃金の1%を雇用主が1%を被雇用者が支払う。より良い労働市場を実現し、全経済、全社会の各領域の労働者の職業訓練、継続訓練、再訓練を徹底するという法律のもつ広大な理想を考えるとその負担を労働者と雇用者にだけまかせるということは納得し難い。とくに雇用者の負担金はけっきょく企業経営上経費の一部として商品価格に入れられるので、それも消費者、多くは労働者により負担されていることになる。

雇用促進法は決してすべての点について完全な法律であるということとはできないかも知れない。しかしそれにより連邦議会と県議会は近代的で前進的な労働市場政策の基礎づくりを行ったということができよう。そしてドイツの社会政策はより大きい一歩を踏み出し

たのである。

G. W. Brück, Arbeitsförderung, Ausbildungsförderung und Berufsbildung Hand in Hand. *Neues Beginnen*, 1969 Nr. 4, ss. 133~144.

(春見静子 上智大)

「保証収入」制度



(ベルギー)

ベルギー政府は、68年6月25日、同国の社会政策に関する新しい方針を発表したが、それはすべての市民に社会的最低限の収入を保障しようとする革新的なものであった。

ところで、この新政策実施の第1段階として、69年4月29日の法律で、社会的に保護の薄いすべての老人に対する「保証収入」制度が設けられ、同5月1日より実施されること

となった。69年4月29日および5月1日のベルギー・モニターは、老人に対するこの「保証収入」(revenu garanti) 制度の実施に関する新しい法律および命令を紹介しているので、以下にその概要を述べよう。

制度の目的

この制度の目的は、ベルギーの老人で、無収入の者または十分な収入のない者約10,000