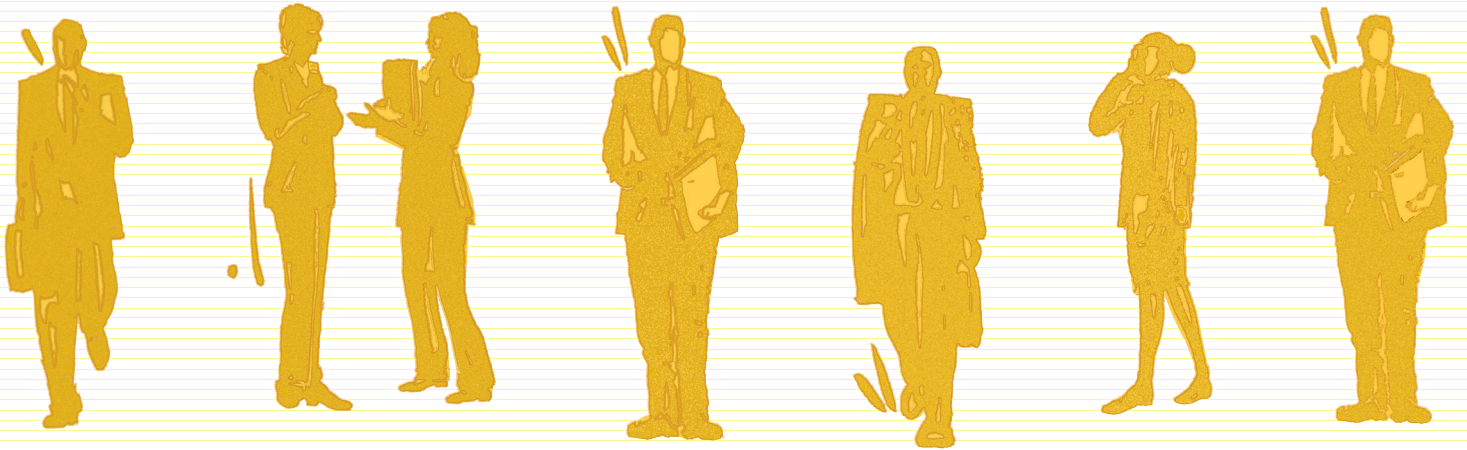


**Works
Report**
2014



米・英・仏・独の労働政策と人材ビジネス 2014



米・英・仏・独の労働政策と人材ビジネス 2014

United States
of America



United Kingdom
of Great Britain



République
française



Bundesrepublik
Deutschland

Works Report 2014

contents

米国の労働政策と人材ビジネス

1. 雇用政策	8	3. 政府によるITの活用	63
1.1. 概要.....	8	3.1. CareerOneStop	63
1.2. 第2期オバマ政権の施政方針.....	9	3.2. My Next Move	64
1.3. 成人向け施策.....	20	3.3. My Skills My Future	65
1.4. 若年者向け施策.....	26	3.4. O*NET Online	65
1.5. 高齢者向け施策.....	36	3.5. Virtual Career Network	66
1.6. 女性向け施策.....	37	3.6. Pure Michigan Talent Connect	67
1.7. 退役軍人向け施策.....	38		
1.8. 受刑者向け施策.....	40	4. 人材ビジネスの概要と特徴	71
1.9. H-1Bテクニカルスキル職業訓練助成金.....	41	4.1. 労働市場の現状.....	71
1.10. ワークフォース・イノベーション・ファンド.....	42	4.2. 人材ビジネス関連の法規制.....	77
1.11. アメリカンジョブセンター(公共職業安定所).....	43	4.3. 人材ビジネス業界の市場規模.....	78
		4.4. 主要人材ビジネス会社.....	82
2. 失業給付	54		
2.1. 失業保険.....	55		
2.2. 2008年緊急失業給付.....	56		
2.3. 延長給付.....	58		
2.4. 短期所得補償.....	59		
2.5. 個人事業主支援.....	60		
2.6. 災害失業支援.....	62		

英国の労働政策と人材ビジネス

1. 政策展開	99	3. 人材ビジネスの概要と特徴	150
1.1. 概要.....	99	3.1. 採用経路・求職手段.....	150
1.2. 就職支援プログラム.....	99	3.2. 職業紹介制度の特徴.....	151
1.3. 若年向け支援.....	111	3.3. 市場規模と主要企業.....	151
1.4. 職業訓練・教育訓練支援制度.....	114	3.4. 人材ビジネス業界の動向.....	155
1.5. 資格枠組み.....	120		
1.6. ワークライフバランス施策.....	131		
2. 公共職業安定所	140		
2.1. 政府の求人検索サイト 「ユニバーサル・ジョブマッチ」.....	140		
2.2. ジョブセンタープラスで支給する手当.....	141		
2.3. 就業支援プログラムの民間委託の状況.....	148		

フランスの労働政策と人材ビジネス

1. 政策展開 職業紹介、訓練の特徴	158	2. 公共と民間事業者の役割	184
1.1. 雇用情勢.....	158	2.1. 採用経路・求職手段.....	184
1.2. 雇用政策の方向性.....	158	2.2. 公共・民間職業紹介制度の特徴と両者間の関係.....	186
1.3. 政府予算.....	159	3. 人材ビジネスの概要と特徴	188
1.4. 労働時間短縮.....	161	3.1. 人材派遣.....	188
1.5. 雇用コストの削減.....	163	3.2. ポルターージュ・サラリアル.....	193
1.6. 失業保険と連帯援助制度.....	165	3.3. 人材紹介会社・人材斡旋団体.....	195
1.7. 援助付き雇用契約.....	167	3.4. 大手人材ビジネス会社とその特徴.....	198
1.8. デュアルシステム: 見習い訓練契約と職業能力強化契約.....	172	3.5. 求人求職サイト.....	199
1.9. 援助付き雇用・ デュアルシステムの利用状況と効果.....	174	3.6. ソーシャルメディア.....	200
1.10. 女性・高齢者向け施策.....	176	3.7. クラシファイド広告.....	200
1.11. 高齢者の雇用促進に関する施策.....	178		
1.12. 労働市場の柔軟化と雇用の保全・安定化.....	179		
1.13. 雇用安全化法(2013年6月).....	181		

ドイツの労働政策と人材ビジネス

1. ドイツの教育制度と入職・採用経路	202	3. 人材ビジネス	266
1.1. 学校制度.....	202	3.1. 市場の特徴.....	266
1.2. 学校制度の基幹を成す職業訓練.....	206	3.2. 人材派遣.....	267
1.3. 大学進学者とその後の経路.....	208	3.3. 大手人材ビジネス会社.....	268
2. ドイツ労働市場政策	211	3.4. 求人求職サイト.....	269
2.1. 理論基盤.....	211	3.5. ソーシャルメディア.....	270
2.2. 法制基盤.....	222		
2.3. 失業保険と基礎生活保障.....	230		
2.4. 職業紹介.....	236		
2.5. 支援政策.....	245		

イントロダクション

日本における労働市場のあり方を考えるにあたり、参考にすべきモデルはあるだろうか。

私たちは労働政策と労働市場、なかでも需給調整機能にかかわる民間事業者の役割とその変化に焦点をあて、2000年より14年間、文献調査と取材調査を継続している。百聞は一見に如かずという方針のもと、各国の政労使へのヒアリングや現場の状況をもとに、民間の視点から、よりよい社会へ変革するには何をすべきか、その方向性を模索している。数年にわたり繰り返し行った調査の中でわかったのは、結論は1つではなく、多くの変数が存在するということである。各国とも失敗を繰り返し、試行錯誤しながら、新たな知見を積み重ねている。また、情報技術の進展による新しい取り組みも生まれており、そのシードにも注目している。

調査報告は、2002年に「欧米諸国の労働市場サービス－英・独・仏・蘭・米の労働力需給調整システムの課題と展望－」、2008年に「米・英・仏の労働市場サービス2008－労働力需給調整システムの現状－」、2009年に「欧米主要国の雇用労働政策－2009年の緊急雇用対策－」をとりまとめた。2002年のレポートは、労働市場における労働力需給調整機能の担い手である公共職業安定所などの公的機関と、民間人材紹介事業所の変化について研究である。英米では、古くから民間事業者の活動が広範に認められていたが、2001年のリセッションの影響受け、欧州においても失業率の増加という共通の課題を抱えた国々が、民間事業者が果たす役割に注目し、それまでの国家独占という考え方を放棄し始めた。それぞれの立場で知恵を結集するなど、官民共生の第一歩となる事業に取り組んだ。2008年調査報告では、予算縮小を背景に各国の労働政策への投資とその効果にこだわる“選択と集中”の加速の実態や、官の提供するサービスやプログラムの質が問われ、サービス感度を向上する必要性に迫られたことから自ら質を追求し、民間とのコラボレーションに行き着いたその過程を報告した。官の苦手な部分を民間が補完し、相乗効果を生み出し、また、双方の協力や新たな挑戦によって、より高いレベルの人材の養成やマッチングができるようになった。政策面においてはEU指令を機にワークルールが標準化される方向性となり、また、“フレキシキュリティ”が労働市場の問題を解決するコンセプトとして取り上げられ、バランスのとれた労働市場の姿を模索している。

2008年報告では各国がそれぞれの知恵をもって動き、回復基調に乗りはじめたように見えたが、その後、2008年のリーマンショック、さらに2009年のドバイショックで、“100年に一度の危機”といわれる経済不況に突入する。日米欧においても景気回復の遅れを反映し、雇用状況は一層厳しい状況に陥る。各国ともそれまでの取り組みを再検証し、セーフティネットの見直しやインフラ投資、環境関連のグリーンカラージョブへの支援、若年者の見習い訓練の強化、高成長が見込める産業への投資、企業の付加価値税、社会保障費の軽減、職業紹介のさらなる機能強化などの“緊急雇用対策”で雇用創出策の再構築に取り組んだ。何をどのように柔軟化することが危機からの脱出につながるのか、欧州では相互活動計画で、経験を互いに学び合うことが重要視された。

本報告は、各国が“100年に一度の危機”をどう乗り越えたか、その後の5年間を中心に行った調査研究をまとめたものである。本報告のきっかけとなったのは、リクルートワークス研究所のウェブサイトから2008年報告を5年経過した今でもダウンロードして情報収集される方が大変多いことからである。報告者として大変喜ばしいことであるが、この間に欧州各国は大きな動きがあった。まずは、政権交代である。日本の政権交代も顕著な例だが、英国では2010年、13年ぶりに政権交代でキャメロン連立政権が誕生し、フランスも2012年に17年ぶりのオランダ政権へと交代し、ドイツでも2013年に大連立政権が発足するなど、政権交代により労働政策は大きくシフトチェンジした。国によっては、政権交代による調査への影響はとて大きく、大臣が担当する分野によって各省が再編成されることもあり、前政権の履歴がウェブサイト上に残らない、また統計が継続されないため、継続してウォッチすることが難しくなる。また、新しい施策で構成されることにより、即効性のあるものを除き、効果を図ることが難しいため、新しい施策の紹介にとどまったものもある。

本報告では、英国、米国、フランス、ドイツの4カ国に注目した。変数が多いため、紹介しきれない部分もあるが、失業対策の見直しや低スキルの失業者を底上げする訓練制度にも重点を置いている。

米国の雇用政策の柱は、製造業の復活、高スキル獲得のための教育改革、最低賃金の引き上げである。また、2012年にワンストップキャリアセンターを、「アメリカンジョブセンター」へと名称を変更し、労働力開発地域に設置するなどして、米国社会に周知している。また、情報技術の活用によりキャリアサイトによる個人の支援にも注力している。

英国では、「ユニバーサル・クレジット」の導入や、「ワーク・プログラム」の導入などをはじめ多種多様な改革に着手した。失業対策では就職後の定着に対する数値目標の設定など、効果にこだわる方向性は維持されている。英国の雇用政策は、欧州モデルのベースとされていることもあり、他国よりも一歩進んだ取り組みも多い。

長年の高失業に苦しむフランス、オランダ政権は未来の雇用や世代間継雇用という二本柱に取り組んでいるが改善が見られず、日々、試行錯誤を継続している。また、週35時間労働制をめぐる議論も絶えず、実質的には週39時間労働となっているようだ。

一方、経済危機の影響も少ない順調なドイツである。ドイツは、経済危機の最中より復興したときにいかにトップスピードを踏むかを考えており、他国とは異なるスタンスであった。そのための塩漬け施策が批判されたこともあるが、ハルツ法によるさまざまな試行錯誤の施策が、現在になって効果を上げてきたという評価もある。

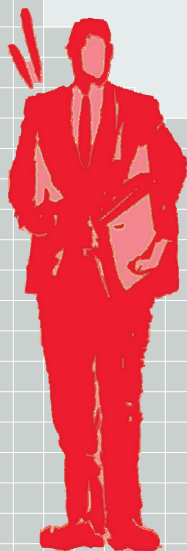
ここで取り上げた4カ国の労働政策は、経済危機による影響の補正をしつつも、先駆的な試みにチャレンジしている。フランスの最近の施策では行き過ぎ感がなきにしもあらずだが、全体では参考にすべきことも多い。労働力需給調整機能の強化という点では、サービスの受け手である個人の視点に立ったものへと目線を変えているものもあり、選択と集中は冷色から暖色へと変わりつつあるように見える。

新政権による労働政策は、取り組みはじめたばかりのものもあり、日々変化している。日本は、いわゆるアベノミクスの影響で、雇用指標も上向いているが、欧州の“各国の経験を互いに学び合うこと”も視野に入れて取り組むことが大切である。

一方、人材ビジネス業界は、サービスの高次元化が進んでいる。熾烈な戦いによりM&Aによる再編も進んでいる。近年の特徴では、従来のビジネス領域にソーシャルメディアが大きく関与してきたことが挙げられる。旧来のビジネス領域が顕在的な求職者へのアプローチ手段と、利用者の拡大を背景に、特にビジネス版のソーシャルメディアでは、潜在的求職者へのアプローチ手段となり、水面下にあった個人的なコネクション(縁故)が表面化してきているなどソーシングに与える影響は大きい。また、個人事業者(フリーランス)との受発注の仕組みのオープン化、クラウドソーシングサービスの拡大など、情報技術のさらなる高度化により市場が活性化しており、今後とも注視していきたい。

リクルートワークス研究所 グローバルセンター長
村田弘美

米国の労働政策と人材ビジネス 2014



United States of America

1. 雇用政策

1.1. 概要

米国の労働市場政策を包括的に管理するのは連邦労働省雇用訓練局である。米国 50 州とコロンビア特別区、グアムが6つの地域に分割され、各地域で共通のプログラムが運営されている。同局の管理・指揮のもと、地域または州ごとに独自のプログラムも展開されている。州政府が主導権を握り、各種プログラムを運営しているというのが実情である。

雇用訓練局は、1933 年ワグナー・ペイザー法 (Wagner-Peyser Act)、1935 年社会保障法 (Social Security Act)、1974 年通商法 (Trade Act)、1982 年職業訓練パートナーシップ法 (Job Training Partnership Act) を根拠法とする機関であり、その目的は求職者および企業に対して無料でさまざまな職業紹介関連サービスを提供し、職業の斡旋を行うことである。失業保険プログラムも同局の所管となっている。

ワグナー・ペイザー法は、1998 年労働力投資法 (Workforce Investment Act、略称 WIA) により改正された。この改正により、すべての州にワンストップキャリアセンター (現アメリカンジョブセンター) の設置が義務付けられ、公共職業安定所で提供されていた職業紹介、失業給付、雇用労働統計情報といったサービスがワンストップシステムとして統合された。ワンストップ化が推進された目的は、個人や企業が必要なサービスを容易に受けられるようにするためである。

WIA の制定によって、ワンストップキャリアセンターの運営を監督する労働力投資委員会 (WIB) が全国 600 カ所以上に設置された。成人・失業者向け職業訓練プログラムや同センターの成果管理といった職業訓練全般の政策立案は、州知事が産業界、労働組合、教育・訓練期間などから官民の代表者を選出して発足する州の WIB が行う。たとえばカリフォルニア州の場合、カリフォルニア州労働力投資委員会が州全体に適用する職業訓練5カ年計画書を作成する。そして州内の各地域にある地域労働力投資委員会 (LWIB) が、WIB 立案の骨子に従い、郡や市のニーズに適した地域の WIA 計画書を知事に提出し、承認を得る仕組みとなっている。LWIB が同センターを監督し、補助金を支給し、訓練の提供団体を認定する役割を担っている。

LWIB は、指定地域の市長が教育機関や市・郡の政府機関、業界団体、労働組合、事業主、コミュニティ団体などから選出した委員で構成されている。地元の雇用主のニーズを充足するような計画の立案が WIA によって義務付けられているため、民間からの委員が 51%以上を占めている。サービスを重点的に実施する地域ならびに資金配分に関する決定は知事が下す。

雇用訓練局は、インターネットを活用したサービスも提供している。主なサービスには、職業情報を提供する O*NET (Occupational Information Network) OnLine や CareerOneStop という複数のサイトを集約したポータルサイトがある。同ポータルサイトの一部であった公共求人求職サイトの America's Job Bank は、膨大な運営コストがかかることや民間による同様のサービスの技術力に後れをとっていることなどを理由に、2007 年に閉鎖された。職業や業界に関する情報や就職活動支援ツールを提供する America's Career InfoNet や、サービス内容などによりワンストップキャリアセンターを検索できる America's Service Locator は、引き続き連邦労働省が運営している。

1.2. 第2期オバマ政権の施政方針

オバマ大統領は2013年2月12日、二期目就任後初めての一般教書演説を行った。一般教書演説とは上下両院の議員に対し、国の現状を伝え、今後1年間の施政方針を説明するために行う演説である。

米国経済成長の真の原動力は中産階級であり、中産階級の再建が米国の繁栄を復活させることになるとして、処方薬メーカーへの補助金削減と富裕層への医療費負担増加などによる財政赤字の削減、4歳児向け就学前教育の提供、高校におけるSTEM（科学・技術・工学・数学）教育の強化、学費に見合った教育内容をしているか国が大学を評価する「カレッジスコアカード」ランキング制度¹、富裕層への増税や製造拠点を国内に戻す企業の減税措置を含む税制改革、移民制度の改革、クリーンエネルギーの研究開発や気候変動への対応、インフラ整備といった幅広い計画や目標を示した。

ホワイトハウスは演説の終了後、大統領が言及した課題に関する政策イニシアティブ「強い中産階級と強いアメリカを実現する大統領計画（President's Plan for a Strong Middle Class & A Strong America）」を発表した。労働や雇用に関する主な提案は下記のとおりである。

1) 米国を仕事を惹きつける魅力ある場所にする：製造業雇用の復活

オバマ大統領は、米国を雇用と製造業を惹きつける魅力ある場所にするを最優先事項に掲げている。米国では雇用喪失が10年以上も続いたが、国内の製造業はこの3年間で約50万の雇用を創出した。この進展に立脚して、製造部門の再活性化を図る。その手段の1つとして、最先端製造技術のハブとなる製造イノベーション研究所（Manufacturing Innovation Institute）を国内15カ所に設立し、全米製造イノベーション・ネットワーク（National Network for Manufacturing Innovation）を創設する計画を発表した。ドイツのモデルを参考にしたイニシアティブで、産官学が結集し、イノベーションを加速させ、企業の商品開発と雇用を促進する。中小企業に最先端の製造設備を利用し、新しい商品や製造プロセスの開発を試験する機会を与え、基礎研究と商品開発のギャップを埋めることも目的とする。また、教育と業界リーダーによるコラボレーションを促進し、最先端製造業に就くために必要な知識を学生に与えるカリキュラム開発につなげる。さまざまなレベルの学生や労働者が教育や訓練を受けられるユニークな「教育工場」としての役割も果たす。

2) 高校生向け理数系職業教育を強化する Youth Career Connect 助成金制度の設立

大統領は一般教書演説の中で、高校を卒業してすぐに職に就けるよう、卒業時に短大の学位取得者と同等の能力を習得できるドイツの教育モデルを参考にした職業高等学校 Pathways in Technology Early College High School（通称 P-TECH）について言及し、国内の生徒全員に同様の機会を与えるべきだと訴えた。同校は、2011年にニューヨーク市ブルックリン地区の低所得者地域に開校した6年制（9～14年生）の新設実験校で、IBM、ニューヨーク市立大学（CUNY）、ニューヨークシティ・カレッジ・オブ・テクノロジー（City Tech）とニューヨーク州教育省が協力して運営している。学生は、高校卒業と同時に、CUNYまたは City Tech のどちらかの大学からコンピューター情報システムまたは電気機械工学技術（Electromechanical

1：連邦政府は毎年総額1,500億ドルの学費補助金を州に支給。各州政府も700億ドル以上を拠出し、学生数をもとに大学に補助金を配分していた。ランキング制度導入後は、入学のしやすさ（低・中所得者向けの返済義務のない連邦政府の学費援助 Pell grant の受給率など）、手頃さ（学費の安さ、奨学金の有無、学生が卒業時に抱えるローン額など）、成果（卒業率や編入率、卒業生の所得、大学院への進学率など）を評価し、順位が高いほどより多くの補助金を支給する

Engineering Technology) の準学士号を追加費用なしで取得できる。また、IBM への就職を希望する場合、ほかの候補者よりも優先的に審査を受けることができる。

IBM による協力のもとに設計されたカリキュラムは、①アカデミックスキル（数学と国語、デジタルメディア、論理的思考&問題解決、リサーチ&分析）、②プロフェッショナルスキル（コミュニケーション能力、コラボレーション力、プロジェクトマネジメント、倫理&リーダーシップ）、③テクニカルスキル（プログラミング、システムアドミニストレーション、システムセキュリティなど）をバランスよく身につけられるような構成となっている²。基本的条件を満たしていれば成績に関係なく入学できるオープンアドミッション制を取り入れており、入学者の多くは数学や読み書き能力が低いため、毎日数学と読み書き能力の授業があり、また授業時間が通常の高校よりも180分長くなっている。また、ワークベース・ラーニングに重点を置いた90分の授業が毎日あり、会議でのプレゼンテーション、スピーチ、要点を建設的に伝える方法など、企業で働くうえで実際に必要とされるスキルを習得できる。さらに、生徒は全員 IBM の社員とペアを組み、対面またはインターネット上で週に2回メンタリングを受ける。

ホワイトハウスは2013年11月、オバマ大統領の高校教育改革に基づく職業教育助成金制度 Youth Career Connect の設立を発表した。大学や企業とパートナーシップを結び、特殊技能や高度な専門知識を持つ外国人向け H-1B 短期就労ビザの発給数が多い STEM 分野で職業教育とアカデミック教育を組み合わせた新しいカリキュラムを創設し、高卒の学位取得と業界認定のクレデンシャル取得を促進する教育機関、政府の労働力開発機関、または教育改革の経験を持つ NPO が連携するプロジェクトを助成する。対象プロジェクトには、ワークベース・ラーニング（就業機会、フィールドトリップ、ジョブシャドウイングなど）、個別の学習およびキャリアカウンセリングといった要素を盛り込むことが求められる。

2014～2015年度に25～40のプロジェクトに各200万～700万ドル、総額1億ドルの補助金を支給する。しかし、H-1Bビザの申請料³を財源とするため、新たに予算を充当するわけではない。1998年のアメリカ競争力および労働力改善法（American Competitiveness and Workforce Improvement Act）と WIA に基づく。

3) コミュニティカレッジでの職業訓練を促進する Community College to Career Fund の創設

2014年度に資金提供の終了が予定されている貿易調整支援コミュニティカレッジ・キャリア訓練（Trade Adjustment Assistance Community College and Career Training）制度の後身として、Community College to Career Fund 制度の設立が提案された。前年提出された2013年度の予算案にも含まれていたイニシアティブで、企業と連携して医療、運輸、最先端製造業、IT、クリーンエネルギーといった成長産業における職業訓練プログラムを開発・提供するコミュニティカレッジを助成する。3年間の予算として80億ドルを充当し、200万人に訓練を提供することを目標とする。連邦労働省と連邦教育省が共同管理する。

4) Pathways Back to Work 制度の設立

低所得の若者には夏季雇用を含む就業機会を、そして長期失業者や低所得の成人には補助金つき雇用や職業訓練の機会を提供する Pathways Back to Work 制度の設立が提案された。125億ドル規模の

2 : "P-Tech 9-14 School Model Development: Skills Mapping Process Guide", P-Tech

3 : 約 800 ドル～ 4,300 ドル。組織形態や従業員数によって異なる

Pathways Back to Work Fund を創設し、就職や転職に必要なスキル習得を支援する。2011 年からオバマ大統領が成立を目指している American Jobs Act 法案に基づく。

5) 長期失業者の就業支援 Re-employment NOW 制度の設立

失業給付の受給者やその他の長期失業者の迅速な再就職を促進するため、革新的な戦略を取り入れる州政府を助成する Re-employment Now 制度の設立が提案された。40 億ドルの予算を充当する。

6) 訓練・雇用サービスの改革

① WIA 非自発的離職者向けプログラムと貿易調整支援を一本化した非自発的離職者向けユニバーサルプログラムの設立

現在、11 の連邦政府機関が 40 種類以上の職業訓練および就業支援プログラムを実施している。オバマ政権は、連邦政府が財源となる職業訓練制度のうち、対象者が重複するプログラムの見直しを行っている。その一環として、WIA 非自発的離職者向けプログラム（WIA Dislocated Workers Program）と貿易調整支援（Trade Adjustment Assistance）を一本化する非自発的離職者向けユニバーサルプログラム（Universal Displaced Worker Program）の設立を提案した。両プログラムの長所を活かし、年間 100 万人に就業支援や技能訓練を含む基本サービスを提供することを目標とする。

② ワークフォース・イノベーション・ファンド制度の拡充

ワークフォース・イノベーション・ファンド（Workforce Innovation Fund）制度に、前年予算の約 3 倍にあたる 1 億 5,000 万ドルを充当することが提案された。労働者のスキル向上や就職活動を支援するサービスの提供方法を評価・改善するための新たな発想や工夫をこらす州政府に、総額 8,000 万ドルの助成金を支給する。このうち、2,500 万ドルは高齢労働者の就業状況を改善するための試験的な取り組みに充てる。

7) 退役軍人の就業支援

アメリカンジョブセンターに常駐する退役軍人向け就業支援担当職員を増員し、特に何らかの障害を持ち、就業が困難な退役軍人を対象とした民間セクターにおける就職支援を強化する。

8) 育児・介護休業給付制度の設立を促進する State Paid Leave Fund の創設

1993 年に制定された Family and Medical Leave Act にもとづき、労働者は本人の療養、出産や育児、家族の介護、養子の受け入れ準備期間に年間で最長 12 週の無給の休暇を取得し、休暇後に復職する権利が認められている⁴。しかし、連邦レベルでは休業中の給付に関する規定は特にない。州レベルでは現在、カリフォルニア州とニュージャージー州といった一部の州が、育児や介護などを理由とする休業中の収入

4：事業主は 12 カ月の期間中に最長 12 週間まで休暇を付与することが義務づけられている。対象となる事業主は、労働者を 50 人以上雇用している者。休暇を取得できる労働者は、その事業主に 12 カ月以上雇用されており、休暇を取得する直前の 12 カ月に 1,250 時間以上勤務した者とされる。休暇は、断続的または時間短縮による形態も可能である（出典：「労働基礎情報」、労働政策研究・研修機構）

を補填するため、州内で運営する保険基金をもとに賃金の一定割合の額を給付する制度を設けている。たとえばカリフォルニア州が2004年に開始したPaid Family Leave Insuranceは、同州の障害保険（State Disability Insurance）を拡大した制度で、新たな家族の一員となった子ども（実子、養子、里子）の育児、子どもや配偶者や親やドメスティックパートナーの看護を目的とした休業を対象とする。同保険の加入者は自動的に適用となり、従業員の給与から源泉徴収される保険料が財源となっている。2014年1月1日現在、週あたりの給付額は所得の約55%に相当し、上限は1,075ドル。給付期間は年間で最長6週となっている。オバマ大統領は、同様の制度をほかの州にも広く普及させるため、調査、プログラム設計、給付水準や財源構造の設定、IT投資といった制度の導入に必要な資金を州に提供するための基金State Paid Leave Fundの設立を提案し、500万ドルの予算を要求している。なお、2011年以降毎年、予算の概算要求に同制度の設立案が盛り込まれているが、制度成立にはいたっていない。

9) 最低賃金の引き上げ

オバマ大統領は、2009年以降7ドル25セントに据え置かれている連邦最低賃金を、9ドルに段階的に引き上げるよう呼びかけた。

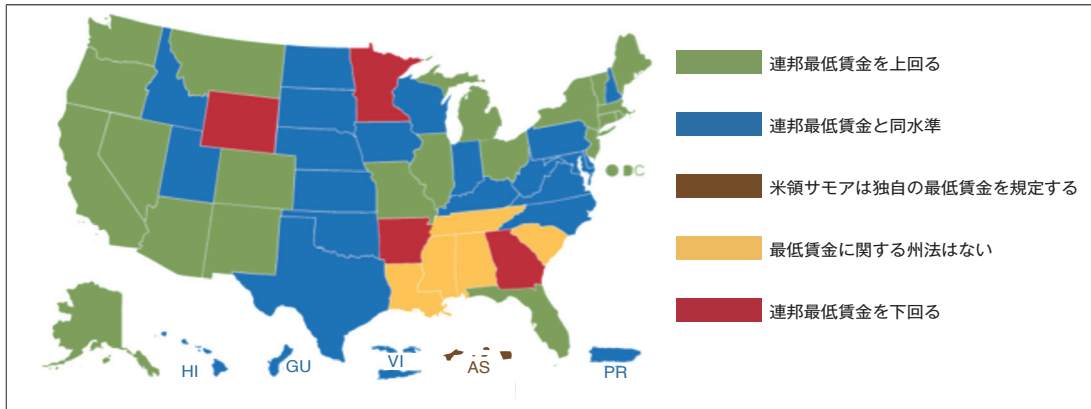
米国の最低賃金には、1938年公正労働基準法（Fair Labor Standards Act of 1938）に基づく連邦制度と各州の州法に基づく州制度の2種類がある。連邦最低賃金は、①年商が50万ドル以上の企業、②州際通商または州際通商のための製品の製造・販売・輸送に従事する中小企業、③病院、介護施設、幼稚園、学校、④連邦政府、州政府、地方自治外の機関で働く「ノンエグゼンプト」の従業員に適用される。ハウスキーパーや運転手やベビーシッターといった家事労働者も適用対象となる⁵。チップを受け取る従業員、フルタイムの学生、雇用開始から90日以内の20歳未満の若者、障害者は適用外となる⁶。

2014年1月1日現在、21の州とワシントンDC地区の最低賃金が連邦最低賃金の水準を上回っている（最高水準はオレゴン州の9ドル10セント）。20の州が連邦最低賃金と同水準。連邦最低賃金を下回るのは、アーカンソー、ジョージア、ミネソタ、ワイオミングの4州となっている。アラバマ、ルイジアナ、ミシシッピ、サウスカロライナ、テネシーの5州では、最低賃金に関する州法が存在しない（図表1および2）。連邦と州の最低賃金に差異が生じる場合、高いほうが適用される。

5：ただし、①雇用主1人あたりからの年間の現金給与が一定額（2010年は1,700ドル）以上である、または②雇用主1人またはそれ以上のもので働く週あたりの勤務時間が合計8時間を超えることが条件

6：チップを受け取る従業員の連邦最低賃金は2ドル13セント。ただし、①賃金とチップの合計が最低賃金と同額または上回る、②従業員がチップを全額受け取る、③チップの合計が毎月30ドル以上であることが条件。時給とチップの合計が連邦法の水準に満たない場合、雇用主は差額を補填しなければならない。雇用されてから90日以内の20歳未満の若者には、4ドル25セントの最低賃金が適用される。91日目以降からは、通常の連邦最低賃金（7.25ドル）が適用される

図表 1 各州・地区の最低賃金（2014年1月1日現在）



出典：Wage and Hour Division, Department of Labor www.dol.gov/whd/minwage/america.htm

図表 2 各州・地区の最低賃金（2014年1月1日現在）

連邦最低賃金を上回る		連邦最低賃金と同水準 (7.25 ドル)	連邦最低賃金を下回る		最低賃金に関する 州法はない
アラスカ	7.75 ドル	デラウェア	アーカンソー	6.25 ドル	アラバマ
アリゾナ	7.90 ドル	ハワイ	ジョージア	5.15 ドル	ルイジアナ
カリフォルニア	8.00 ドル	アイオワ	ミネソタ	6.15 ドル	ミシシッピ
コロラド	8.00 ドル	アイダホ	ワイオミング	5.15 ドル	サウスカロライナ
コネチカット	8.70 ドル	インディアナ			テネシー
ワシントン DC	8.25 ドル	カンザス			
フロリダ	7.93 ドル	ケンタッキー			
イリノイ	8.25 ドル	メリーランド			
マサチューセッツ	8.00 ドル	ノースカロライナ			
メイン	7.50 ドル	ノースダコタ			
ミシガン	7.40 ドル	ネブラスカ			
ミズーリ	7.50 ドル	ニューハンプシャー			
モンタナ	7.90 ドル	オクラホマ			
ニュージャージー	8.25 ドル	ペンシルバニア			
ニューメキシコ	7.50 ドル	サウスダコタ			
ネバダ	8.25 ドル	テキサス			
ニューヨーク	8.00 ドル	ユタ			
オハイオ	7.95 ドル	バージニア			
オレゴン	9.10 ドル	ウエストバージニア			
ロードアイランド	8.00 ドル	ウィスコンシン			
バーモント	8.73 ドル				
ワシントン	9.32 ドル				

出典：Wage and Hour Division, Department of Labor www.dol.gov/whd/minwage/america.htm

1.2.1. 連邦労働省の2014年度予算案

2013年4月、オバマ大統領は同年2月に行った一般教書演説の内容を盛り込んだ2014年度（2013年10月～2014年9月）の予算教書を米議会に提出した。予算教書とは、米大統領が望む政策方針を反映させた翌年度の予算編成案で、一般教書、大統領経済報告と合わせて3大教書と呼ばれる。米議会はこの予算教書の内容をもとに、歳出入に関する予算関連法案を作成し、審議する。

連邦労働省については、約121億ドルの予算が概算要求された。このうち、主な雇用および職業訓練関連の施策を司る雇用訓練局の予算は合計約97億ドル、退役軍人雇用訓練サービス局の予算は約3億ドルとなっている。訓練および雇用サービス（training and employment services）関連の施策の要求額は約34億ドルとなった（図表3）。連邦労働省が2011～2016年度のビジョンとして掲げる「good jobs for everyone」を実現するため、競争優位性の向上、労働者の保護、所得保障および退職後の保障に重点を置いた予算構成となっている。

<雇用訓練局の2014年度の最優先目標>

- 1) 学位や資格の取得を支援し、今日の労働市場における競争力を高める
- 2) 失業保険（UI）受給者の再就職の促進と非自発的離職者向けユニバーサルプログラム設立によるセーフティネットの強化
 - ① UI受給者の再就職支援と給付の不正受給防止に注力する
 - ② WIA非自発的離職者向けプログラムと貿易調整支援を統合した非自発的離職者向けユニバーサル制度を新設し、すべての失業者にセーフティネットを提供する。

図表 3 主な雇用・職業訓練施策の予算

(単位：千ドル)

施策名	2012年度 割当	2013年度 割当	2014年度 概算要求額
雇用訓練局			
訓練および雇用サービス	3,192,692	3,201,387	3,387,405
WIA 成人向けプログラム	770,811	771,171	791,644
WIA 非自発的離職者向けプログラム	1,232,217	1,233,271	1,266,349
WIA 若年者向けプログラム	824,353	829,398	846,632
ユースビルド	79,689	80,177	79,689
ワークフォース・イノベーション・ファンド	49,906	50,211	150,000
ネイティブアメリカン向けプログラム	47,562	47,853	47,562
出稼ぎ・季節農業労働者向けプログラム	84,921	84,807	84,291
受刑者の再統合	80,238	80,729	90,238
養成訓練および非伝統的職種に就く女性支援	996	1,022	0
高齢者コミュニティサービス雇用	448,251	450,994	0
H-1B テクニカルスキル職業訓練助成金 *	125,000	125,000	125,000
ジョブコア	1,702,947	1,713,369	1,691,923
貿易調整支援コミュニティカレッジ・キャリア訓練	500,000	500,000	500,000
貿易調整支援	1,100,100	797,000	656,000
州の失業保険および就業支援サービスの運営			
失業保険	3,246,314	3,266,119	2,917,872
就業支援サービス	721,754	726,171	751,754
労働市場情報システム (ALMIS)	63,473	63,861	90,473
State Paid Leave Fund	0	0	5,000
American Jobs Act**			
Pathways Back to Work Fund	0	0	12,500,000
Reemployment Now	0	0	4,000,000
非自発的離職者向けユニバーサルプログラム	0	0	4,045,000
退役軍人雇用訓練サービス局	264,437	266,055	300,518

*H-1B ビザの申請料を財源とするため、一般会計の中から予算を投入してはいない

** 法案はまだ成立していない

出典：“FY 2014 Congressional Budget Justification - Employment and Training Administration Overview”, U.S. Department of Labor

2014 年度（2013 年 10 月～2014 年 9 月）の予算成立の期限は 2013 年 10 月 30 日だったが、暫定予算に医療保険改革法（オバマケア）の関連支出を盛り込むかをめぐって与野党の対立が続き、17 年ぶりに政府機関の一部が閉鎖に追い込まれた。2014 年 1 月になってようやく、1 兆 1,000 億ドル規模の歳出法案が米上院で可決された。

連邦労働省には約 120 億ドルの予算が割り当てられた。このうち、訓練および雇用サービスの予算は、前年より約 6,300 万ドル少ない約 31 億ドルの予算となった。WIA 成人向けプログラムの割当額は、要求額より 2,500 万ドル少ない約 7 億 6,600 万ドルとなった。WIA 非自発的離職者向けプログラムと WIA 若年者向けプ

プログラムも、それぞれ約 10 億ドル、約 8 億 2,000 万ドルと要求額を下回った。ユースビルドは約 7,700 万ドル、ジョブコアは約 16 億 8,800 万ドル、女性向け養成訓練は 99 万ドルの予算が充当された。連邦保健福祉省への移管が提案されていた高齢者コミュニティサービス雇用は、前年度に続き今回も移管は見送られ、連邦労働省の予算の中から約 434 万ドルが割り当てられた。1 億 5,000 万ドルの予算が要求されたワークフォース・イノベーション・ファンドは、約 4,730 万ドルと通年と同水準の割当額となった。また退役軍人向け雇用・訓練サービスには約 23 億ドルが割り当てられた。

1.2.2. オバマ政権の今後の施政方針

オバマ大統領は 2014 年 1 月 29 日、就任以来 6 度目の一般教書演説を行ったが、前年の一般教書演説と代わり映えしない内容であった。演説後にホワイトハウスが発表した雇用や労働に関する政策イニシアティブは下記のとおりである。同演説で示された方針の多くは、通常より 1 カ月遅れの同年 3 月 4 日に提出予定の 2015 年度（2014 年 10 月～ 2015 年 9 月）の予算教書に反映される見通しである。

1) 最低賃金の引き上げ

大統領は 2014 年の一般教書演説の中で、議会の承認が必要ない大統領令を行使し、最低賃金を現行の 7 ドル 25 セントから時給 10 ドル 10 セントに引き上げると発表。同年 2 月に大統領令に署名した。ただし、大統領令は連邦政府機関に対して具体的な指示を出す行政命令で、権限が及ぶ範囲は限られる。そのため、賃上げ対象は連邦政府機関で働く契約職員に限定され、2015 年 1 月 1 日以降の新規契約と既存契約の改定分に適用される。警備、清掃労働者、建設労働者、米軍基地で働く皿洗いや給仕やランドリー担当者などが対象者に含まれる⁷。

権限が及ぶ範囲で最低賃金を引き上げることで、一般の労働者の最低賃金も 10 ドル 10 セントに引き上げる連邦法改正法案を可決するよう議会への圧力を強め、州政府や民間企業にも働きかけるのが狙いである。オバマ大統領が前回（2013 年）の一般教書演説で最低賃金の引き上げを呼び掛けて以降、5 つの州が最低賃金を引き上げる州法を成立させている。

2) 製造業

米国におけるハイテク製造拠点拡大を推進する姿勢を示し、2014 年に米国内に 6 つの新しいハイテク製造業ハブを創設することを提案した。

3) 連邦職業訓練プログラムの改革

オバマ大統領は、連邦政府が実施する訓練プログラムを包括的に改革するよう、バイデン副大統領に任命したことを演説の中で明かした。OJT や若者向け養成訓練を強化し、企業が求めるスキルをより多くの国民に身につけさせ、今すぐ充足が必要な良い仕事とマッチングさせる。コミュニティカレッジと企業をつなぎ、企業固有のニーズに即した職業訓練プログラムを設計する。

7 : “FACT SHEET: Opportunity for All - Rewarding Hard Work”, The White House, 28 January 2014

4) 長期失業者の雇用差別の撤廃と職業訓練助成制度 Ready to Work Partnerships の設立

厳しい雇用情勢が続く米国では、2011年頃から求人広告上での失業者に対する雇用差別が問題となっている。『ニューヨーク・タイムズ』紙が Monster.com や CareerBuilder や Craigslist といった米大手求人求職サイトに掲載されている求人情報を調査したところ、「就業者のみ」または「最近失業した者」に限定する内容の求人情報が数百件もみつかった⁸。同年、従業員15人を超す企業に対して就業状態や失業歴に基づく雇用差別を禁止する内容を盛り込んだ法案 Fair Employment Opportunity Act of 2011 が議会に提出されたが、上下両院とも審議はほとんど進んでいない。

そこでオバマ大統領は、企業に協力を要請するため、すべての企業に対し、長期失業者を積極的に採用するよう一般教書演説で呼びかけた。そしてその2日後、Wal-Mart、Apple、Ford、General Motors、Motorola、eBay、Deloitte、Boeing、Marriott International、McDonald's といった大手企業の CEO をホワイトハウスに招き、「失業期間が長期化するほど、雇用に適さないとみなされるようになる。しかしこれは間違った思い込みである」と、改めて長期失業者の雇用差別撤廃を訴えた。また、「失業期間が8カ月の人は、失業期間が1カ月の人と比べて、同等の履歴書を提出したとしても、面接に呼ばれる回数が半分近くに減る」という調査結果についても言及した。この調査はシカゴ大学、イェール大学、トロント大学が共同で行ったもので、1万2,000通の架空の履歴書を国内の求人ポスト約3,000件に提出した。その結果、失業期間が1カ月の履歴書に対する面接のオファー率は7%、一方、学歴や経験年数などがほとんど同じ条件であるにもかかわらず、失業期間が8カ月の履歴書に対する面接オファー率はわずか4%だった⁹。

大統領はさらに、長期失業者の採用に関するベストプラクティスを発表。前述の大手企業を含む約300社の企業が、このベストプラクティスを社内に導入し、差別撤廃に取り組むことを誓った¹⁰。Kelly Services や ManpowerGroup をはじめとする大手80社以上、中小200社以上のスタッフィング会社も賛同を表明している。ベストプラクティスには以下の内容が含まれる。

- ① 求人広告は失業者の応募を抑制したり、失業者を差別するものであってはならない
- ② 募集・採用プロセスでの選考方法・手順を見直し、応募者の選考において、失業していることのみを理由に個人が意図的または不注意に不利益を被らないようにする
- ③ 現行の採用慣行を見直し、採用の間口を広げ、長期失業者を含む、要件を満たすすべての候補者が応募を検討するよう働きかける
- ④ 長期失業者の採用成功事例を含むベストプラクティスを、組織内、サプライチェーン、スタッフィング会社、経営者団体、経済界で共有する

オバマ大統領はさらに、職業訓練助成制度 Ready to Work Partnerships の設立を提案した。長期失業者が中度～高度スキルを要する仕事に就けるよう、職業紹介、働きながら学ぶことのできるワークベース・トレーニング (OJT、有給インターンシップ、登録養成訓練など)、メンタリング、健康や経済面に関するカウンセリングなどを連携して提供する企業、NPO、州政府の労働力開発機関によるパートナーシップを助成するので、助成金の支給対象団体には、企業や成長産業で求められるスキルやコンピテンシーの向上を目的とし

8 : "The Help-Wanted Sign Comes With a Frustrating Asterisk", The New York Times, 25 July, 2011

9 : "Big Business Joins Obama Effort to Aid Long-Term Unemployed", The New York Times, 31 January 2014

10 : "その他、AT&T、Accenture、Citi Group、Dell、Delta Airlines、Honeywell、Siemens、JP Morgan Chase、MasterCard、PepsiCo、Pfizer、P&G、The Walt Disney Company、Viacom なども宣誓している www.whitehouse.gov/sites/default/files/docs/best_practices_recruiting_longterm_unemployed.pdf

た職業訓練を提供することが求められる。また訓練修了者を積極的に雇用することをコミットする企業がパートナーシップに加わっている場合、優先的に助成金が支給される。H-1B 申請料から1億 5,000 万ドルの予算を充当する。助成金の受給団体は 2014 年中旬に発表される予定である。

4) 長期失業者向けの緊急失業給付の再開

オバマ大統領は、2013 年末に失効した長期失業者向けの緊急失業給付制度 (Emergency Unemployment Compensation) を復活させるよう、議会に訴えた (2.2. 参照)。米労働統計局が 2014 年 2 月に発表した最新データによると、平均失業期間 (季節調整済み) は同年 1 月現在で 35.4 週。失業期間が 27 週以上の長期失業者の人数は約 364 万人と、失業者全体の 35.8%を占める¹¹。

5) 移民制度改革

移民制度改革については、「経済学者によれば、移民制度の改革により今後 20 年間で約 1 兆ドルの赤字削減につながる」とし、「今年中に改革を成し遂げよう」と訴えるにとどまった。改革法案は 2013 年に上院を通過したものの、共和党の反対で下院での審議が難航している。

オバマ大統領は、1 回目の大統領選で公約として掲げた不法移民の若者たちに永住権を与える法案 (通称「DREAM Act」) が成立しなかったため、暫定措置として、2012 年 8 月に議会の同意を必要としない大統領令 (Deferred Action for Childhood Arrivals) を行使した。親に連れられて入国し、米国で育った若者 (DREAMers) が下記の条件を満たした場合は、不法入国者であっても一時的な在留資格を与える。向こう 2 年間、強制退去の対象とはならず、①就労許可を得る、②社会保障番号を取得できる、③大学に通える (州や大学によっては州の住民対象の授業料が適用されるところもある)、④自動車免許を取得できる。

<条件>

- ・2012 年 6 月 15 日現在で 31 歳未満であったこと
- ・16 歳の誕生日の前に米国に入国したこと
- ・2007 年 6 月 15 日以降継続して米国に居住していること
- ・2012 年 6 月 15 日時点、および申請時に米国にいること
- ・2012 年 6 月 15 日以前に入国審査を受けずに入国、または 2012 年 6 月 15 日時点で合法的な在留資格が切れていたこと
- ・現在学校または教育訓練プログラムに在籍中、または高校卒業、あるいは高校の修了証書を取得、またはそれに代わる一般教育修了証書 (GED) を取得、もしくは沿岸警備や米軍を退役していること
- ・重罪や 3 回以上の軽犯罪などの罪を犯したことがなく、国家の安全や治安を脅かすおそれがないこと

そして 2013 年 6 月、民主党多数の上院で、一定の条件を 13 年間維持した不法移民に市民権を与える条項などを含む移民法改正案 (Border Security, Economic Opportunity, and Immigration Modernization Act) が可決された。

11 : Labor Force Statistics from the Current Population Survey "Unemployed persons by duration of unemployment", Bureau of Labor Statistics, February 2014

- ① A pathway to citizenship: 2011年12月以前に入国した不法移民は、下記の条件を満たせば、新設された Registered Provisional Immigrant として強制退去の対象外とする。

<条件>

- ・ 罰金（500ドル）と申請料金を支払う（一部では合計 2,000ドルかかると報じられている）
- ・ 未払いの税金を支払う
- ・ 重犯罪歴がない
- ・ 定職に就いている

上記の条件をさらに 10 年間維持し、下記の条件を満たせば、Permanent Resident（永住者）の資格を与える。そしてさらにその3年後、納税している、英語の勉強をしている、定職に就いているといった条件を維持している場合、市民権を与える。

- ② E-Verify（就労許可の電子確認）システムの利用義務化

新規採用者の移民ステータスを政府のデータと照らし合わせる雇用主への E-Verify システム利用を 5年間で段階的に義務付ける。

- ③ 国境警備の強化に約 460 億ドルを支出

国境警備隊の監視員を2万人から4万人に増員し、メキシコ国境に全長約 700 マイル（約 1,120 キロ）のフェンスを建設する。

- ④ 高度外国人材の受け入れ拡大

IT 業界を中心とする産業競争力を底上げするために専門技能を持つ外国人を積極的に受け入れる。H-1Bビザの発給上限を、現在の年間6万 5,000 から約 11 万に引き上げる。米国の大学で科学技術系の修士号や博士号を取得した外国人には、別枠で2万 5,000 のビザを発給する。

- ⑤ 出稼ぎ労働者の需要に対応した新しい非移民ビザ（H-2C）を導入

人材不足が生じた際に受け入れる外国人労働者（主にホテル、レストラン、建設現場で就労）が対象。米国内にすでに雇用受け入れ先がある外国人労働者に付与され、3年間有効。1度更新してさらに3年間合法滞在できるうえ、一定の条件を満たせば、初回取得から4年後に永住権を申請することも可能。ただし、失業して 60 日以上経過するとビザは失効する。

- ⑥ 技術者らの受け入れ数を増やすため、一般向けの米国永住権（グリーンカード）抽選は廃止する

2014 年になって、上院の案に反対していた下院の幹部が譲歩の姿勢を示し始めた。共和党は同年2月、移民制度改革に関する党の指針を記したドラフトペーパーを党員に配布。不法移民への市民権の付与は、ルールに従うほかの不法移民にとって不公平であると反対しつつも、「自己の過失」を認め、厳しい身元調査に合格し、罰金と未納の税金を支払い、英語力を身につけ、公的扶助に頼ることなく自身と家族の生活を

経済的に支えることができる者は、国外退去を恐れることなく、合法的に米国で生活できるようにする」とし、また「子どものときに親に連れられて不法入国した若者については、一定の基準を満たす場合、市民権を与える」と譲歩。共和党は今後、党内で意見の集約・調整を行う予定である。しかし、移民制度改革法案の2014年中の成立の見通しは、依然不透明である。

1.3. 成人向け施策

1.3.1. WIA 成人向けプログラム (WIA Adult Program)

18歳以上の低技能者や不完全雇用者（退役軍人や移民を含む）にアメリカンジョブセンターを通じてキャリアアカウンティング、仕事紹介、職業訓練、学位の取得支援を提供し、所得向上を推進するプログラム。WIAに基づく。支援は求職者のニーズに応じて、基本サービス、集中サービス、訓練サービスの3段階に分類されている（1.11. 参照）。基本サービスは18歳以上であれば誰でも受けることができるが、集中サービスや訓練サービスについては基本的に生活保護受給者やその他の低所得者が優先される。細かい要件は、地域労働力投資委員会が設定するため、地域によって異なる。18～21歳の若者は、成人向けプログラムと後述のWIA若者向けプログラムの両方を受けることができる。

施策の成果指標として、プログラム終了後の就職率、6カ月後の定着率、6カ月後の平均所得を使用。2011年度の成果は就職率が56.8%（目標値は53.1%）、平均所得が1万3,457ドル（目標値は1万2,865ドル）だった¹²。

2014年度の概算要求では、約7億9,200万ドルの予算割当が提案された。約446万人への支援提供が想定されている（1人あたりの平均コストは177.36ドル）。

1.3.2. WIA 非自発的離職者向けプログラム (WIA Dislocated Workers Program)

工場閉鎖や倒産、大量の人員解雇などにより職を失い、元の業種や職種に戻れる確率が低い18歳以上の非自発的離職者に就業支援および訓練を提供し、成長分野への労働移動を促進する制度。アメリカンジョブセンターを通じて基本サービス、集中サービス、訓練サービスを提供する。迅速対応（Rapid Response）、迅速再就職支援サービス（Rapid Re-employment Service）、国家緊急助成金（National Emergency Grants）なども同プログラムに含まれる。対象者は下記のとおり。

- ・解雇／一時解雇され、失業給付の受給要件を満たす者、または給付期間が終了した者
- ・180日以内に閉鎖が予定されている職場で働く者
- ・個人事業主だったが（農業、漁業、酪農従事者を含む）、地域経済の停滞や自然災害が原因で失業した者
- ・家族に扶養されていたが、その家族が収入の手段を失った主婦や主夫

12：定着率の成果は記載されていない（目標値は73.1%だった）

国家緊急助成金（National Emergency Grants）

工場閉鎖や大量解雇で拠点あたり 50 人以上が職を失うといった、通常の WIA 非自発的離職者向けプログラムの定率予算では対応しきれない事態が発生した場合、州政府や地方自治体は連邦労働省に助成金の交付を追加申請し、同プログラムを補強する。解雇された労働者に職業訓練を与え、早期再就職を促進することを目的とする。

連邦労働省は 2013 年 9 月、ワシントン州シアトルにある Boeing が約 645 人の社員を解雇したのを受けて、同州雇用保障省に約 220 万ドルの補助金支給を発表した。ハリケーン・サンディなどの自然災害の被災者も過去に支援を受けている。

1.3.3. 貿易調整支援（Trade Adjustment Assistance）

貿易自由化の影響で、外国からの輸入増加、生産拠点の国外移転、海外アウトソーシングにより勤め先の売上が減り、その結果失業した、労働時間が短縮した、または所得が減少した労働者に職業訓練や再就職支援や所得補助を与える制度。1974 年通商法に基づく。解雇から 1 年以内にインターネット上またはアメリカンジョブセンターで申請し、対象者としての認定を受ける。

同制度は 2011 年 10 月の貿易調整支援延長法（Trade Adjustment Assistance Extension Act）の成立により、対象業種がサービス業と ITC（情報通信技術）業界の労働者にも拡大され、完了 TRA（Completion TRA）という給付金が追加された。2014 年 12 月 31 日をもって終了が予定されている。

2014 年度の概算要求では 6 億 5,600 万ドルが要求された。内訳は職業訓練費に 3 億 900 万ドル、貿易再調整給付金（Trade Readjustment Allowances：TRA）に 3 億 2,200 万ドル、再雇用貿易調整支援金に 2,500 万ドルとなっている。

1) 受給要件

- ① 製造業・サービス業で働いていた者。または勤務してきた企業が米国国際貿易委員会（International Trade Commission）により貿易で損害を受けたと認定された者
- ② 外国からの輸入の増加または外国への製造・サービスの提供の移転により生産活動または売上が減少して仕事を失った労働者

2) 支援内容

- ① 就業支援およびケースマネジメントサービス
 - ・スキルレベルとニーズの包括的なアセスメント
 - ・個別キャリアカウンセリング
 - ・目標や目的を明確にした個別就職活動計画の作成
 - ・既存の訓練、カウンセリング、金銭的援助に関する情報提供
 - ・学習能力やコミュニケーション力や面接スキルの向上といった短期の就業準備サービス
 - ・地域の雇用統計に関する情報提供

②職業訓練

フルタイムの職業訓練を最長 130 週（約2年半）受けることができる。パートタイムでの受講も可能だが、TRA を受給するにはフルタイム参加が条件となっている。認められている訓練は、座学での講習、OJT、アプレントイスシップ、高等教育機関での教育、特定の雇用主のニーズに合わせてカスタマイズした訓練、基礎教育および補習教育（GED、読み書き、数学、英語を母語としない人向けの英語コースなど）。訓練を受けるには下記の条件を満たす必要がある。

- ・ 通勤圏内外に当該者に適した仕事がない（「適した仕事」とは、以前の仕事と同等、またはそれ以上のスキルを必要とし、週平均賃金の 80%以上の賃金を得られる仕事を意味する）
- ・ 訓練内容が労働者のニーズに即している
- ・ 訓練が労働者のためになる
- ・ 訓練修了後に就職できる見込みがある
- ・ 政府または民間の機関が提供する訓練を、通勤距離圏内で手頃なコスト（申込み費用、授業料、教材費など）で受けることができる。通勤圏内では適した訓練を受けることができない、あるいは通勤圏外での訓練のほうが費用を低く抑えることができる場合のみ、通勤圏外での訓練受講が認められる
- ・ 訓練を修了するための身体的および精神的な能力、学歴、職歴、資金源を持つこと。訓練の修了に要する期間と失業給付および TRA の残りの給付期間を照合する。訓練が修了する前に失業給付および TRA の給付期間が満了する場合、本人または家族が訓練の継続を支える資金を十分に持つかどうかを審査で考慮される

③貿易再調整給付金（Trade Readjustment Allowances）

UI の受給条件を満たす者、また給付期間が満了した者が職業訓練をフルタイムで受講中に受けられる所得補助。支給額は受給していた週あたりの失業手当給付額に基づく。給付期間は、2009 年2月以前は UI を含めて最長 130 週（約2年半）だったが、景気対策法の米国再生・再投資法（American Recovery and Reinvestment Act of 2009）の制定により 156 週まで延長された。しかし、2013 年 12 月 31 日以降は 130 週に戻された。TRA は下記の3種類によって構成される。

a. 基本 TRA

同制度認定の訓練に参加中、訓練を修了、または訓練の参加義務を免除された者は、UI と合わせて最長 52 週の基本 TRA が支払われる。すでに UI を 52 週分受給した者は、基本 TRA を受けることはできない。職業訓練を受講していなくても、州政府が定める適用除外条件を満たせば、基本 TRA が支払われる。貿易調整支援延長法によって、この条件は6項目から下記の3項目に減らされた。

- ・ 健康上の理由
- ・ 労働者に合った適正コストの訓練が存在しない
- ・ 訓練には申し込んだが、60 日以内に訓練が始まらない

b. 追加 TRA

同制度認定の訓練に参加中で、基本 TRA の給付期間が満了した者には、給付期間が最長 65 週延長される。

c. 完了 TRA

貿易調整支援延長法により追加された新しい手当。同制度認定の訓練に参加中で、基本 TRA および追加 TRA の受給の権利が満了した者が対象。給付期間は最長 13 週。受給要件として、ア. 学位や業界認定の資格取得に給付期間の延長が必要と認められること、イ. 毎週訓練を受講していること、ウ. 個別訓練計画で定められたパフォーマンス基準を満たすこと、エ. 一定の学業成績を維持すること、オ. 計画に記載された期間以内に訓練を修了できる見込みがある、という条件を満たす必要がある。

④再雇用貿易調整支援金 (Alternative/Reemployment Trade Adjustment Assistance)

年齢が 50 歳以上で、再就職後の年収が 5 万ドル未満の者に対し、解雇前の年収と現在の年収の差額の 50% を最長 2 年間、最大 1 万ドル給付する。受給者は、就業支援やケースマネジメントサービスを受け、医療保険料税額控除を申請することができる。また、同制度認定の訓練を受講することができる。現在の雇用形態がパートタイムでも、労働時間が週あたり 20 時間以上で、認定の訓練を受講していれば、再雇用貿易調整支援金を受け取ることができる。TRA を受け取るか、同支援金を受け取るかは労働者本人が決めることができるが、同時に両方を受給することはできない。

⑤就職活動手当 (Job Search Allowances)

同手当の給付は各州政府の裁量に任されている。通勤圏内に適当な仕事（雇用を維持し、家族を養うために必要な所得を得られる仕事）が見つからないとアメリカンジョブセンターの職員に認められた場合、通勤圏外での就職活動（面接など）にかかった経費の 90%（最大 1,250 ドル）が支払われる。

⑥転居手当 (Relocation Allowances)

同手当の給付は各州政府の裁量に任されている。通勤圏内に適当な仕事が見つからず、圏外での就職が決まり、転居しなければならない場合、その費用の 90% が支払われる。さらに、平均週給の 3 倍に相当する一時金（最大 1,250 ドル）も給付される。

⑦医療保険料税額控除 (Health Coverage Tax Credit)

毎月の医療保険料の 72.5% を連邦政府が補助する制度。内国歳入庁が認定した医療保険に加入している 55 歳以上を対象とする。

3) 成果

2012 年度には 1 年間で 1,439 人が申請を行い、1,134 人が支援対象に認定された。これにより同年現在の同制度の認定者数は推定で 8 万 1,510 人に上る。プログラム修了後の再就職先業種のトップ 5 は、製造業

(25.2%) 事務サポート・廃棄物処理および修復サービス (9.8%)、医療・社会福祉 (7.9%)、小売 (4.7%)、専門・科学・テクニカルサービス (2.9%) となっている¹³。

1.3.4. 貿易調整支援コミュニティカレッジ・キャリア訓練 (Trade Adjustment Assistance Community College and Career Training)

貿易調整支援制度対象者の職業訓練を強化するため、単体のコミュニティカレッジや複数のコミュニティカレッジから成るコンソーシアムに助成金を給付する制度。全国民に1年以上の高等後教育を受ける機会を与え、学位、サーティフィケート、業界に認められたクレデンシャル取得者数の増加を目指す。2020年までに米国の大卒者比率を世界一に引き上げるというオバマ政権が1期目に掲げた目標に基づく。コミュニティカレッジと産業界の連携をさらに強化した、最先端製造業、医療、サイバーセキュリティ、IT、エネルギーといった成長産業に属する企業のニーズに即した、座学での講習と職場での実習を組み合わせた教育・訓練カリキュラムを設計する。シミュレーション技術など最先端技術の活用を推進する。

同制度は、2009年の米国復興・再投資法によって設立が承認された。そして翌年3月、オバマ大統領が医療保険・教育予算調整法 (Health Care and Education Reconciliation Act、通称ヘルスケア改革法) に署名し、4年間 (2011～2014年度) で合計約20億ドルの予算が割り当てられた。

貿易調整支援の主な対象者は平均年齢47歳の男性で、大学に進学しなかった者が多い。失業前の平均在職年数は、15.5年となっている。通常の学生よりも年齢が高く、学力が低く、教育機関やジョブマーケットとかかわりを長年持ってこなかった失業者、または失業のおそれがある労働者に、2年以内の教育訓練を与え、賃金が高く、高いスキルを必要とする職業への移行を支援する。

コミュニティカレッジは、助成金の給付条件の1つとして、訓練参加者のパフォーマンスに関するデータを卒業後も追跡収集することが求められる。州内の他のコミュニティカレッジや失業保険事務所と協力し、訓練修了者数、就職者数、就職定着率、資格や単位取得者数、訓練修了後の所得といったデータを収集。そして労働者にどの教育や訓練プログラムが自分のニーズに合っているかを見極める際に役立つ情報を与える。同時にカリキュラムの改良にも役立つ。また、開発した講義資料はすべて、オープン教育リソースイニシアティブを通じて一般公開する。

2013年9月には、助成金第3弾として57の団体に総額4億7,450万ドルが給付された。累計給付額は15億ドルに達する。

2014年に資金提供の終了が予定されているため、2014年度の予算概算要求では、後身プログラムとして Community College to Career Fund 制度の設立が提案されている。

13: "Fiscal Year 2012 Report to the Committee on Finance of the Senate and Committee on Ways and Means of the House of Representatives", US Department of Labor

ワシントン州 Air Washington プロジェクト

スポークン・コミュニティカレッジほか、合計 11 のコミュニティカレッジやテクニカルカレッジから成るコンソーシアム Air Washington は、2011 年に受給した助成金 2,000 万ドルをもとに、5 つの航空宇宙関連分野（高度製造業、航空機組立、航空電子工学など）の職業訓練プログラムを開発した。準学士号やサーティフィケートの取得を促進する。2014 年秋までに 2,600 人に訓練を提供することを目標に掲げている。Boeing などの地元企業も協力している。

1.3.5. 非自発的離職者向けユニバーサルプログラム (Universal Displaced Worker Program)

現行制度では、会社都合によって職を失った者向けの支援制度として、WIA 非自発的者離職者向けプログラムと貿易調整支援の 2 種類が存在する。そこで、貿易調整支援が 2014 年末に終了するタイミングに合わせて、この 2 つを統合し、離職理由を問わず、すべての非自発的失業者に就業支援や職業訓練や訓練中の所得補助を平等かつ迅速に、そして個々のニーズに合わせて提供する非自発的離職者向けユニバーサルプログラム制度の設立が、2014 年度予算の概算要求で提案された。支援はアメリカンジョブセンターを通じて提供する。

外国からの輸入増加や生産拠点の国外移転などが原因で失業した貿易関連の労働者は、貿易調整支援を通じて、最長 2 年半の職業訓練と訓練中の所得補助として最高 1 万 6,000 ドル、通勤圏外での就職活動手当と転居手当といった手厚い支援を受けることができる。一方、その他の非自発的離職者は全員、WIA 非自発的離職者向けプログラムの対象となるが、給付は貿易調整支援よりも少なく、先着順となっている。また訓練手当の額は 2,000 ～ 5,000 ドルと、住む地域によって異なる¹⁴。

非自発的離職者向けユニバーサルプログラムでは、前職での就業期間が 3 年以上の場合、年間で一律 4,000 ドルの職業訓練手当を最長 2 年支給し、成長産業への就職に必要なスキルや知識の習得を促進する。また訓練を継続できるよう、通常 26 週の UI に加えて、育児や交通費手当などとして 150 ～ 300 ドルの手当を最長 78 週給付する。さらに、ほかの都市や州での就職活動手当として最高 1,250 ドル、そして通勤圏外での就職が決まった場合は最高 1,250 ドルの転居手当も給付する。50 歳以上で再就職先（フルタイム）での年収が 5 万ドル未満の者には、所得補助を最長 2 年与える。年間で最高 100 万人に質の高い再就職支援を提供することを目標とする。

14 : "Obama plans to reform federal job training and employment resources", Examiner.com, May 1 2012

1.4. 若年者向け施策

1.4.1. WIA 若年者向けプログラム (WIA Youth Program)

14～21歳¹⁵の低所得の学生および高校中退者を対象とした学位取得および就業支援。アメリカンジョブセンターを通じて提供する。細かい受給要件は地域によって異なる。WIAによって、予算の30%以上を学校中退者の支援に充てることが義務付けられている。

連邦労働省によると、米国は2013年現在、①高い若年失業率、②高い高校中退率、③高度な技能や学位を必要とする知識経済およびサービス経済へのシフトという3つの課題を抱えている。米労働統計局の統計では、2012年7月現在の全米平均の失業率は8.6%であるのに対し、16～24歳の若年失業率は17.1%、16～19歳の失業率は24.5%と高水準となっている。しかし、夏季雇用のピーク時である同月の16～24歳の就業率はわずか50.2%だった。同省は、WIA 若年者向けプログラムを通じて、学位や業界認定の資格の取得支援にも力を入れている。2013年度の予算は約8億3,000万ドルだった。

1) 対象者

14～21歳の低所得者で、下記のような障壁を抱える者。

- ・基礎能力が欠如¹⁶
- ・学校中退
- ・ホームレス、家出、里子
- ・妊娠、または子どもを養育中
- ・受刑者
- ・教育課程の修了や職の確保および維持に追加支援を必要とする者（障害を持つ若年者も含む）

2) 成果目標

- ・就職者、高等教育機関への進学者、または上級訓練の参加者を増やす
- ・学位やサーティフィケート取得者を増やす
- ・読み書きや計算といった基礎学力を高める

3) 支援内容

地方自治体は、下記の10の支援を地域で提供することがWIAによって義務付けられている。どの支援を提供するかは、各若者の目標や個別サービス戦略（individual service strategy）によって決まる。

- ①チューター（個人学習指導）、勉強スキルの訓練、高校卒業に向けた学習指導（中退防止策も含む）
- ②オルタナティブ教育
- ③学業や仕事に関する学習に直接関連する夏季雇用
- ④無給または有給のワークエクスペリエンス（インターンシップやジョブシャドウイングを含む）

15：アリゾナ州では14～21歳の学生および16～21歳の学校中退者を対象としている

16：アリゾナ州では、読み書き能力や数学力が8年生レベル以下と規定している

- ⑤職業能力訓練
- ⑥責任感やエンプロイアビリティや前向きな社会行動を育むリーダーシップ能力開発（a. 高等教育について知る機会、b. ピアメンタリングやピアチューターリングといったピア中心の活動、c. チームワーク訓練、d. 意思決定の訓練<優先順位の決め方など>、e. シチズンシップ訓練 <ペアレンティングといったライフスキルの訓練、仕事上で求められる態度や行動、資源の配分など>）
- ⑦付加的サービス（交通や育児や住宅や扶養ケアに関する支援、医療機関の紹介、制服や仕事用の服や眼鏡や作業用ゴーグルといった道具の購入支援など）
- ⑧1年間以上のメンタリング
- ⑨フォローサービス（若年者は全員1年以上のフォローサービスを受けなければならない。内容や期間は、個人のニーズに応じて決められる。雇用主との定期的な連絡、仕事上で起きた問題解決のサポート、賃金の高い仕事探しのサポート、キャリア形成、進学などを含む）
- ⑩包括的なガイダンスやカウンセリング（麻薬やアルコール依存症など個人のニーズに応じたカウンセリングサービスの提供および紹介）

1.4.2. 登録養成訓練制度（Registered Apprenticeship）

OJT と学科講習を組み合わせた熟練工を養成する職業訓練制度。76 年前に制定された全国養成訓練制度法(National Apprenticeship Act)に基づく。対象年齢は16 歳以上だが、危険職種では18 歳以上(上限なし)となっている。2012 年現在、参加者の7%を退役軍人が占める。

学科講習は、養成訓練トレーニングセンター、テクニカルスクール、コミュニティカレッジ、遠隔学習を提供する機関、e ラーニングで行われる。訓練参加者には訓練初日から事業主から賃金が支払われ、技能向上とともに引き上げられる。

運営主体は、事業主団体・労働組合の共同、個々の事業主、個々の事業主と事業主団体との共同など。

応募条件はプログラムによって異なるが、高校卒業または同等の資格を要する場合が多い。また、数学、物理、読解力といった科目を学校で受講していること、あるいは学力テストに合格することが条件に含まれる場合もある。就労経験、薬物検査、体力検査が求められることもある。

訓練に参加するには、申請料 25 ～ 40 ドルの支払いと、推薦状、学校の成績証明書、運転免許証や出生証明書などの身分証明書といった書類の提出が必要な場合がある。

書類審査を通過すると、雇用主との面接が1～2回行われる。学力テストの結果、面接、学歴、職歴などをもとに順位がつけられ、高い順に訓練への参加が認められる。順位が低い場合は、欠員が出るまで半年から数年待たされる場合がある。

訓練への登録が完了すると、顔写真、訓練生番号、職種名、訓練者の受け入れ雇用主の事業所名と住所、訓練の開始日と修了予定日、上達の度合いなどが記載されたアプレンティス ID カードが発行される。訓練中はカードを常時携帯することが義務付けられている。

▼ マサチューセッツ州のアプレンティス ID カード¹⁷



毎年更新が必要（更新料 35 ドル）

訓練時間は通常、OJT が年間で 2,000 時間、学科講習が 144 時間以上。週に1～2日、仕事の前後に講習を受けることもあれば、年に数週間フルタイムでまとめて受けることもある。

訓練形態は、①特定時間の OJT（2,000 時間、4,000 時間、または 6,000 時間）を終えて訓練修了とみなす時間ベース、②特定の技能や知識の習得をもって修了とみなすコンピテンシーベース、③ワークプロセスを定め、各タスクにかかる最短および最長時間を定めたハイブリッド型の3種類。訓練期間は1～6年と職種 of 難易度や訓練形態によって異なるが、大半は4年で終了する。

参加者には事業主から賃金が支払われる。訓練修了後の時給は、2012 年現在で平均 24.77ドル（年収 5万 1,522ドル）。訓練費用はスポンサーがそのほとんどを負担するが、その代わり一部の州では税額控除や労働力開発関連の助成金を受けることができる。

訓練を修了すると、業界認定のサーティフィケートまたはライセンスを取得できる。準学士や学士号を取得できる場合もある。

2012 年現在、対象職種は建設、製造、グリーンジョブ、医療（救急救命士）など 1,000 種類を超える。2012 年度に訓練登録者数が最も多かった上位3職種は、電気技師、大工、配管工となっている（図表4）。その他、ボイラー製造、石工、煉瓦工、エレベーターの設置・修理、ガラス工、葬祭ディレクター、不動産鑑定士といった職種でも、入口として養成訓練が一般的に活用されている。

図表 4 2012 年度職種別養成訓練登録者数 (単位：人)

職種	訓練登録者数
電気技師	36,742
大工	15,479
水道工	12,116
配管工	8,586
建設労働者	7,947
板金工	7,714
屋根職人	5,479
構造用鉄鋼資材／鉄工	5,041
塗装工	3,560
スプリンクラー取付技師	3,266

出典：Registered Apprenticeship National Results, U.S. Department of Labor

17：www.mass.gov/lwd/labor-standards/das/annual-apprentice-id-card.html

Office of Apprenticeship は現在、医療業界、エネルギー業界、最先端製造業界で登録養成訓練を普及させることに注力している。その一環として、石油ガス開発の Shell Exploration & Production Company (Royal Dutch Shell の子会社) と交渉し、エネルギー業界を対象とした登録養成訓練の基準を制定した。Office of Apprenticeship がエネルギー業界における登録養成訓練のナショナルスタンダードを制定したのはこれが初めてである。また最近では、風力タービンの技師や海洋の石油生産労働者といった職種も登録養成訓練の対象に認可されている。

養成訓練の検索方法は、各州にある State Apprenticeship Agency またはアメリカンジョブセンター (旧ワンストップセンター) で情報を入手できる。コミュニティカレッジほか教育訓練機関、新聞やインターネットを通じて参加者が募集されていることもある。

2012 年度 (2011 年 10 月 1 日 ~ 2012 年 9 月 30 日) には 10 万 4,000 人以上が養成訓練に新規登録し、また約 5 万 3,000 人がアプレンティスに認定された¹⁸。

登録養成訓練制度は、連邦労働省雇用訓練局傘下の Office of Apprenticeship と各州の State Apprenticeship Agency の共同管轄となっている。実習プログラムの質と参加者の福利厚生を確保するため、連邦政府が一定の基準を定め、プログラムの登録を行っているが、連邦予算は充当されていない。

18 : www.doleta.gov/oa/data_statistics.cfm

1) Caterpillar

建設機械大手の Caterpillar は、ノースカロライナ州労働省、セントラル・カロライナ・コミュニティカレッジ、Lee County Schools と提携し、2012年6月から高校2～3年生を対象とする登録養成訓練制度「Youth Apprenticeship Program」を開始した。訓練期間は2年間にのぼる。

1期生として成績、面接、推薦状4通をもとに選抜された17人の高校生が溶接工向け訓練プログラムに参加。週に3日、同コミュニティカレッジで設計図の読み方や溶接の基礎や職場での安全といった溶接関連の授業を受け、残りの2日は Caterpillar の工場で OJT を受けた。夏休み中にも同社で週最長 32 時間働いた。2013年には2期生として16人がプログラムに参加した。訓練を修了すると下記のようなメリットを得ることができる。

- ・高校卒業後、工場に就職するチャンスが与えられる
- ・高卒の資格取得と同時に、同コミュニティカレッジから溶接プログラム修了証書が授与される
- ・80時間の Caterpillar 集中訓練プログラム (accelerated training program) も修了したとみなされる。これは成人用の見習いプログラムに参加するための必須条件である
- ・Caterpillar の有給パートタイム社員として2年の就労経験を得られる

応募条件には、高校1年次と2年次に CTE (キャリア&技術教育) クラスを2つ修了すること、そしてコミュニティカレッジでは GPA 2.0 以上の成績を維持することが含まれる。

▼ Caterpillar Youth Apprenticeship Program 初年度参加者



出典：www.jointeamcaterpillar.com

2) Siemens

電機大手の Siemens は、2011 年から高校 3 年生向け登録養成訓練制度を実施している。ノースカロライナ州シャーロットにある同社のガスタービン発電機工場および Central Piedmont Community College での 4 年間の教育訓練を修了すると、電子機械工学の準学士号とアプレントイスシップ修了証を取得。そして、正社員として同社への就職が保証される（初任給は 4 万 4,000 ドル）。教育カリキュラムは Siemens と同コミュニティカレッジが共同で開発した。

参加を希望する学生は、高校のガイダンスカウンセラーを通じて申し込む。応募条件は、数学と国語における良い成績と GPA 2.5 以上。書類審査を通過した学生は、テクニカル数学テストと機械に関する適性テストを受ける。2 次選考の通過者は、6 週間のサマーインターンシップに参加。Siemens のパートナー企業で働きながら、同コミュニティカレッジで授業を受ける。インターンシップ終了時にパートナー企業による審査に合格すると、やっと登録養成訓練に参加できる。2011 年には 6 人、2012 年にはさらに 6 人が参加した。

Siemens は、訓練参加者 1 人あたり 4 年間で推定 17 万ドルの費用を負担している。高齢労働者の大量退職によるマンパワー不足を補い、先端製造技術に通じた人材プールを構築することを目的としている。

シャーロットでは 1995 年から、オーストリアの家具用金具メーカー Brum、スイス印刷用製版機 Daetwyler、大手ベアリングメーカー Timken といった製造会社が Apprenticeship 2000 を結成。ドイツのデュアルシステムをモデルとした登録養成訓練制度を実施している。

▼ Siemens 登録養成訓練制度の参加者



出典："A Different Road To Work, Bypassing College Dreams", NPR, 26 July 2012

1.4.3. ジョブコア

学校中退者など基礎教育や職業訓練を必要とする16～24歳の低所得者向け寄宿制職業訓練制度。1964年に、リンドン・ジョンソン大統領が掲げた貧困撲滅と公民権の確立を骨子とする「偉大なる社会（Great Society）」政策の一環として、16～24歳の学生に教育および職業訓練を無料で提供する制度として開始された。若者が貧困に陥ったり、犯罪に手を染める危険性を軽減し、生産的な仕事に就く機会を与えることを目標とする。WIAに基づく。

若者は、全米125カ所に設置されたジョブコアセンターで寮生活しながら、理論教育と実践的な訓練を連結させたワークベース・ラーニングを受ける¹⁹。就業支援、算数・読み書きなどの基礎教育、GED（高卒認定試験）や大学の単位取得を目的とした講習も受けることができる。チームワークやコミュニケーション能力や問題解決能力といったソフトスキルの向上も目指し、エンプロイアビリティを高める。

対象者は①学校中退、②基礎力の欠落、③ホームレス、④家出、⑤里子、⑥子どもを持つ親のいずれかを満たす者。復学や就職に職業訓練や教育、集中的なカウンセリングを必要とする者も対象に含まれる。

訓練内容は、医療（看護師、薬剤師アシスタント、在宅介護助手、医療事務助手など）、調理、溶接、自動車修理、建設（塗装、配管、木工、空調、左官）、会計やビジネス、警備、IT、再生可能エネルギー（造園やアーバンフォレストリーなど）、販売など多岐にわたる。2010年頃から、ハイブリッド自動車の修理、ソーラーパネルやスマートメーターの設置といったグリーンジョブ関連の職業訓練も開始された。センター内で受けられない訓練は、提携する地元の職業訓練学校やコミュニティカレッジで受ける。

参加は食費や宿泊費も含め、すべて無料。参加者には生活手当が支給される。センター内には内科や歯科や眼科の診断や治療を受けられる医務室も設置されている。随時参加が可能で、在籍期間は半年から最長2年と、個人の学習および訓練のペースによって異なる。就職に必要な知識や社会性を身につけるため、1年以上在籍することが推奨されている。卒業後も、就職できるまで最長1年間、住宅、保育、ストレスマネジメントなどのアフターサポートを受けることができる。

以前は、ジョブコアの修了生を雇用した企業に対し、雇用機会税額控除（Work Opportunity Tax Credit）制度²⁰を通じて1人あたり1,200～9,600ドルの税額控除が与えられていたが、同制度は2013年12月31日をもって終了している。

年間の在籍者は約6万人で、建設費を含め、毎年約17億ドルの予算が充当されている。125のセンターのうち、97のセンターの運営は入札によって選ばれた民間の営利・非営利団体に委託されている。残りの28のセンターは連邦農務省が運営している²¹。2013年4月現在、ニューハンプシャー州とワイオミング州で新たに2つのジョブコアセンターの建設が進められている。

年間の在籍者数は2011年度で約5万5,000人。新規参加者数は2012年度で2万8,745人。参加者の年齢別比率は2011年度で、16～17歳が20.7%、18～20歳が53%、21～24歳が26.2%²²。また、新規参加者の62%は高校中退者、44%は失業中、また50%は家族が生活保護を受けていた²³。平均在籍期

19：通学を認めているセンターも一部にある

20：生活保護、元受刑者、エンパワメントゾーンの居住者などが対象。2009年の米国再生・再投資法の成立により、無就学・無就業の16～24歳の若者と失業中の退役軍人も2010年12月31日まで対象に含まれた

21：FY 2014 Detailed Budget Documentation, Volume I, Office of Job Corps, Department of Labor

22：www.jobcorps.gov/Libraries/pdf/who_job_corps_serves.sflb

23：FY 2014 Detailed Budget Documentation, Volume I, Office of Job Corps, Department of Labor

間は 8.9 カ月。卒業生のフルタイムの就職率（入隊も含む）は 57.1%で、平均時給は 9.60ドル²⁴。

2014 年度の予算概算要求では、前年より約 1,000 万ドル少ない約 16 億 9,000 万ドルが要求されている。

Treasure Island Job Corps Center

サンフランシスコにある Treasure Island Job Corps Center は、全米のジョブコアセンターのランキングで、現在第 2 位。プレースメント率はジョブコアセンターの中で最も高く、修了生の 85%が就職、入隊、または進学している。収容可能人数は 510 人。ウェルネスセンターで内科、歯科、眼科の診察も無料で受けられる。禁煙や減量などのプログラムもある。卒業時には、最高 1,000 ドルの交通および住宅手当が支給される。また卒業後も就職できるまで最長 9 カ月間就職支援を受けられる。

同センターは訓練プログラムの 1 つとして、中級調理プログラム (Advanced Culinary Arts Program) を受けられる。同プログラムを持つ国内の 3 つのジョブコアセンターの中で最大のプログラムで、参加者は併設のレストランで調理や給仕の実習を受ける。コースは、48 週の中級調理コースと 28 週の製パン・製菓コースの 2 種類がある。

同センターは、2009 年の米国復興・再投資法に基づく助成金 18 万ドルをもとに、約 4000 平方メートルの農園 [Michelle Obama Green Acre] を建設した。農園の設計や建設作業には建設関連の職業訓練を受けるジョブコアの参加者も従事した。農場には温室、リンゴや梨など果物の木が 80 本栽培されており、養蜂所や養鶏所もある。収穫した野菜や果物はすべて併設のレストランまたは調理実習で利用される。また、施設メンテナンス訓練プログラムの参加者が農場の管理作業を行い、植物の繁殖学や温室管理などの訓練を受けている。

同農場は 2010 年、サンフランシスコ市長室から Neighborhood Empowerment Network Award for Best Green Community Project を受賞した。

▼ Treasure Island Job Corps Center の農園



出典：“Treasure Island farm for culinary students”, SFGate.com, 23 November 2012

24 : www.jobcorps.gov/AboutJobCorps/performance_planning/omsdata2011.aspx

1.4.4. ユースビルド (YouthBuild)

16～24歳の高校中退者を主な対象とする職業訓練制度。半年から2年間、オルタナティブスクールでアカデミック教育と実習ベースの職業訓練を隔週交互に受け、長期キャリア形成に必要な技能を習得しながら、同時にGEDの取得を目指す。若者に就業支援や訓練を提供すると同時に、地域における低所得者への住宅供給や犯罪防止を図っている。若者のリーダーシップ能力の開発や地域貢献活動に対する意識向上にも力を入れており、アンガーマネジメントなどのカウンセリングなども提供している。

ユースビルドは、住宅・地域開発法 (Housing and Community Development Act) に基づき、1992年に連邦機関の住宅・都市開発省が開始した。その後、2006年のユースビルド移管法 (YouthBuild Transfer Act) の成立によって、連邦労働省の管轄下に置かれた。

対象者には、低所得者、犯罪歴がある者、移民、親が刑務所に入所している者、障害者が含まれる。元来は、低所得者やホームレス向け住宅の建設や修繕の経験を積む建設業の訓練のみを対象としていたが、2012年以降、医療やITといった成長分野にも拡大され、現在では看護師、山火事専門の消防士、ソーラーパネル技師などの訓練も行われている。

2012年には74の団体に総額7,570万ドルの助成金を支給された。合計127の団体が連邦労働省からの助成金をもとにプログラムを運営している。2012年現在、米国以外に12カ国でも56のプログラムが実施されており、7,000人の若者が参加している²⁵。平均在籍期間は9カ月。参加者の平均年齢は19.1歳で、半数が何らかの犯罪歴を持つ。

2014年度の概算要求では、前年とほぼ同額の7,970万ドルが要求されている。参加者1人あたりの平均コストを1万5,300ドルとし、2年間で5,208人に支援を提供する²⁶。

1.4.5. Youth CareerConnect

STEMといったH-1Bビザの発給が多い成長分野における職業教育とアカデミック教育を組み合わせた厳しいカリキュラムを設計し、エンプロイアビリティの向上に取り組む高校と企業のパートナーシップを助成する制度。2013年にオバマ大統領が一般教書演説の中で提案した高校教育改革の一環である。現実社会に即したラーニングを与えることを目的とし、高卒の学位取得と、業界で認定されているクレデンシャル取得の両方をサポートする。

助成金の支給対象は、地域の教育機関、政府の労働力開発機関、または教育改革の経験を持つNPO。プロジェクトには、ワークベース・ラーニング (就業機会、フィールドトリップ、ジョブシャドウイングなど)、個別の学習およびキャリアカウンセリングといった要素を盛り込むことが求められる。25～40のプロジェクトに各200万～700万ドル、総額1億ドルの補助金を支給する。しかし、H-1Bビザの申請料を財源とするため、新たに予算を充当するわけではない。WIAと1998年のアメリカ競争力および労働力改善法にもとづく。

米国市民権・移民サービス局 (USCIS) によると、2012年にH-1Bビザの新規申請が承認された人数は13万6,890人。このうち、申請者数が最も多かった職種はシステムアナリストおよびプログラマーで53.4%。

25 : 2011 Annual Report, YouthBuild USA
26 : www.dol.gov/dol/budget/2014/PDF/CBJ-2014-V1-04.pdf

次いで、そのほかコンピューター関連、大学教育、電気・電子工学、会計・監査、内科医・外科医と続く。国籍別では、最も多かったのはインド人で8万 6,477 人。次いで、中国人（1万 1,409 人）、カナダ人（3,660 人）、韓国人（2,662 人）、英国人（2,013 人）と続く²⁷。

1.4.6. サマージョブス+（Summer Jobs +）

16～24歳の低所得の若年者に就業体験の機会を提供するオバマ大統領主導の官民連携による夏季雇用促進施策。Bank of America や AT&T といった企業や公共機関と連携し、最大 18 万人にフルタイムおよびパートタイム雇用、インターンシップ、ジョブシャドウイング、メンタリング、ソフトスキル開発、キャリア探求といった機会を与えることで、高校卒業や大学進学へのモチベーションを高め、将来的に正社員雇用につなげることを目的とする。同大統領が 2011 年に提案した 15 億ドル規模の若年低所得者の夏季雇用創出施策 Pathways Back to Work Fund が議会で否決されたのを受けて、この官民連携計画を立案した。

連邦労働省は、サマージョブの検索サイト「Summer Jobs+ Bank」を開設した。Internships.com や InternMatch.com など複数の米インターンシップ求職サイトが情報を提供し、掲載件数は約5万件に上る。グーグルがこれらの情報をインデックス化した。

【2012 年の協力企業例】

- ・ Bank of America : 1,500 人の有給インターン採用
- ・ AT&T : 大学生や高校生 350 人をインターン採用
- ・ JP Morgan Chase : 300 人の 20 歳未満をプロジェクトベースの実践学習制度に受け入れ
- ・ Hyatt Hotel Group : 学生 1,000 人をジョブシャドウイングに受け入れ
- ・ CBS Interactive : 18～24 歳の若者を 50 人インターン採用
- ・ McGraw-Hill Companies : 260 人を 12 週間の有給インターンとして採用
- ・ Corning : 150 人をインターン採用
- ・ Codeacademy : 低所得の若者 5,000 人にプログラミングのオンライン講習を提供
- ・ LinkedIn : 200 人をインターン採用。インターン・エントリーレベルの求人広告を無料化
- ・ DaVita : 15 カ所の人工透析クリニックでジョブシャドウデイを実施。また履歴書についてフィードバックを提供するバーチャルレジューメフィードバックデイを開催
- ・ CVS : 薬局で年間2万人の 16～24 歳をフルタイムおよびパートタイム採用

27 : "Characteristics of H1B Specialty Occupation Workers: Fiscal Year 2012 Annual Report to Congress", U.S. Department of Homeland Security, June 2013

▼ Summer Jobs+ Bank トップ画面²⁸



カリフォルニア州サンフランシスコでは、オバマ大統領からの呼びかけを受けて、エド・リー市長が2012年から2年連続で市内の14～24歳の低所得者を対象とした夏季雇用施策を実施している。2012年には5,204人が政府機関や民間セクターで就業。うち、1,738人が民間の企業や団体に就業した。

ホワイトハウスは2013年4月、サマージョブス+拡大施策「Youth Jobs +」を発表。若年者向けの雇用を夏季だけでなく通年促進するよう、企業やNPOや政府機関に連携を呼びかけた。低所得者や社会とのつながりが断絶している若者の雇用機会を増やすと同時に、子どもによる暴力を減らすことを目的とする。ホワイトハウスから要請を受けたInternships.comが自社サイトにYouth Jobs + 専用ページを設置。雇用主は無料で求人情報を掲載。カリフォルニア州ロサンゼルス、アリゾナ州ツーソン、ミシガン州グランドラピッズの3都市がカスタムページを開設し、3,500件以上のインターンシップやエントリーレベルの求人情報を掲載した。

1.5. 高齢者向け施策

1.5.1 高齢者コミュニティサービス雇用 (Community Service Employment for Older Americans)

55歳以上の失業者や低所得者（所得が連邦貧困基準の125%²⁹）の経済的自立を促進するOJT施策。Senior Community Service Employment Programとも呼ばれている。個人の経済的自立を促進し、助成金なしの雇用（公共セクターおよび民間セクター）に就く参加者を増やすこと、そして地域に貢献することを目的とする。公共機関やNPOでパートタイム（週平均20時間労働）でコミュニティ活動に従事しながら、民間セクターでの就職に必要な技能や就労経験の習得を目指す。

28 : www.dol.gov/summerjobs/Youth.htm

29 : 2009年時点で1万3,538ドル

主な勤務先には学校、図書館、病院、老人ホーム、リサイクルセンター、美術館、史跡管理事務所、公園の清掃事務所、託児所などが含まれる。職種は、看護師助手、図書館員、事務員、清掃スタッフ、調理スタッフ、整備員、カスタマーサービススタッフなど。

プログラムの在籍期間は一般的に2～3年。訓練期間中は、連邦政府または州政府既定の最低賃金が支払われる。退役軍人やその配偶者は優先的に参加できる。

競合入札によって契約を獲得した州政府機関やNPO(米国最大の高齢者団体 AARP Foundation など)が、連邦政府からの助成を受けてプログラムを運営する。受託する56団体のうち、39は高齢者、シニアサービス、保健福祉サービスを管轄する政府機関である。

受託団体から受けられるサービスには、①スキルや経験や希望の職種や訓練修了に必要な追加サポートのアセスメント、②個別就職計画の作成、③助成金つきパートタイム雇用の紹介、④仕事探しの研修、⑤訓練修了後の就職先の紹介、⑥PCなどの講習、⑦無料の健康診断などが含まれる。

年間の参加者数は約9万人。参加時の平均年齢は64歳。2013年度は約4億5,000万ドルの予算が充たされた。

同制度は、1965年に施行された Older Americans Act に基づく制度の中で、唯一連邦保健福祉省の管轄ではない制度である。低所得の高齢者を対象とするそのほかの制度との連携を高め、高齢者の雇用だけでなく健康や自立も促進するため、連邦労働省は同制度を同省のコミュニティ生活局 (Administration for Community Living) に移管することを提案している。そのため2014年度予算の概算要求には同施策は含まれていない。

1.6. 女性向け施策

1.6.1. 養成訓練および非伝統的職種に就く女性 (Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations) 支援プログラム

最先端製造業、運輸、建設といった女性が少ない業種で養成訓練に参加する女性の増加に取り組み、採用やリテンションを支援するプロジェクトを助成する制度。助成金の給付対象は、コミュニティ団体、地域労働力投資委員会と登録養成訓練 (Registered Apprenticeship) 制度のスポンサー企業によって構成されるコンソーシアム。助成金の申請条件には、年間50人以上の女性を登録養成訓練に参加させることが含まれる。

登録養成訓練制度の約75%を建設業が占めるが、建設関連職種における養成訓練の女性比率はわずかに平均3%である。連邦労働省内の女性局 (Women's Bureau) と雇用訓練局が助成金を共同で管理し、1994年から実施している。

2013年度までは毎年雇用訓練局の予算の中から約100万ドルが充てられていたが、Office of Apprenticeship が管理する登録養成訓練制度を通じて女性の訓練機会の拡大に取り組む方針から、2014年度予算には含まれていない。助成金の使い道として下記が認められている。

- ・建設業界での就職を希望する女性向け準備教育

-
- ・業界別の訓練（ソフトスキルとハードスキル）
 - ・女性の採用・人選・定着プロセス改善を目的としたスポンサー向け訓練
 - ・機材、ツール、育児や交通サービスの費用

1.7. 退役軍人向け施策

連邦労働省の中に設置されている退役軍人雇用訓練サービス局（Veterans' Employment and Training Service）が、アメリカンジョブセンターなどを通じて下記のような退役軍人向け就職支援を行っている。

1.7.1. 退役軍人再訓練支援プログラム（Veterans Retraining Assistance Program）

35歳以上、60歳以下の失業中の退役軍人に、準学士号やサーティフィケート取得を目的とした教育訓練により、成長分野（医療、設計、工学、スポーツ、アート、美容、事務、建設、製造など全211職種³⁰）での就職に必要なスキルを身につけさせるため、最長1年間の訓練手当（1カ月あたり1,564ドル）を支給する（“Veterans Retraining Assistance Program Fact Sheet”より）。2011年の退役軍人雇用促進法 Veterans Opportunity to Work to Hire Heroes Act 制定により、2012年7月に開始した。教育訓練修了後は連邦労働省から就業支援を受けられる。2014年3月31日に終了予定。支援を受けるには下記の条件を満たす必要がある。

- ・成長分野での就職につながるコミュニティカレッジまたはテクニカルスクールの教育課程に在籍している
- ・連邦退役軍人省からの就労不能者向け給付を受給していない
- ・連邦政府や州政府の職業訓練制度に参加していない

1.7.2. 障害を抱える退役軍人アウトリーチプログラム（Disabled Veterans' Outreach Program）

アメリカンジョブセンターや Veterans Rehabilitation and Employment オフィスで DVOP スペシャリストが障害のある退役軍人に就業支援を提供する。そのための助成金を州政府に支給。支援内容には、職業準備性のアセスメント、面接やテスト、個別就職活動計画の作成、個人またはグループのキャリアガイダンス、仕事紹介、求人求職サイトの紹介、職業訓練の紹介、登録養成訓練制度の受け入れ企業の紹介などが含まれる。

1.7.3. 移行支援プログラム（Transition Assistance Program）

退役軍人やその配偶者に民間部門へのトランジションを支援するワークショップを提供する。ワークショップ

30 : http://benefits.va.gov/vow/docs/vrap_high_demand.pdf

は軍事施設で2日半開かれる。退役軍人雇用促進法の制定により、民間セクターへの移行希望者は参加が義務付けられた。2013年度予算は約900万ドルで、年間16万人の参加を見込む。

- ・履歴書、カバーレター、応募用紙の作成
- ・連邦政府機関の採用プロセスと履歴書の書き方
- ・面接対策や給与交渉のテクニック
- ・人脈構築、ピアサポートグループの形成
- ・地元の労働市場に関する情報収集
- ・仕事探しの方法（インターネットやSNSの活用も含む）
- ・キャリアプランニング、ライフプランニング
- ・軍隊と民間部門の職場環境や文化の違い
- ・退役軍人向けのさまざまなサービスの紹介

1.7.4. ホームレスの退役軍人再統合プログラム (Homeless Veterans' Reintegration Program)

退役軍人のホームレスを対象とした仕事紹介や職業訓練を強化するため、地域労働力投資委員会、州政府機関、NPOに助成金を支給する。退役軍人ホームレスを対象とした唯一の連邦就業支援制度。連邦退役軍人省によると、2010年現在で約7万5,600人の元軍人ホームレスが存在する。またその2倍の人数がホームレス状態に短期陥ったことがある。2012年7月には90団体に総額2,000万ドルの助成金が支給された。ホームレス問題の解決を図る省庁間協議会 U.S. Interagency Council on Homelessness の戦略的計画に即し、2015年までにホームレスをなくすために取り組んでいる。

1.7.5. 全米退役軍人訓練所 (National Veterans' Training Institute)

Disabled Veterans' Outreach Program (DVOP) スペシャリスト、Local Veterans' Employment Representative (LVER) スタッフといった直接退役軍人に就業支援サービスを提供するスタッフの育成やプロフェッショナルスキル向上を目的とした研修施設。2010年制定の Veterans' Benefits Act によって、DVOP スペシャリストと LVER スタッフは、就任から18カ月以内に2つの必須研修を修了しなければならない。研修は座学およびeラーニングの形式で行われる。1986年に設立され、コロラド州立大学が運営する。

【座学コース】

- ・ Case Management
- ・ Labor Employment Specialist
- ・ Promoting Partnerships for Employer
- ・ Transition Assistance Program
- ・ VETS Federal Courses

【オンラインコース】

- ・ VB-Online (10日間)
- ・ Distance OVS (個人のペースで学習)
- ・ USERRA 101 (個人のペースで学習)
- ・ USERRA 102 (個人のペースで学習)
- ・ VITAL (14日間、インストラクターが指導)

1.8. 受刑者向け施策

1.8.1. 受刑者の再統合プログラム (Reintegration of Ex-Offenders Program)

アメリカンジョブセンター、教育機関、商工会議所などとパートナーシップを形成し、受刑者に教育、仕事紹介、職業訓練、メンタリングなどを出所前後に提供し、就業を促進する NPO を助成する制度。貧困率や犯罪率の高い地域で支援活動を行う NPO を対象とする (旧 Prisoner Reentry Initiative)。WIA に基づく。

若年者向けプログラムと成人の社会復帰支援プログラムの2種類があり、若年者向けは少年院を出所した14～24歳、成人向けは18歳以上の受刑者を対象とする。政策の評価は、若者向けのプログラムは再犯率、成人向けは就業率と定着率と6カ月の平均所得を基準としている。ブッシュ政権下の2005年に開始された。

連邦労働省は2013年6月、貧困率30%以上で重罪犯罪率の高い地域で少年院出所者や女性受刑者を支援する12のNPOに総額3,200万ドルの助成金を支給すると発表した。2013年度の予算編成では前年より500万ドル多い約8億5,000万ドルが充当された。2014年度予算の概算要求では約9億ドルを要求している。

【支援内容】

①出所前 (最長3カ月)

- a. オリエンテーション
- b. アセスメント (リスクアセスメント、ワーク・レディネス、教育の必要性)
- c. 出所後のプランの作成
- d. 就業に必要な書類の入手のサポート
- e. 教育や職業訓練
- f. ソフトスキルの訓練
- g. ジョブトレーニング
- h. メンタリング

②出所後

- a. 教育や職業訓練
- b. ジョブトレーニング

- c. OJT
- d. 基礎スキルの向上
- e. 職業準備性向上のための訓練
- f. ワークエクスペリエンス
- g. 仕事紹介

③ケースマネジメント（住居支援、法律支援、メンタルヘルスカウンセリング、薬物依存症の治療などその他サポートサービスの紹介）

④メンタリング

1.9. H-1B テクニカルスキル職業訓練助成金 (H-1B Technical Skills Training Grant)

H-1B ビザが多く発行されている IT、医療、バイオテクノロジー、高度製造業といった成長分野における教育や職業訓練を強化し、米国民のスキルを引き上げ、将来的に同ビザ発給の必要性をなくすことを目的とする助成金制度。助成金は、事業者団体といったビジネス関連の非営利団体、コミュニティカレッジや地域密着組織といった教育・訓練プロバイダー、経済開発団体から成る官民パートナーシップに支給する。① H-1B ビザ取得者が発行される業種でのスキルやコンピテンシーの習得を支援する、②現在求人が存在する、または今後発生が予想される職種に関する教育や訓練を提供する、③事業主または業界認定の資格取得を支援するプロジェクトを対象とする。

H-1B ビザの申請料や年間発給数の上限などについての規定を含む 1988 年制定のアメリカ競争力および労働力改善法にもとづき、雇用主が支払う同ビザの申請料が財源となっているため、労働省の予算配分には含まれていない。

2012 年度には、79 の団体に総額約 3 億 4,200 万ドルの助成金が支給された。このうち 1 億 6,300 万ドル以上が働きながら新しい技能を習得する OJT に、残りは長期失業者向けプロジェクトに充てられた。このうち、500 万ドルの助成金を受給した New Jersey Institute of Technology では、地域のコミュニティカレッジ、そして IBM や AT&T や Intel といったハイテク企業 6 社と連携し、Android や iOS 端末向けソフトウェアを開発する「クラウドマスター」の職業訓練コースなどを開設した。企業側は、既存社員にコースを受けさせることでスキルを底上げし、より高度な職種に配置することで、エントリーレベルの人材のための採用枠を作ることができる。

1.10. ワークフォース・イノベーション・ファンド (Workforce Innovation Fund)

行政の就業支援および訓練サービスの成果（求職者および雇用主）やコスト効率を向上させるため、行政サービスの設計やデリバリー戦略に画期的なアプローチを用いた州の労働力機関や地域労働力投資委員会などに助成金を交付する制度。助成金対象プロジェクトには、成果測定を行うことが求められる。連邦労働省は、どのような労働力開発施策が最も効果的かという知見を大きく増やすことを目標としている。

<主な狙い>

- ・ 行政サービスのデリバリー戦略、または／かつ制作体制や運営体制、プロセスを一新し、労働力システムのカスタマーである求職者と雇用主にとっての成果を高める
- ・ 上記の活動の有効性を測定する

連邦労働省は、2011年12月に同制度の設立を発表。翌年6月に第1弾として総額1億4,690万ドルを26の地方自治体や組織を支給した。このうち、最高額の1,200万ドルを受給したロサンゼルス市労働力投資委員会では、この助成金をもとに、“LA Reconnections Career Academy”プロジェクトを立ち上げ、市内の高校中退および若年失業対策に取り組んでいる。ロサンゼルスでは、16～24歳の若年者50万人のうち、約9万7,000人が無業・無就学の状態である。プロジェクトには、同労働力投資委員会、キャリアディベロップメント支援を提供するNPOのThe LA Reconnections Career Academy、ロサンゼルス市長室、ロサンゼルスコミュニティカレッジ地区、ロサンゼルス地区商工会議所、Youth Policy Instituteが参加している。そこで同市は、対象者を①高卒または同等の資格取得に必要な期間が残り1年以内の学校に通わない若者（Fast Track Cohort）と、②高卒または同等の資格取得に必要な期間が残り1年以上の若者に分類。教育以外に、医療、建設、グリーンテクノロジーにおける職業訓練を提供している。

Youth Policy Instituteは、今後人材の需要増が見込まれる医療関連の職業訓練に重点を置き、Certified Nursing Assistants（看護助手）とHome Health Aids（在学看護・介護助手）、Medical Interpreters（医療通訳士）の職業訓練を提供している。リレーションを持つ医療機関でのインターンシップや就業をサポートしている。高校中退率の高い地域に住む若者を主な対象とする。

同プロジェクトは下記のような成果を挙げている。

- ・ 1,200人の若者がプログラムに参加
- ・ 69%が就学または就職
- ・ 65%が学位またはサーティフィケートを取得
- ・ 85%がWork Readiness Certificateを取得（金融リテラシーに関する講習を含む）
- ・ 40%が読み書きや数学の能力が向上

1.11. アメリカンジョブセンター（公共職業安定所）

就業状況を問わず、14歳以上のすべての求職者が1カ所で職業紹介、UI、教育・職業訓練の紹介などのサービスを受けられる公共職業安定所。WIA 若年者向けプログラム、WIA 成人向けプログラム、WIA 非自発的離職者向けプログラム関連の支援などを提供する。雇用主も採用支援を受けることができる。連邦労働省雇用訓練局が州の労働力投資委員会に助成金を交付し、同委員会から委託されたコミュニティカレッジ、地域のNPO、政府機関などがセンターを運営している³¹。

連邦労働省は2012年、「ジョブリンク」、「ワークフォースコネクション」、「ジョブスプラス」、「ワークフォースセンター」など地域によって異なるワンストップキャリアセンターの呼称を「アメリカンジョブセンター」に統一するよう各州政府に呼びかけた。

1.11.1. 主な求職者向けサービス

アメリカンジョブセンターの求職者向けサービスは、基本サービス(Core services)、集中サービス(Intensive services)、訓練サービス(Training services)の3段階に分類される。

1) 基本サービス

センター利用者が受けることのできる基本的なサービス。情報提供が中心で、就業状況や経歴などに関わらず誰でも利用できる。下記のセルフサービスとセンター職員のサポート付きサービスに分類される。

①セルフサービス

- ・就業状況や希望の職業訓練などに関する質問票を使ったセルフアセスメント
- ・PCや印刷物を使った求人情報、需要の高い職種、給与相場といった地域の労働市場に関する情報の収集
- ・資料室（書籍、新聞、定期刊行物、職業紹介ビデオ）、FAX、プリンターといった設備の利用

②職員のサポート付きサービス

- ・就業状況、スキルレベル、職業適性、能力などに関するアセスメント
- ・WIAに基づく支援の受給資格の審査
- ・仕事の紹介（センター職員によるキャリアカウンセリングが含まれる場合もある）
- ・大学、コミュニティカレッジ、専門学校などが実施する職業訓練の紹介
- ・求人件数、需要の高い職種、給与相場、求められるスキルといった地域の労働市場に関する情報の提供
- ・就職活動に関するさまざまなワークショップ（変化に伴う感情の対処法、目標設定、自分のスキルの特定、求人情報の検索方法、就職活動の計画、企業の採用方法、仕事探しに役立つツール、履歴書やカバーレターの作成、面接対策、人脈構築法、PCの使い方など）

31: "One-Stop Career Center (American Job Centers) Overview", U.S. Department of Labor Employment and Training Administration, June 2012

-
- ・失業手当の申請方法に関する情報提供
 - ・就職フェアの開催

2) 集中サービス

基本サービスを1つ以上受けても職が見つからない、あるいは雇用の維持や経済的に自立する（Lower Living Standard Income Level）ためにより賃金の高い仕事への転職が必要で、そのためには集中サービスを受ける必要があるとセンターの職員が判断した失業者や就業者を対象とする。下記のようなサービスが含まれる。

- ・スキルレベルやサービス受給の必要性を測る包括的なアセスメント
- ・診断テストやその他ツールの利用
- ・就職を阻む要因を特定し、目標を定めるための細かいヒアリング
- ・目標達成に必要な行動や受けるべき支援を明らかにする個別就職活動計画の作成
- ・個別またはグループカウンセリング
- ・インターンシップやワークエクスペリエンスの紹介
- ・通勤圏外の仕事探しや引越し支援
- ・履歴書の添削
- ・面接集中対策
- ・GED 対策
- ・読み書きなど基礎教育のサポート

3) 訓練サービス

基本サービスと重点的サービスの両方を受けても仕事が見つからない、あるいは雇用の維持や転職のために職業訓練や基礎力の訓練を必要とする者を対象とする。サービスを受けるには下記の条件を満たす必要がある。

- ・訓練修了に必要な技能を持ち合わせている
- ・貿易調整支援やベル奨学金（Bell Grants）といったほかのプログラムから訓練に必要な資金援助を受けることができない
- ・現在の求人状況に即した訓練プログラムを選択する

アメリカンジョブセンターには訓練設備はないため、WIAの規定を満たす地域労働力投資委員会認定の訓練供給機関を通じて訓練を受ける。求職者には通常、個別訓練口座（Individual Training Accounts）が与えられ、この口座を通じて教育訓練給付が支給される。求職者は、口座残高に応じて訓練プログラムをリストの中から自由に選ぶことができる。口座の形態はバウチャー（利用券）、金融機関を通じた電子振込、小切手、デビットカードなど地域によって異なる。地域労働力投資委員会が、1人あたりの給付額や訓練期間に上限を定める。給付額は1,000～1万ドルと地域によって異なるが、平均は5,000ドルとなっている。また訓練期間は6カ月～2年と訓練の種類によって異なる³²。訓練給付は授業料、初期費用、書籍、

32: "One-Stop Innovations Leading Change Under the WIA One-Stop System", John J. Heldrich Center for Workforce Development, Rutgers, The State University of New Jersey, 2002

教材に使用できる。訓練サービスには下記のような内容が含まれる。

- ・ 大学やコミュニティカレッジなどでの職業教育や訓練
- ・ 企業での職場実習と座学での講習を組み合わせたプログラム（コーオペ教育などを含む）
- ・ 民間教育機関による教育や訓練
- ・ 起業訓練
- ・ 就職対策ワークショップ
- ・ 識字教育

1.11.2. 主な雇用主向けサービス

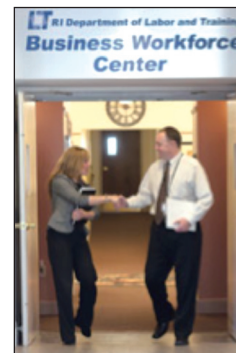
雇用主向けサービスには下記のようなものが含まれる。

- ・ 州政府運営の求人求職サイトへの求人情報の掲載
- ・ 求職者が公共求人求職サイトに登録した履歴書の検索
- ・ 候補者の紹介
- ・ 応募者のスクリーニングやアセスメントの代行
- ・ スクリーニングや面接などに利用できる会議室の提供
- ・ 説明会や就職フェアといった採用イベントの運営サポート（センターまたは企業の拠点内で実施）：センター職員が、参加申し込み者の中から企業の採用要件に合った求職者を絞り込む
- ・ 新設立されたベンチャー企業など大量採用を必要とする企業向けの採用支援
- ・ OJT 付き採用の助成：センター職員が、応募者の中から企業のニーズをもとに面接対象者を絞り込む。研修中に支払われる賃金の 50 ～ 90% を助成する（州によって異なる。ニュージャージー州の Mercer County One-Stop Career Center の場合は最大 4,000 ドルを最長 6 カ月助成）。研修期間中は、センター職員が研修生にガイダンスなどを提供。研修で仕事に必要なスキルや知識を十分身につけた者は、正社員として採用される。新入社員の訓練資金が不足している中小企業や特定の採用ポストに合った人材が見つからない大手企業など向け
- ・ レイオフ回避策に役立つ情報や助言の提供
- ・ Rapid Response: 工場の閉鎖や人員の大量解雇を予定する企業の拠点で、社員の再就職支援を提供。該当社員向けにアメリカンジョブセンターへの求職者登録や失業保険の申請方法などに関する情報を提供する。拠点でワークショップ（履歴書やカバーレターの書き方や添削、面接対策など）、個別カウンセリング、職業紹介なども行う
- ・ 事業の拡大や移転に役立つ、または今後採用ニーズが高まりそうな職種や人材育成の必要性の見通しを表す労働市場情報の提供（失業率、職種別雇用者数、給与相場、人口統計など）
- ・ 社員の定着化に役立つその他サービスに関する情報提供（育児支援、メンタリング、交通費支援）
- ・ 給与税の納税義務や申告方法などに関する情報の提供
- ・ 雇用機会税額控除制度に関する情報の提供

ロードアイランド州 Business Workforce Center

ロードアイランド州は2010年に、企業の採用を支援し、事業成長を後押しする専門のウォークインセンターを同州労働訓練局の地下に設置した。スタッフが、求人情報のシステム登録、採用イベントのコーディネート、応募者のプレスクリーニングを代行する。マッチング、スキルアセスメント、訓練、税額控除の情報提供などを行う。

たとえば、2013年の年末までに2店舗の開店準備を進めているカフェチェーンのCorner Caféの採用を支援している。同チェーンでは店長、副店長、時給マネージャー、シフトスーパーバイザー、カスタマーサービスアシスタント、調理スタッフ、キャッシャー、皿洗いなど50人のスタッフの採用を予定している。



出典：www.dlt.ri.gov/bwc

1.11.3. アメリカンジョブセンターの種類

1) 総合型 (Comprehensive American Job Center)

求職者や企業に、仕事探し、マッチング、キャリアカウンセリング、教育訓練の情報提供、公的援助の申請受付や情報提供といった就業支援や職業訓練を包括的に提供する。各地域に1つ以上の総合型アメリカンジョブセンターを設置することが義務付けられている。総合型センターには、WIAが規定するパートナー機関（退役軍人雇用訓練サービス局など）のスタッフが常駐している。

求職者は、センター内に設置されているPCで州政府運営の求人求職サイトなどに登録されている求人情報を検索し、キャリアカウンセラーによる個別就職相談を受け、職業訓練や大学・専門学校等の情報を検索し、スタッフによる職業紹介を受けることができる。

失業手当の申請方法に関する各州政府のページ、連邦政府が実施する職業訓練の情報など行政サービスについて検索できる連邦労働省のサイト America's Service Locator によると、総合型アメリカンジョブセンターは2013年10月現在、全米（グアムやプエルトリコ、バージン諸島を含む）で1,718カ所にある。たとえば、2004年にブルックリンに設立されたBrooklyn Workforce1 Career Centerは、敷地面積2万平方フィートの広さを持つ総合型のアメリカンジョブセンターで、運営はNYC Department of Small Business Services からGrant Associatesに委託されている。同社は市内の3つの公共図書館内に併設されているWorkforce1 Career CenterやWorkforce1 Transportation Career Centerなどの運営も行っている。同センターは下記のようなサービスを提供している（図表5）。

図表 5 Brooklyn Workforce1 Career Center の概要

営業時間	月～金 9:00am-5:00pm
退役軍人の就業支援担当者	常駐 (要予約)
電話による失業手当申請	可
インターネットでの失業手当申請	可
センターでの失業手当申請	可
<設備>	
キャリアリソースルーム	有
企業が面接を行う部屋	有
電話・FAX	有
コピー機	有
PC	有
インターネット接続	有
ビデオ視聴ステーション	有
<若年者向けサービス>	
求人情報を検索する (就労経験、インターンシップ、社会奉仕を含む)	可
就労許可の申請に関する情報を検索する	可
就職活動を成功させるための戦略について学ぶ	可
面接対策のサポートを受ける	可
履歴書作成のサポートを受ける	可
履歴書をシステムに登録する	可
サマージョブ探しのサポートを受ける	可
夏季の学習機会に関する情報を収集する	可
職業技能を向上させる	可
GED 試験対策を行う	可
読み書き・数学の能力を高める	可
訓練中の生活補助を受ける	可
育児支援探しのサポートを受ける	可
訓練の学費支援について情報収集する	可
興味やスキルなどキャリア診断を受ける	可
需要の高い職種や平均給与を調べる	可
地元の求人企業に関する情報を収集する	可
企業が求職者に求める資質について学ぶ	可
<失業者向けサービス>	
失業のストレスへの対処におけるサポートを受ける	可
職業能力を高める	可
GED 試験対策を行う	可
読み書き・数学の能力を高める	可
職業興味診断を受ける	可
需要の高い職種や平均給与を調べる	可
地元の求人企業に関する情報を収集する	可
就職活動を成功させるための戦略について学ぶ	可
面接対策のサポートを受ける	可
履歴書作成のサポートを受ける	可
履歴書をシステムに登録する	可
ほかの求職者の就職活動戦略に関する情報を共有する (ジョブクラブ)	可
<企業向けサービス>	
応募者のスクリーニングサービスを受ける	可
センターの施設を利用し、採用や応募者面接を行う	可
採用を成功させるための戦略について学ぶ	可
面接の効果を高める方法を学ぶ	可
職務記述書の効果的な書き方についてサポートを受ける	可
雇用機会均等法やアメリカ障害者法の規定について学ぶ	可
採用や解雇に関する規制について学ぶ	可
雇用機会税額控除やその他の雇用促進制度について情報を収集する	可

出典 : America's Service Locator

▼ Brooklyn Workforce1 Career Center の内部³³



受付エリア



ユーザー登録すると、会員カードが発行され、インターネット経由での求人の応募やワークショップへの参加申し込みなどが可能となる

2) 提携型 (Affiliated American Job Center)

総合型ジョブセンターよりもサービスの種類や WIA が規定する常駐のパートナー機関が少ない。総合型センターよりも営業時間が短かったり、営業日が少なかったりするところもある。America's Service Locator によると、2013 年 10 月現在、提携型アメリカンジョブセンターは全米（グアムやプエルトリコ、バージン諸島を含む）で 815 カ所にある。

3) 専門型 (Specialized)

医療など特定の業種、または若年者といった特定の求職者層に特化したサービスを提供する（1.11.4. 参照）。

4) 移動型 (Mobile One-Stop Unit)

コネチカット州、メリーランド州、テネシー州、ミシガン州、オハイオ州、フロリダ州など多くの州や地区が、予算不足でサテライトキャリアセンターが閉鎖された、あるいは交通などの事情によりアメリカンジョブセンターに通えない住民のために、中古のキャンピングカーやバスなどを改装した移動型のアメリカンジョブセンターを、公共図書館、商工会議所、市庁舎、学校、教会、職業リハビリセンター、レクリエーションセンター、就職フェアや展示会の会場、軍事基地などに出動させている。車内には、インターネットに接続された PC、ワークステーション、スキャナーと FAX 機能付きプリンター、液晶テレビ、音響設備、面接用などの個室、冷蔵庫、電子レンジなどが備えられている。求職者は、求人情報の検索や失業手当の申請を行ったり、職業スキルのアセスメント、履歴書の作成や添削、PC 講習、教育や訓練機関の紹介などを受けることができる。アメリカンジョブセンターのスタッフがサポートを提供する。

工場閉鎖や大量の人員解雇が行われた際も、企業の拠点に出動し、再就職支援サービスを提供する。オハイオ州では、採用を行っているある自動車部品メーカーの拠点に移動型アメリカンジョブセンター Job-A-Bego が出動し、センター職員が企業の代わりに応募者の 1 次審査を実施。同日に約 30 人の採用が決まった例もある。就職フェアや研修など用に企業や団体へ移動型センターを貸し出す地域もある（例：フロリダ州の Polk Works の貸出料金は 1 日あたり 500 ドル）。

33 : <http://downtownbrooklyn.com/places/services/community-organizations/workforce1-career-center>
www.nyc.gov/html/sbs/wfl/html/about/about.shtml

▼ メリーランド州の Southern Maryland JobSource Mobile Career Center³⁴



就職活動に関するワークショップ、PC 基礎講習、若年者や高齢者向け特別プログラム、履歴書の作成支援などを求職者に提供する



求人情報を検索するための PC などが設置されている

5) セルフサービスのキオスク端末

一部の地域では、アメリカンジョブセンターに登録された求人情報をジョブセンターに行かなくても気軽に検索できるよう、公共施設にタッチパネル式の情報キオスク端末が設置されている。カリフォルニア州ベンチュラ郡では、2009 年に同郡の労働力投資委員会が図書館やショッピングセンターにキオスク端末を設置した。ジョブセンターの PC サイトに登録された求人情報を検索し、お気に入りの情報を自分のメールアドレスに送信することができる。ショッピングセンターにある端末では、センター内のテナントショップの全求人情報を検索するメニューが含まれている。

▼ キオスク端末³⁵



カリフォルニア州ベンチュラ郡の Simi Valley 図書館内に設置されている JobLink キオスク端末

34 : www.fsvcc.com/classroom/15691.php

35 : www.thelighthousenews.com/news/2009/aug/26/second-job-career-center-quotjoblinkquot-kiosk/

1.11.4. 専門型アメリカンジョブセンターの事例

1) Workforce1 Healthcare Career Center

ニューヨーク市では、成長産業である医療、製造、運輸業界（航空、陸上旅客輸送、トラック運送、航空運送）における就職支援に特化したキャリアセンターが市内3カ所に設置されている。センターの運営はスモールビジネス局が行っている³⁶。

そのうちの1つの Workforce1 Healthcare Career Center は、医療に特化したキャリアセンターで、2009年10月にラガーディア・コミュニティカレッジ内に設立された。医療分野の職業紹介や職業訓練を低所得者に提供し、正看護師、看護助手、救急救命士、救急隊員といった成長の著しい有望な分野でより給与の高い職への移行を助ける。ターゲットとするサブセクターは、病院、長期療養施設、診療所、外来診療施設である。

米国復興・投資法に基づく予算として250万ドル、WIAに基づく予算として500万ドル、そのほかも含めて合計840万ドルの予算が設立と3年の運営に充てられた³⁷。

【職業紹介件数の多い職種】

- ・正看護師
- ・救急救命士や救急隊員
- ・准看護師（Licensed Practical Nurse および Licensed Vocational Nurse）
- ・認定看護アシスタント（Certified Nursing Assistant）や看護助手（Nursing Aide）
- ・メディカルアシスタント
- ・作業療法士アシスタント

同センターが提供するサービスは下記のとおり。

【求職者向けサービス】

- ・スキルレベル、就労経験、職業興味、サポートサービスの受給の必要性などを判断する個別アセスメント
- ・WIAに基づく支援プログラムの受給資格の審査
- ・就職活動計画の作成
- ・個別キャリアカウンセリング
- ・職業紹介
- ・ワークショップ（履歴書の書き方、面接対策、PC講習）
- ・外国での看護師などの資格や経験を持つが英語が不自由なために職に就けない移民に、英語研修を与え、米国での資格取得や復職を支援する Welcome Back Center

職業紹介を受けるには、下記の条件を満たす必要がある。

36：需要に即した雇用対策を実施するため、ブルームバーグ市長が2003年に雇用局を廃止。成人向け就業支援をスモールビジネスサービス局に、若年支援を若年・地域開発局に統合することを発表した

37："Healthcare career center opens at LaGuardia CC", The Queens Courier, 13 November 2009

1. 求職者登録を行い、説明会に参加する
2. キャリアアドバイザーからキャリアアドバイスやクレデンシャルの確認を受ける
3. 履歴書や面接対策のワークショップに出席する
4. 履歴書やエッセイによる書類審査とセンター職員との面接による審査に合格した求職者は、企業担当者との面接を受ける

【訓練サービス】

- ・ 無料の職種別職業訓練
- ・ スキル訓練やサーティフィケート取得講習
- ・ 2日～24カ月の講習（単位認定される訓練も含む）
- ・ 大学の教職員による協力
- ・ 最先端の医療設備が整った模擬施設での訓練

ニューヨーク市内の成長職種に指定された分野で転職、あるいは現在の職種でキャリアをさらに発展させるために職業訓練が必要とキャリアアドバイザーがアセスメントで判断した者には、バウチャーが交付され、訓練の受講料を助成する。助成額の上限は職種によって異なる。バウチャーは、入会費、授業料、試験の受験費用、教材費に使用できる。また、1年未満の短期訓練を対象とする。

- ・ 18歳以上
- ・ 積極的に就職活動を行っている、あるいは現在働いている
- ・ 年収5万7,904ドル以下
- ・ 訓練修了後、即就業できる
- ・ 高卒またはGEDの資格を持つ
- ・ 一定の就労経験がある

ITGを利用できる職種や申し込み条件は下記のとおりである（図表6）。

図表6 ITGを使用できる職種と申し込み条件

職種	最低限必要な就労経験	最終学歴	助成額の上限
バスやトラックの運転手	24カ月	高卒またはGED	2,000ドル
商用車の運転手、バスの運転手	6カ月	高卒またはGED	2,000ドル
認定看護助手	12カ月	高卒またはGED	3,800ドル
臨床医療助手	12カ月	高卒またはGED	5,000ドル
コンピューターサポートスペシャリスト	12カ月	高卒またはGED	3,800ドル
コンピューターシステムアナリスト	12カ月	2年または4年の学位	3,800ドル
ネットワーク&コンピューターシステム/アドミニストレーター	12カ月	2年または4年の学位	3,800ドル
警備員（武装）	24カ月	高卒またはGED	800ドル
警備員（非武装）	6カ月	2年または4年の学位	400ドル

出典：www.nyc.gov/html/sbs/wf1/downloads/pdf/WhatIsAnITG_FAQ2.pdf

▼ Workforce1 Healthcare Career Center の内部³⁸



▼ 職業訓練で使用する模擬施設³⁹



Workforce1 Healthcare Career Center を見学するニューヨーク市のマイケル・ブルームバーグ前市長と連邦保健社会福祉省キャサリン・セベリウス長官

2) MLK Youth Career Center

2010年に開設された、アリゾナ州ユマにある14~21歳対象の若者専門のアメリカンジョブセンター。求人情報検索、職業紹介、職業訓練、学業支援、学生同士で勉強を教え合うピアチューターリング、ワークショップ、個別カウンセリングといったさまざまなサービスをワンストップで提供する。若者たちが放課後に集う安全な場も提供している。企業、教育関係者、労組などの関係者から成る Yuma Private Industry Council, Inc が運営している。

月~金曜日の午前9時から午後3時は16~21歳、午後3時以降は12~18歳が対象。ワークエクスperienced エンズや職業資格や高等教育を必要としている高校生やGED取得希望者向けの支援なども提供する。調理、自動車工、溶接、警官といった職業を紹介する Career Day Presentation、大学入学手続きの方法や入学条件や学費支援に関する情報を提供する説明会、就職フェアといったイベントもセンター内で開催している。キャリアデイには地元警察やカレッジの担当者も出席した。

FacebookとTwitter (@ MLKTeenCenter) で、求人情報、イベント、センターのサービス内容などについて広報している。求人情報には、地元の飲食店、ホームセンター、ガソリンスタンド、百貨店、書店、宅配ピザ、ケーブルテレビ配線、電話会社などが含まれる。

2012年に開催された16~21歳対象の Employment Workshop Day には、下記のような無料ワークショップが開かれた。そのほか、モチベーション向上に関するワークショップなども実施している。

- 2:10 pm ~ 2:30 pm 公共職業安定所のサービス内容
- 2:40 pm ~ 3:00 pm 履歴書の書き方
- 3:10 pm ~ 3:30 pm 応募用紙の入力方法
- 3:40 pm ~ 4:00 pm 面接対策
- 4:10 pm ~ 4:30 pm オンライン応募

38 : www.facebook.com/nycworkforce1

39 : www.vosizneias.com/138446/2013/08/11/1118-analysis-shows-overall-ny-hospital-care-improving-seattlepi-com/

- 4:40 pm ~ 5:00 pm セルフマーケティング
- 5:10 pm ~ 5:30 pm カスタマーサービスとは何か
- 5:40 pm ~ 6:00 pm 適切な服装

子どもたちは放課後センターに集まり、スクールプロジェクトにグループで取り組んだり、PCで求人情報を検索したり、宿題をしたり、ゲームをすることもできる。音楽やスポーツやアートのアクティビティも実施。

2011年7月1日～2012年6月30日の利用者の内訳は、若者5,666人（このうち学生は約3,200人）、大人約370人、失業者50人、退役軍人60人だった。

▼ MLK Youth Career Center⁴⁰



入口



外観



ビリヤード台といった娯楽設備もある



若者の憩いの場となっている



放課後、学校から与えられた課題に取り組む子どもたち



キャリアフェアの光景

40 : www.facebook.com/MlkYouthCareerCenter

2. 失業給付

米国の主な失業給付として、失業保険（UI）、緊急失業給付（EUC）、延長給付（EB）が挙げられる。この3種類を合計すると、制度上は最長 93 週（約1年 10 カ月）の失業給付を受けることができる。米労働統計局によると、2012 年現在の平均失業期間は 39.4 週に上る⁴¹。

米政策シンクタンク Center on Budget and Policy Priorities によれば、2013 年 11 月現在、ノースカロライナ州を除くすべての州と地域で EUC が給付されている。EB については 2012 年 8 月以降、EB を支給する州はひとつもない。同シンクタンクのレポートによれば、UI と EUC を合計した失業給付の実質の給付期間は、たとえばノースカロライナ州では最長約 5 カ月（19 週）であるのに対し、ネバダ州やイリノイ州などでは最長約 1 年半（73 週）と州によって大きな開きがある（図表 7）。ただし、EUC の給付は 2013 年 12 月 31 日をもって終了している。

図表 7 失業給付の州別最長給付期間（一部抜粋）

州	失業率 (3カ月平均)	UI (週)	EUC (週)	EB (週)	合計給付期間 (週)
Alabama	6.4%	26wks	28wks	0 wks	54wks
Alaska	6.5%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Arizona	8.2%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Arkansas	7.5%	25wks	35wks	0 wks	60wks
California	8.8%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Colorado	6.9%	26wks	28wks	0 wks	54wks
Connecticut	8.0%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Delaware	7.0%	26wks	37wks	0 wks	63wks
District of Columbia	8.7%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Florida	6.8%	23wks	24wks	0 wks	47wks
Georgia	8.4%	19wks	27wks	0 wks	46wks
Hawaii	4.3%	26wks	14wks	0 wks	40wks
Idaho	6.7%	26wks	28wks	0 wks	54wks
Illinois	9.1%	26wks	47wks	0 wks	73wks
Indiana	7.8%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Iowa	4.7%	26wks	14wks	0 wks	40wks
Kansas	5.7%	26wks	14wks	0 wks	40wks
Kentucky	8.4%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Louisiana	6.8%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Maine	6.9%	26wks	28wks	0 wks	54wks
Maryland	6.8%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Massachusetts	7.2%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Michigan	9.0%	20wks	36wks	0 wks	56wks
Minnesota	5.0%	26wks	14wks	0 wks	40wks
Mississippi	8.5%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Missouri	6.9%	20wks	28wks	0 wks	48wks
Montana	5.3%	28wks	14wks	0 wks	42wks
Nebraska	4.1%	26wks	14wks	0 wks	40wks
Nevada	9.4%	26wks	47wks	0 wks	73wks
New Hampshire	5.0%	26wks	14wks	0 wks	40wks
New Jersey	8.4%	26wks	37wks	0 wks	63wks
New Mexico	6.7%	26wks	28wks	0 wks	54wks
New York	7.6%	26wks	37wks	0 wks	63wks
North Carolina	8.3%	19wks	0wks	0 wks	19wks
North Dakota	2.8%	26wks	14wks	0 wks	40wks
Ohio	7.4%	26wks	37wks	0 wks	63wks

出典：“Policy Basics: How Many Weeks of Unemployment Compensation are Available?”, Center on Budget and Policy Priorities, 26 November 2013

41：“Unemployed total and full-time workers by duration of unemployment”, Labor Force Statistics from the Current Population Survey, Bureau of Labor Statistics, 5 February 2013

2.1. 失業保険 (Unemployment Insurance)

自己都合以外の理由で失業した労働者に所得補助を与えることを目的とする制度で、1935年に社会保障法 (Social Security Act) によって設立された。離職前に一定額以上の所得があり、一定期間就業していた者を対象とする。

事業主に課せられる連邦失業税と州失業税が財源となっており、一部の州 (アラスカ、ニュージャージー、ペンシルベニアの3州) を除いて、労働者から保険料は徴収していない。また、自己都合で失業した者には基本的には給付されない点で日本と異なる。

管理運営は、各州の失業保険局が連邦法で定められたガイドラインに即して行っており、受給要件、給付額、給付期間は州によって一部異なる。

2012年2月に成立した2012年中間層減税および雇用創出法 (Middle Class Tax Relief and Job Creation Act of 2012) によって、受給要件に就職活動をするという規定が追加された。さらに州政府は申請者の麻薬検査を行うことができるという条項も追加された。

1) 財源

連邦失業税と州失業税。失業税の税率は州によって異なる。州政府が連邦政府にお金を借りていると税率は上がり、失業手当の受給者数が減ると、税率は下がる。たとえばミズーリ州は2013年11月現在、連邦政府から融資を受けているため、2014年以降税率が引き上げられる14州の1つ。

2) 受給要件

会社都合で離職した求職活動中の就労可能な失業者に給付される。正当または緊急の理由による自発的離職者 (セクハラ被害、夫の転勤に伴う転居、危険な職場、医師による離職の勧めなど) も受給対象となる。自己都合の場合は受け取ることができない。アメリカンジョブセンターから紹介された仕事を拒否した場合、給付は停止する。州によって多少異なるが、基本要件は下記のとおりである。

- ・離職前の「基準期間 (12カ月)」に一定の雇用期間および一定額以上の所得がある (州によって基準は異なる)⁴²
- ・働く能力および意思がある
- ・積極的に就職活動を行っている
- ・即日勤務を開始することができる

フリーランスや自営などで働きながら UI を受給することも可能だが、労働時間や所得の制限がある。たとえばニューヨーク州では週3日以内、週給 405 ドル以下なら受給できるが、給付額は1日働くごとに4分の1減額される。

3) 週あたり給付額

多くの州では毎週 (カリフォルニアなど一部の州では隔週) 給付される。給付額は基準期間の所得をもと

42: ロードアイランド州の場合、基準期間の所得が 9,300 ドル以上

に算出される。週あたりの給付額の上限は州によって異なり、2013年現在、最も多いのはマサチューセッツ州で653ドル、最も少ないのはプエルトリコで133ドルと大きな開きがある⁴³。

4) 給付期間

基準期間の所得に基づく。最長給付期間は州によって異なるが、大半は26週。ノースカロライナ州は19週、ミシガン州は20週と、26週より短い州も一部ある。2013年11月現在、最も長いのはモンタナ州の28週である（図表7）。全米平均は2013年第1四半期現在、16.9週となっている。

5) 申請方法

失業したらすぐに州の失業保険監督機関に連絡し、専用ウェブサイトや電話で失業届を提出し、UIの申請を行う。前職の就業先名、過去18カ月のすべての就業先に関する情報（就業期間、給与額、給与の支払い方法を含む）、外国人登録番号などを報告。申請から給付開始まで通常2～3週間かかる。

給付開始後は、インターネットまたは電話で毎週（州によっては隔週）就職活動の進捗（オファーの有無など）や所得状況について報告し、失業認定を受ける。州によっては4週間に1度、アメリカンジョブセンターを訪れ、面接を受けることが州法により義務付けられているところもある。

手当の主な受取方法は、小切手、銀行口座への電信振込み、デビットカードの3種類。最近では多くの州がデビットカードによる支給システムを導入している。カリフォルニア州では2011年、UI、Disability Insurance（障害者保険）、Paid Family Leave（有給家族休暇）⁴⁴の小切手による給付を廃止し、代わりにバンク・オブ・アメリカのデビットカードによる給付を開始した。銀行口座を持っていなくても利用可能。同銀行のATMを使って無料で現金を引き出したり、VISA加盟店で買い物をすることができる。

▼カリフォルニア州のデビットカード⁴⁵



2.2. 2008年緊急失業給付（Emergency Unemployment Compensation 2008）

州政府の予算を財源とするUIの給付期間が満了した長期失業者に対し、連邦政府が失業給付をさらに最長47週支給する時限措置。金融危機による雇用状況悪化を受けて、従来の失業給付の給付期間を延長する目的で2008年に導入された。当時の失業率は5.8%、平均失業期間は17.1週だった。

同制度はこれまで数回にわたって期限が延長されてきたが、2013年12月28日をもって同制度は終了となった。上院民主党は、期限を11月半ばまで約1年延長し、これに伴うコスト180億ドルを相殺するための歳出削減を盛り込んだ新たな法案を提出した。しかし、共和党議員はこれを拒否し、より短い3カ月の延長を提案。

43： <http://jobsearch.about.com/od/unemployment/a/weekly-unemployment-benefits.htm>

44： 取得理由として、産休・育休、家族の看病・介護、養子や里子の受け入れなどが認められている

45： www.edd.ca.gov/images/content/EDD_Debit_Card_large.jpg

3カ月延長した場合に発生する 65 億ドルの費用は、ほかの部門の歳出を削減するなどして財源を確保することを提案している⁴⁶。

オバマ大統領は、2014 年の一般教書演説で同制度の再開を議会に改めて訴えたが、上院での両党による交渉は難航している。

低賃金労働や失業者の擁護団体 National Employment Law Project が発表した調査報告書によると、2013 年 11 月現在、失業期間が 27 週以上の長期失業者は米国で約 410 万人存在した。うち約 130 万人が EUC を受給していたが、12 月 28 日で EUC の給付は停止された。同制度が失効してから、長期失業者は 130 万人から 140 万人に増加した。今後制度が再開されなければ、給付を受けられない失業者は週あたり 7 万 2,000 人増加すると予想されている⁴⁷。

1) 財源

連邦政府が 100%負担する。

2) 週あたりの給付額

UI と同額だが、最大給付額は州によって異なる。

3) 給付期間

2012 年の中間層減税および雇用創出法の成立によって、Tier 1 の給付期間が 20 週から 14 週に短縮、Tier 3 が 13 週から 9 週に短縮、Tier 4 が 6 週から 10 週に延長されるなど支給要件が改正された。州の 3 カ月平均の季節調整済み失業率に応じて、州に適用される給付期間が決まる。失業率が 9% 以上の州では、EUC が最長 47 週支給される (図表 8)。

図表 8 EUC の給付期間

	3カ月平均の失業率	対象者	給付期間
Tier 1	条件なし、すべての州に適用	UI が満了した者	14 週
Tier 2	3カ月平均が 6%以上～7%未満の州	Tier 1 の EUC が満了した者	14 週
Tier 3	3カ月平均が 7%以上～9%未満の州	Tier 2 の EUC が満了した者	9 週
Tier 4	3カ月平均が 9%以上の州	Tier 3 の EUC が満了した者	10 週

*2012 年 9 月 2 日以降の初期申請者に適用

出典：“Middle Class Tax Relief and Job Creation Act of 2012” General Information and Guidance – Summary of the enactment, Department of Labor Employment and Training Administration

4) 受給要件

① 離職前の雇用期間が 20 週以上

46：『米緊急失業保険の延長、上院共和党が新提案』、ロイター通信、2014 年 1 月 14 日

47：『米緊急失業保険の延長、上院与野党の協議が行き詰まり』、ロイター通信、2014 年 1 月 15 日

②フルタイムで求職活動を行う

2012年の中間層減税および雇用創出法（Middle Class Tax Relief and Job Creation Act of 2012）によって、「働く能力があり、すぐに働き始めることが可能で、積極的に求職活動を行っていること」という条項が追加された。積極的な求職活動とは、a. 州の求人求職サイトに登録し、b. 自分の能力やスキル、地元の労働市場の状況に合った求人を探し、c. 活動内容（事業所名と住所、事業所への問い合わせ方法、担当者名、求人内容、問い合わせ日）を記録し、d. 活動記録を提出することを指す。ただし、州政府が認可した職業訓練を受講中の場合はこの義務は免除される。たとえばジョージア州では、新規の雇用主に週あたり3社以上にメールや電話やFAXなどで求人について問い合わせたり、履歴書を送付するといった活動を行い、その内容を記録した「Weekly Work Search Record」を同州労働省のウェブサイトやFAX経由で毎週提出することが義務付けられている。

③ Reemployment and Eligibility Assessment を受ける

2012年3月23日以降に Tier 1 の受給を開始した者、または Tier 1 から Tier 2 に移行した者は、指定日にアメリカンジョブセンターを訪れ、Reemployment and Eligibility Assessment を受けなければならない。Reemployment and Eligibility Assessment とは、一部の受給者を対象とした面談で、給付の受給資格の確認、職業訓練などその他プログラムの紹介、就職活動に役立つ労働市場情報の提供を行い、再就職を促進するサービスで、下記のような内容が含まれる。指定日に来なかったり、求職活動を怠った場合、給付が停止したり、受給資格の喪失にもつながる。

- ・スキルアセスメント
- ・求職活動状況の確認
- ・州政府の再就職支援（Reemployment Assistance）に関するオリエンテーション（受給継続の要件、アメリカンジョブセンターのサービス内容、地域の労働市場やキャリア情報の検索方法）

カリフォルニア州の場合、指定日までの2週間に毎週3社以上にコンタクトをとるといった要件が細かく定められている。カウンセリングの時間を節約するため、事前にインターネットで連邦労働省のキャリア情報サイト（My Skills My Future や My Next Move）を使ってスキルアセスメントを受けることを推奨している（3.3、3.4参照）。

2.3. 延長給付（Extended Benefits）

季節調整済み失業率の3カ月間の平均が6.5%に達し、なおかつ3年前の同期間の水準を10%上回った州でのみ、UIとEUCの両方が切れた失業者のUIの給付期間をさらに最長13～20週延長する制度。1970年のFederal-State Extended Unemployment Compensation Actによって制定された。EBは就職活動に関する支給要件がより厳しく、4週間以内に仕事が見つからず、勧められた仕事の賃金が連邦最低賃金（7.25ドル）またはEBの給付額以上の場合、それを受けなければならない。

前述のCenter on Budget and Policy Prioritiesによると、2012年8月以降、同制度が適用されている州は1つもない（図表7）。

1) 財源

州政府が 50%、連邦政府が 50%負担。2009 年の大不況時に州政府の失業信託基金が枯渇したため、一時的に連邦政府が 100%負担するという条項が景気対策法「米国再生・再投資法」に含まれた。2013 年 12 月 31 日以降、州政府と連邦政府で折半するという当初の決まりに戻った。

2) 支給要件

- ・ UI と EUC の給付期間が満了している
- ・ 積極的に就職活動を行っている（例：フロリダ州では週あたり 5 社にコンタクトし、インターネット経由で記録を提出することが条件）

3) 週あたりの給付額

UI と同額

4) 給付期間

2 段階制になっており、3 カ月間の季節調整済み失業率が平均で 6.5% 以上～8% 未満の州では 13 週、8% を超える州では 20 週となっている。

2.4. 短期所得補償（Short-Time Compensation）

一部の従業員を解雇する代わりに労働者全員の労働時間を短縮し、喪失した賃金の一部を州政府が失業信託基金の中から補償する制度。ワークシェアリングまたはシェアードワークとも呼ばれている。労働時間が減ったにもかかわらず、UI を受給できない労働者の救済措置。2013 年 11 月現在、28 州が導入している⁴⁸。一部の事業主が自発的に同制度に参加している。

1) 雇用主の適用要件（フロリダ州の場合）

- ・ 州の機関に Short Time Compensation Plan Application を提出
- ・ 適用期間は 1 年間（更新可能）
- ・ 全社員または特定の部署の社員の 10% 以上～40% 未満の労働時間を短縮すること
- ・ 該当社員の氏名と通常の週労働時間（残業時間は含まない）を Department of Economic Opportunity に提出

2) 給付額

たとえば週の労働時間が 40 時間から 32 時間に 20% 削減され、もし失業したら UI の給付額が 270 ドルだった場合、54 ドル（270 ドル×20%）が支給される。

48 : <http://social.dol.gov/blog/short-time-compensation/>

2.5. 個人事業主支援 (Self Employment Assistance)

UIの給付期間が満了するまでにこれまでと同じ分野で職を見つけるのは困難、と州政府のプロファイリングシステムによって判断された失業者による起業を支援する制度。起業準備期間中の所得補助として、UIと同額の手当を給付する。UIの受給要件の1つである就職活動の義務は免除される代わりに、実行可能な事業計画を作成し、フィジビリティを計るアンケート調査に参加し、起業訓練を受け、起業準備に専念する必要がある。全米約900カ所にある中小企業育成センター(SBDC)などから無料のビジネスコンサルティングを受けることができる。事業で収入を得ても手当の給付額は減額されない。

1993年の北米自由貿易協定施行法(North American Free Trade Agreement Implementation Act)によって設立された。同制度を自発的に導入している州は、予算の制約などの理由からデラウェア、メイン、ニュージャージー、ニューヨーク、オレゴンの5州のみ⁴⁹。

2012年2月に成立した2012年中間層減税および雇用創出法によって、EB受給者も個人事業主支援を受けることができるようになった。

1) 受給要件

研修の受講時間数など細かい要件は州によって異なる

- ・UIの受給要件を満たす
- ・過去にSEA制度に参加したことがない

ニューヨーク州のSEA受給要件

- ・SEAへの参加申請時に事業案をすでに持っていること
- ・SEAへの参加が認められた時点でUIの給付期間が13週以上残っていること
- ・マーケティング、資金調達、経理、営業などに関する研修を20時間以上受けること(座学講習、セミナー、カウンセリング、PC講習など)
- ・さらに、ビジネスカウンセラーを探し、1時間の対面セッションを2回受け、進捗レポートを同州労働省に提出すること
- ・自分の起業するビジネスで所得を得ながら、SEA手当を受給できる。しかし労働日数と所得制限を満たすこと(週3日以下、405ドル未満)。手当は週に1日働くごとに4分の1減額される

2) 給付期間

UIと合わせて最長26週

3) 実績

SEA受給者を対象とした調査によると、同制度を通じて起業した者の約半数が1人あたり2.63人の雇用を創出した⁵⁰。しかし、5州における2011年の年間受給者数は合計で826人のみだった(ニューヨーク州

49: <http://workforcesecurity.doleta.gov/unemploy/self.asp>

50: "Self-Employment Assistance: How We're Helping Americans Help Themselves", TIME.com, 25 May 2012

490 人、オレゴン州 209 人、メイン州 95 人、ニュージャージー州 25 人、デラウェア州 7 人)⁵¹。

受給者数が少ない原因の1つは、約6カ月の給付期間終了後に何らかの財政支援を受けられず、通常の UI 制度に戻る場合は起業活動を停止し、求職活動をしなければならない点にある。また、2012 年時点での現行法で SEA 受給者数を EUC 受給者の5%に抑えることが義務付けられていることにも起因している。

4) 最近の動き

連邦労働省は 2012 年5月、SEA 制度の導入を全米に広めるため、総額 3,500 万ドルの補助金を州政府に交付すると発表した。また、2013 年2月に成立した 2012 年中間層減税および雇用創出法に、SEA 制度の受給要件を緩和する対策が盛り込まれた。EUC と EB の受給者および受給要件を満たす長期失業者の参加を認め、起業支援を受けられる。

連邦労働省と中小企業庁は 2012 年、同制度の導入や拡充を進める州政府機関を支援するための情報サイトを開設した。各州の受給要件、応募用紙、よくある質問といった情報をまとめている。また、事業計画の作成方法、フランチャイズ展開の基本、政府からの事業受託、マーケティング、資金調達などに関する無料オンラインコースや、SEA を導入する州の成功事例などが掲載されている。

▼ Self Employment Assistance Center⁵²



5) 成功事例

オレゴン州ポートランドに拠点を置く Urban Airship は、現在 5,500 社、7万種類のスマホアプリに導入されているプッシュ通知 ASP およびアプリ内課金サービスを提供する。創業者の2人は、起業前にソフトウェアエンジニアとして勤めていたスタートアップ会社の倒産により失業。そこで 2008 年に SEA 制度に参加を申し込んだ。約半年間で受給した1万ドルの手当は、起業準備期間中の家賃や食費や光熱費に充てた。

2011 年には Salesforce.com や Verizon から 1,510 万ドルの資金を調達。2013 年2月時点での調達額は 4,660 万ドルに達した。同年7月現在の社員数は 120 人に上る。オレゴン州から生まれたスタートアップ企業として最も知られる会社の1つにまで成長した。

51 : "The Self-Employment Assistance Program", Congressional Research Service, 12 July 2012

52 : <http://sea.workforce3one.org/>

オレゴン州は1995年にSEA制度を導入した。現在までの受給者数は累計で約2,400人。2013年7月現在、週あたりの平均給付額は372ドルとなっている⁵³。同州は2013年8月に連邦労働省から約33万ドルの補助金を受給した。起業希望者の集中訓練や個別カウンセリング、インターネットやソーシャルメディアを活用したカスタマーサービスを強化する計画だ。

2.6. 災害失業支援 (Disaster Unemployment Assistance)

大統領が非常事態宣言を発令した豪雨やハリケーンなど大災害を直接的な原因として仕事（自営を含む）や収入を失ったが、通常の失業給付（UI）の受給要件を満たさない被用者と自営業者に金銭的援助を提供する制度。ロバート・T・スタッフォード災害援助および緊急援助法（Robert T. Stafford Disaster Relief and Emergency Assistance Act of 1974）によって成立した。

1) 受給要件

下記のいずれかの条件を満たす者は給付を受けることができる。

- ・被災地で生活をしていて、働いていた、あるいは働くことを予定していた
- ・災害によって交通機関や道路などが損傷または破壊され、職場に行けない
- ・災害によって職場が損傷または破壊されたために働くことができない
- ・災害によって怪我をしたために働くことができない
- ・世帯主が災害の直接的影響で死亡し、代わりに世帯主となった
- ・売上のほとんどを被災地が占めるため、収入を失った

2) 給付額

最高給付額は災害が発生した各州法に基づく。ただし、最低給付額は州が定める平均給付額の半額（50%）である。たとえばニューヨーク州では、最高給付額はUIと同額の405ドル。自営業者（農業従事者を含む）も対象に含まれ、収入（週あたり405ドル以下）を得ながら給付を受けることができる。

3) 給付期間

非常事態宣言の発令日から大半の州で最長26週となっている（ニューヨーク州では27週）。

4) 財源

連邦政府

53 : "Oregon unemployment program for startups lands federal grant", The Oregonian, 20 August 2013

3. 政府による IT の活用

3.1. CareerOneStop

CareerOneStop は、求職者、学生、社会人、雇用主向けの連邦労働省のポータルサイトである。労働統計局、連邦教育省、連邦商務省経済分析局、連邦商務省国勢調査局など複数の省庁のキャリアに役立つデータを集約する。情報は「キャリア探求」「教育+訓練」「履歴書+面接」「給与+福利厚生」「求人検索」「人+場所」の6つのカテゴリーに分類され、下記のような機能を備える。

- ・求人情報の検索 (Job Search)
- ・自分のスキルに合った職種を探す (Skills Profiler)
- ・州名と最終学位と年取と現在の職種によるエンプロイアビリティのチェック (Employability Checkup)
- ・資格情報の検索 (Certification Finder)
- ・働く人々を映す動画 (Career Videos)
- ・各職種に必要な学歴や給与相場や求人動向の検索 (Occupation Profile)
- ・各職種に必要な免許の州別検索 (Licensed Occupations)
- ・2年以内の訓練プログラムを提供する教育機関の検索 (Short-Term Training Finder)
- ・地元の求人企業の検索 (Employer Locator)
- ・会社情報の検索 (Career Resource Library)
- ・履歴書の作成ガイド (Resume Guide)
- ・各州政府や民間の求人求職サイトの一覧 (Job Bank and Portal Link)
- ・職種や教育課程や地域による高等教育機関の検索 (Education and Training Finder)
- ・学費支援制度の情報検索 (Financial Aid Advisor)
- ・奨学金制度の検索 (Scholarship Search)
- ・職務説明文の作成ガイド (Job Description Writer)
- ・解雇された労働者向けの再就職、訓練、公的補助に関する情報検索 (Worker ReEmployment)
- ・退役軍人向けの求人情報や職業訓練や金銭的支援の検索 (Veterans ReEmployment)

ミネソタ州雇用・経済開発省が連邦労働省から委託され同サイトの開発・運営を行っている。America's Service Locator と America's CareerInfoNet という2つのサイトとも連動している。

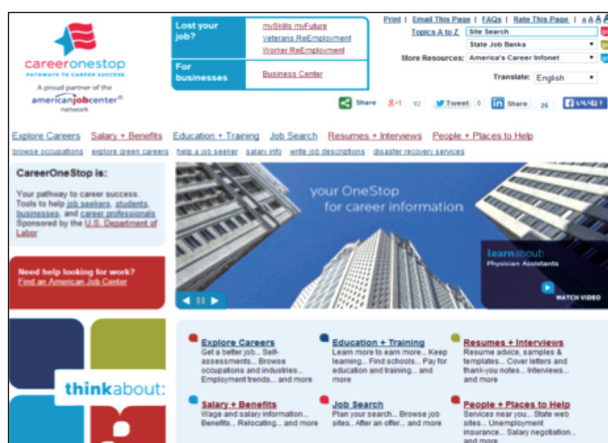
1) America's Service Locator

アメリカンジョブセンター、失業手当の申請方法に関する各州政府のページ、連邦政府が実施する職業訓練の情報など行政サービスの検索サイト。アメリカンジョブセンター、社会保障事務局、職業リハビリテーションセンター、ジョブコアなど全米中の公共機関の場所や連絡先をキーワード、地名、郵便番号、公共機関の種類、サービス内容などで検索できるシステム。

2) America's Career InfoNet

学生、求職者、就業者、企業の人事担当者に、給与情報、雇用動向、就職に必要な免許や資格、雇用適性診断、職業紹介ビデオ、地域の会社検索など雇用、労働、教育に関する情報やツールを提供するシステム。

▼ CareerOneStop トップ画面⁵⁴

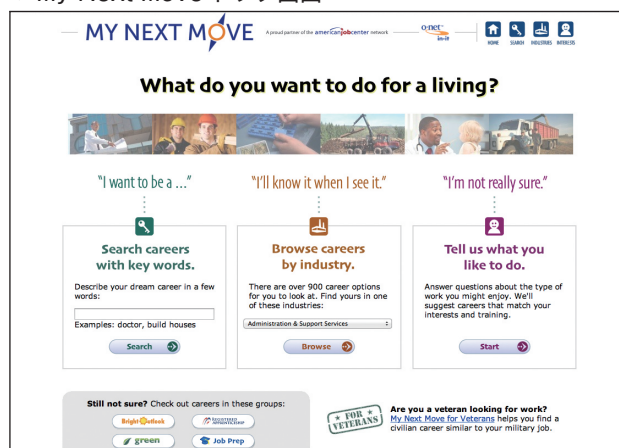


3.2. My Next Move

2011年に連邦労働省が開設した、特に学生、若年者、社会人1年生、長いブランクを経て再就職を目指す者を対象とするキャリア情報サイト。同省が運営する職種データベース「O*NET Online」と連動し、900種類以上の仕事情報（必要なスキル、知識、能力、学歴、雇用成長率の見通し、給与相場など）をキーワードや業種で検索する。何を検索すればいいかわからない人向けに、60項目の質問に答え、興味関心にあった仕事を分析する「O*NET Interest Profile」機能もある。

「今後数年以内に急成長が見込まれる職種」「グリーンジョブ」「登録養成訓練制度が適用する職種」「退役軍人向け」の4つのカテゴリで職種を検索することも可能。My Skills My Futureとも連動し、職種別に求人情報（各州の公共求人求職サイトと連動）や教育訓練機関を調べることもできる。

▼ My Next Move トップ画面⁵⁵



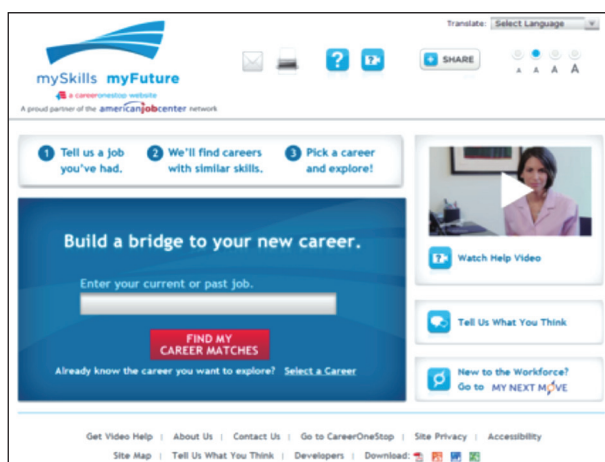
54 : www.careeronestop.org

55 : www.mynextmove.org

3.3. My Skills My Future

労働省が2010年に開設した、主に働いた経験を持つ求職者向けのキャリア情報サイト。現在または前職の職種を入力すると、これまでに習得したスキルを転用できる職種の一覧が、求人情報、給与相場、必要とする学位のリンクとともに表示される。求人情報には各州政府や企業や派遣会社のサイトから収集した情報が含まれている。必要な学位の欄に表示されている「Find Training」をクリックすると、各職種向けの教育課程を持つ大学やコミュニティカレッジの一覧が表示される。関連するライセンスやサーティフィケートも検索可能。

▼ My Skills My Future トップ画面⁵⁶



3.4. O*NET Online

O*NET をオンライン化した職業情報の総合データベース。求職者、人事関係者、教育関係者を対象に無料で公開されている。求職者は、仕事内容や必要とされるスキルおよび経験など職業の特徴や適職の検索に、また人事関係者はキャリアコンサルティング、求人広告や研修カリキュラムの作成などに活用できる。データベースは毎年、各職業に就くさまざまな労働者を対象とした調査をもとに更新され、現在、標準職業分類(SOC)に準拠した約800職種の情報が含まれている。

データベースは、SOCコード、職種、スキル、SOC以外の4種類の職業分類システムのコードや職種名によって職業情報を検索できる。検索機能は定期的に改良されており、ワークアクティビティ(業務内容)や高成長産業による検索も可能。検索した職種ごとに、特徴的な業務内容、必要とされる知識や能力、仕事で使用されるツールやテクノロジー、伴う物理的および社会的要因、仕事でどのようなことに満足感を得られるかを表すワークバリュー、就業者数や全国および地域の平均賃金など13項目にわたるレポートを作成する機能も含まれている。

O*NETの職業情報はCareerOneStopにも含まれており、関連サイトとしてCareerOneStopにリンクが掲載されている。

56 : www.myskillsmyfuture.org

1) 職業検索

①クイック検索

キーワードまたは SOC コードを入力して職業情報を検索する。

②ディスクリプタで検索

知識、スキル、能力、業務活動、関心事、仕事上の価値観といったディスクリプタ（記述子）で職業を検索する。

③ジョブファミリーで検索

24 種類のジョブファミリーが記されたプルダウンメニューの中から職種を選ぶ。

④高成長業種で検索

テクノロジーの進化によって大きく変化し、新規雇用創出件数の大幅な増加が見込まれる高成長業種に指定された 15 業種（先端製造、航空宇宙、自動車、バイオテクノロジー、建設、エネルギー、金融、地理空間テクノロジー、ヘルスケア、国土安全、ホスピタリティ、IT、ナノテクノロジー、小売、運輸）別に需要の高い職種の情報を検索できる。

⑤理数系の職業検索

STEM 分野における学位を必要とする職種の情報を検索できる。

この機能は 2006 年 12 月に追加された。

2) スキルサーチ

基礎力（読解力や作文力など）、問題解決力、リソースマネジメント力（時間、物資、人材、資金の管理能力）、社会スキル（交渉力、説得力など）、テクニカルスキル（プログラミングや機器のメンテナンスなど）、システムスキル（システムの分析や評価など）の6つのスキル群の中から、自分が持っているスキルを選び、そのスキルを活かせる職業を調べる機能。

3) クロスワーク・サーチ

SOC、職業辞典（DOT）、軍事職業分類（MOC）、登録アプレントイスシップ情報システム（RAIS）のコードまたは職種名を使って、職業情報を検索できる。

3.5. Virtual Career Network

連邦労働省は 2012 年 4 月、成長分野である医療とグリーンジョブ関連職種の給与相場、必要な学位や資格、教育訓練機関、求人情報に特化した検索サイトを開設した。全米コミュニティカレッジ協会（American Association of Community Colleges）が運営する。National Association of Workforce

Board、American Council on Education、National Association of State Workforce Agencies、Direct Employers Association、Jobs for the Future、American Dental Education’s Explore Health Careers、XPAND、Education 2 Go、iSeek Solutions といった機関もサイトのコンテンツの提供や制作に協力している。

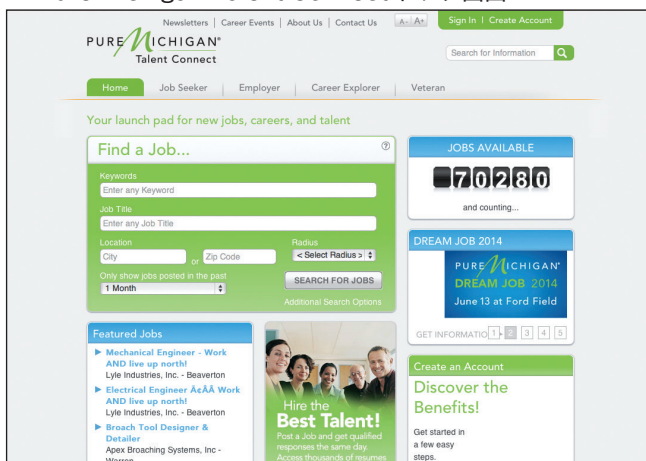
▼ Virtual Career Network トップ画面 ⁵⁷



3.6. Pure Michigan Talent Connect

米国では各州に州政府運営の求人求職サイトが存在する。この中から最近リニューアルされたミシガン州の「Pure Michigan Talent Connect」を紹介する。同サイトは、ミシガン州労働力開発局と Michigan Economic Development Corporation が運営する。2012年10月に Michigan Talent Bank と Michigan Jobs Portal を統合し、Pure Michigan Talent Connect にリニューアルした。2014年3月時点で、約7万件の求人情報が掲載されている。事業主のユーザー数は10万人、履歴書登録件数は60万件を超える。

▼ Pure Michigan Talent Connect トップ画面 ⁵⁸



57 : www.vcn.org

58 : www.mitalent.org

1) 求職者向けサービス

Michigan Works! (ミシガン州のアメリカンジョブセンター) に求職登録していなくても、下記のサービスを利用できる。

① ユーザー登録

「求職者アカウント」を選ぶ。氏名、住所、電話番号、メールアドレス、現在の求職状況（積極的に就職活動中、求人情報に興味あり、キャリアを探求中）、希望のポジションレベル（インターンシップ、エントリーレベル、経験者-管理職以外、マネジャー/スーパーバイザー、エグゼクティブ）、最終学歴、資格・免許、希望のキャリアカテゴリー、希望のキャリアタイプとそれぞれの経験年数、トップスキル（例：会計、Adobe Photoshop）を入力し、希望の地域を選ぶ。

パートタイム希望の場合は「Available Part-Time」にチェックを入れる。新卒者または大学卒業予定者は「Recent/Future College Graduate」にチェックを入れ、大学名、専攻、卒業年月を入力する。退役軍人の場合は「I am a Veteran」にチェックを入れると、求人情報の登録後の24時間、一般公開される前に優先的に情報を閲覧できる。

LinkedIn の公開プロフィールやブログなど、個人のウェブサイトの URL も登録が可能（オプション）。

② 求人情報の検索

掲載期間（1日以内、1週間以内、2週間以内、1か月以内）を選択。キーワード（例：プロジェクトマネジャー）、肩書き、地域、必要な学位（指定なし、高校/GED、大学中退、準学士、学士、修士以上）、キャリアカテゴリーとタイプ、希望のポジションレベルを入力する。詳細検索機能では、ジョブコード番号、特定の組織名、給与希望額以外に、在宅勤務可能や高齢者採用やジョブシェアリング可能といった事業主や仕事の特徴（Job Characteristics）で詳細検索が可能。人材派遣・紹介会社の情報を除く場合は「Staffing Company/Recruiters」にチェックを入れる。その他求人サイトの情報を除く場合は、「Jobs from other boards」にチェックを入れる。

検索結果のページでは、職種、事業所名、地域、掲載日、キャリアタイプが表示される。職種をクリックすると求人の詳細が別ウィンドウで表示される。応募方法を閲覧するには「How To Apply」をクリックする。クリック件数はカウントされ、事業主の管理画面に反映される。検索結果は、My Workspace（マイページ）への保存、メールによる転送、印刷、SNS（Facebook、Twitter、LinkedIn）でのシェアが可能。検索条件は5つまで保存可能。条件に合った新着情報が毎日または毎週メールで届く。

▼仕事の特徴による絞り込み検索

The image shows a search filter form titled "Job Characteristics (check all that apply)". It contains two columns of checkboxes for various job characteristics. Below these is a section for "Exclusions (do not include the following)" with checkboxes for "Staffing Company/Recruiters" and "Jobs from other boards". At the bottom right are "CLEAR" and "SEARCH" buttons.

Job Characteristics (check all that apply)	Exclusions (do not include the following)
<input type="checkbox"/> Full-time	<input type="checkbox"/> Staffing Company/Recruiters
<input type="checkbox"/> Part-time	<input type="checkbox"/> Jobs from other boards
<input type="checkbox"/> Seasonal	
<input type="checkbox"/> W-2	
<input type="checkbox"/> 1099	
<input type="checkbox"/> Flexible hours	
<input type="checkbox"/> Nights/weekends available	
<input type="checkbox"/> Veteran focus	
<input type="checkbox"/> Relocation provided	
<input type="checkbox"/> Job share considered	
<input type="checkbox"/> Telecommuting possible	
<input type="checkbox"/> Medical benefits provided	
<input type="checkbox"/> Commission	
<input type="checkbox"/> Willing to train/training program	
<input type="checkbox"/> Active duty military	
<input type="checkbox"/> Temporary	
<input type="checkbox"/> Contract/consulting	
<input type="checkbox"/> Degreed Entry Level	
<input type="checkbox"/> Start Up	
<input type="checkbox"/> People with disabilities	
<input type="checkbox"/> Older Worker	
<input type="checkbox"/> Returning Citizens (formerly in prison)	
<input type="checkbox"/> International Talent	

フルタイム・パートタイム、季節限定、W-2/1099、柔軟な勤務時間、夜間・週末も勤務可、退役軍人を優先、引越し手当あり、ジョブシェアリング要検討、在宅勤務可能、医療手当あり、歩合制、研修制度あり、現役軍人採用、有期雇用、契約/コンサルティング、学位を要するエントリーレベル、スタートアップ企業、障害者採用、高齢者採用、元受刑者、外国人採用といった条件で詳細検索できる

③ My Workspace

a. 履歴書の作成・登録

履歴書を応募する企業に合わせて3種類まで保存できる。そのうち1つを雇用主に公開される第1履歴書 (primary resume) に設定する。ただし、企業側の検索条件にひっかかるのは履歴書ではなくプロフィールの内容。履歴書の作成機能もあり、クロノジカル (職歴を新しい順に記載)、ファンクショナル (具体的なスキルを強調し、職歴は雇用主名、ポジション名、雇用期間のみ記載)、コンビネーション (クロノジカルとファンクショナルを合わせた形式で、スキルと経験のもとに職務経歴を記載) の3種類のテンプレートの中からデザインを選ぶ。

b. お気に入りの求人情報

お気に入りの求人情報を 30 件まで保存できる。

c. ファイルの登録

カバーレター、紹介状、成績証明書、文章力を示す記事や論文などのサンプルといった就職活動に使用する書類を 30 件まで保存できる。カバーレターなどの作成方法を一つ一つ案内するウィザード機能もある。

d. 履歴書の閲覧件数とプロフィールの検索回数

雇用主が履歴書を閲覧した回数と、候補者検索でプロフィールが検索された回数が表示される。

④ キャリアマッチメーカー (Career Matchmaker)

業種や職種別の給与相場、必要とされるスキル、学位の検索

⑤ 州内の各種キャリアイベントの紹介

2) 事業主向けサービス

ユーザー登録するには、「雇用主アカウント」を選択し、内国歳入庁 (IRS) から発行される雇用主識別番号 (Federal Employment Identification Number)、社名、住所、社員数、ウェブサイトの URL、業種、自分の氏名と電話番号、メールアドレスを入力する。ミシガン州外から移転を予定している、あるいは州内で事業所の設置を予定している事業所も利用することができる。

① 求人情報のポスティング

求人申し込みはインターネット上で完了するため、Michigan Works に行く必要はない。社名、勤務地、職種名、採用人数、キャリアカテゴリー、キャリアタイプ、職務内容を入力。次に応募要件として学歴、ポジションレベル、仕事の特徴、そのほかの要件を入力する。米国復興・再投資法に基づく助成金によって創出された雇用の場合、「Yes」にチェックを入れる。

次に、応募方法を自由記入欄に入力する (メール、電話、FAX、カバーレターの添付の有無など)。

応募方法は、求職者が「How to Apply」をクリックするまで表示されない。

求人の有効期限は最長 30 日まで指定できる。有効期間内に採用が決まったら、管理画面から、応募要件を満たした候補者数と採用者数を入力し、「Deactivate」をクリックし、求人を取り消すことができる。30 日を過ぎても決まらない場合、管理画面から再掲載する。

管理画面で、求人情報の閲覧件数、「How to Apply」のクリック件数、保存件数を確認できる。

② 人材の検索

キーワード、プロフィールに登録された求職状況、学歴、トップスキル、キャリアタイプ、希望のポジションレベルや勤務地をもとに人材を検索する。キーワードは、プロフィールに登録されたキャリアカテゴリー、キャリアタイプ、スキル、資格と照合される。新卒者や大学卒業予定者を絞り込み検索する場合は「Recent /Future College Graduates」にチェックを入れる。パートタイム希望者を検索する場合は「Available Part-Time」にチェックを入れる。条件を満たす人材が見つかったら、応募を促すスカウトメールを送る。氏名の横にチェックを入れ、複数の候補者に一斉送信できる。人材派遣・紹介会社は求人情報の掲載は可能だが、人材の検索機能は利用できない。

4. 人材ビジネスの概要と特徴

4.1. 労働市場の現状

4.1.1. 求職手段

米労働統計局は、1967年から毎月約5万世帯を対象に実施している Current Population Survey の中で、失業者の求職手段に関するデータを収集している。「過去4週間以内に何らかの就職活動を行ったか?」という質問に対し「はい」と答えた回答者には、さらにその活動内容を下記の13の求職手段の中から複数回答で選択させた⁵⁹。

【積極的手段】

- ・雇用主に直接問い合わせた／面接を受けた
(直接訪問、電話、または手紙で雇用主に接触した。軍への入隊希望者のための事務所への問い合わせも含む。誰とも話をせずに応募用紙を入手した場合は含まない)
- ・履歴書を送付／応募用紙に記入した
(履歴書や手紙という形で自分自身に関する情報を送付した、あるいは応募用紙を記入・提出した。応募用紙を入手しただけの場合は除く)
- ・仕事募集広告を出稿した／求人広告に応募した
(新聞などの求人広告に応募した、あるいは求職広告を出稿した。雇用主または雇用主の代理人にコンタクトして初めて求人広告に応募したとみなされる。広告を読むことは積極的な求職活動には分類されない)
- ・友人や親戚に問い合わせた
- ・公共職業紹介所に問い合わせた
(連邦政府、州政府、地方自治体が運営する公共職業紹介所に求人情報について問い合わせることを含む。通常、State Employment Service あるいは Job Service と呼ばれている)
- ・民間職業紹介会社に問い合わせた
(民間のリクルーティング会社またはヘッドハンティング会社と呼ばれる職業紹介機関を含む)

【消極的手段】

- ・求人広告を見た
(求人広告を読んだ、あるいは広告に印をつけたのみ。求人企業に問い合わせることはしなかった)
- ・職業訓練プログラムまたはコースに参加した
(職業に関する知識やスキルを習得する目的で、民間または政府主催の訓練に参加した。「タイピングの講習に通っている」「より良い仕事に就くため大学に通っている」など)

59: "CPS Interviewing Manual", U.S. Census Bureau, June 2013

・その他消極的活動

次の行動を起こさなくても内定につながり得る求職活動（人材派遣会社で登録した、監督やプロデューサーによるオーディションを受けた、契約獲得のために入札した、など）だった場合は「その他積極的活動」に分類される。

次の行動を起こさないと内定にはつながらない活動（宅建の試験勉強をした、応募書類を入手した、履歴書を作成した、など）は「その他消極的活動」に分類される。積極的求職活動を行っている者のみが失業者にカウントされる。消極的な活動のみを回答に挙げた場合、その人物は求職活動をしているとはみなされないため、調査結果には含まれていない。

2012年の調査結果をみると、最も多かった積極的求職手段は、「履歴書を送付／応募用紙に記入」（56.3%）だった。次いで、「雇用主に直接問い合わせた」（51.3%）であることがわかる（図表9）。

なお、Current Population Survey には、就業者の求職手段に関する調査は含まれていない。

図表9 失業者の年齢層別積極的求職手段（複数回答）

属性 年齢	2012									
	失業者数 (単位：千人)		求職手段 (%)							
	合計	求職者	雇用主に直接 問い合わせた	履歴書を送付／ 応募用紙に記入	仕事の募集広告を出稿／ 求人広告に応募	友人や親戚に 問い合わせた	公共職業紹介所	民間職業会社	その他	利用した求職手段の 平均種類数
16歳以上	12,506	11,322	51.3	56.3	18.4	28.5	19.3	8.6	15.4	2.0
16～19歳	1,397	1,338	48.6	61.6	13.5	21.0	8.3	3.3	9.5	1.7
20～24歳	2,054	1,921	51.4	58.3	16.8	24.0	16.3	6.5	14.4	1.9
25～34歳	2,764	2,512	52.3	58.7	19.0	28.3	21.3	9.1	15.4	2.0
35～44歳	2,158	1,908	52.0	55.9	19.4	31.1	23.0	10.8	16.4	2.1
45～54歳	2,181	1,937	52.5	53.6	20.8	32.7	23.2	11.0	17.2	2.1
55～64歳	1,470	1,293	50.9	50.9	19.4	32.5	21.6	10.0	18.0	2.0
65歳以上	482	413	44.5	44.8	17.8	31.1	15.1	5.9	18.9	1.8

* 求職者数は一時帰休者を含まないため、失業者数の合計よりも少ない。求職手段の割合は複数回答可で多くの求職者が1種類以上を選択したため、合計は100%を超える

出典：“Unemployed jobseekers by sex, age, race, Hispanic or Latino ethnicity, and active jobsearch methods used”, Labor Force Statistics from the Current Population Survey, Bureau of Labor Statistics, 5 February 2013

4.1.2. 採用経路

米国企業の採用担当者を対象とした採用経路調査を2001年より毎年実施している米採用コンサルティング

グ会社 CareerXroads のデータでは、毎年「リファラル（縁故）」が最も多い採用者数を記録している。大手企業 37 社が回答した 2013 年発表の最新調査結果でも、採用経路の中で最も多くの割合を占めたのはリファラルで、全体の 24.5%を占めた。2番目は「企業のウェブサイトの募集ページ」で 23.4%、3番目は「求人求職サイト」で 18.1%となった（図表 10）。

図表 10 採用経路の推移

(単位：%)

	05年	06年	07年	08年	09年	10年	11年	12年
リファラル（縁故）	27.1	25.6	28.2	27.3	26.7	27.5	28.0	24.5
企業のウェブサイトの募集ページ		20.7	14.0	20.1	22.3	18.8	9.8	23.4
求人求職サイト		12.3	11.7	12.3	13.2	24.9	20.1	18.1
ダイレクトソーシング	7.4	6.4	9.4	7.8	6.9	5.0	9.1	6.8
新卒採用	8.0	3.8	3.8	3.6	6.3	7.2	6.6	5.5
再雇用		5.2	4.8	2.4	3.4	2.8	4.3	3.3
サードパーティージェンシー	5.2	4.8	3.3	2.7	2.3	2.3	2.8	3.1
ソーシャルメディア							3.5	2.9
紙媒体	4.6	6.9	4.6	3.4	2.5	2.0	2.2	2.3
紹介予定派遣・契約	3.2	2.3	3.0	3.1	1.6	2.4	2.1	1.5
就職フェア	5.2	2.7	2.3	3.2	2.3	1.8	1.9	1.2
飛び込み	4.2	0.5	0.8	0.8	2.5	0.7	0.8	0.3
その他*	10.5	7.0	12.5	10.1	10.1	4.7	8.8	7.2
検索エンジンマーケティング（SEM）**		2.0	1.2	3.3				
オープンハウス			0.7					
インターネット***	24.7							

* ほとんどは「わからない」やデータのエラー

** 2009 年以降は「ダイレクトソーシング」に分類される

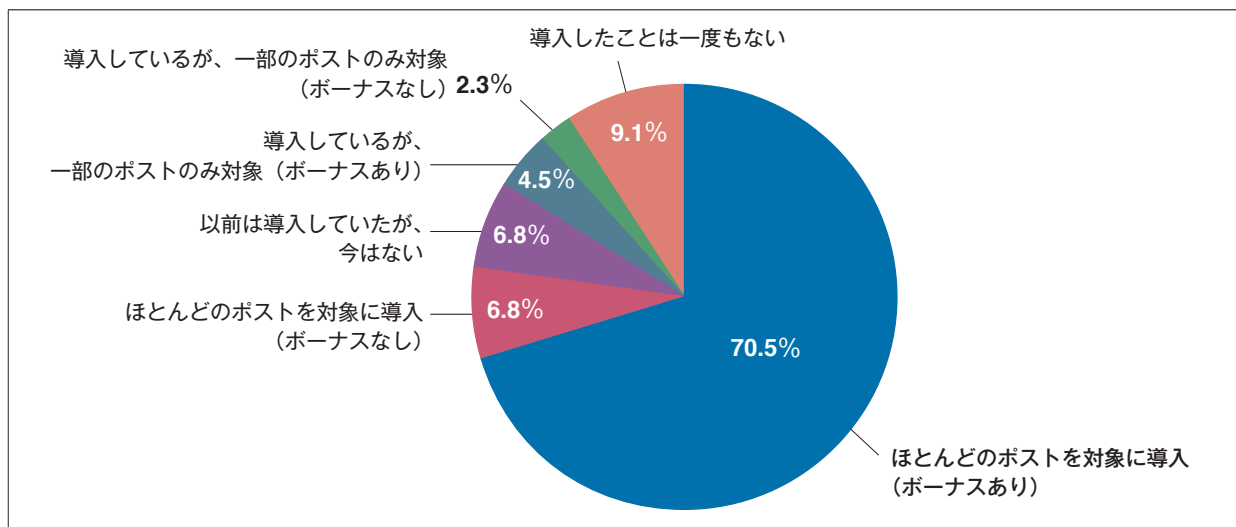
***2005 年以前の調査では、求人求職サイトと企業のウェブサイトの募集ページは「インターネット」に分類されていた

出典：「Sources of Hire 2013: Perception is Reality», CareerXroads, 2013

リファラルとは、従業員、サプライヤー、ベンダー、元従業員による知人・友人の紹介を指す。回答企業が 2012 年にリファラルで採用した人数は、約 2 万 6,400 人であった。このうち 90%を従業員による友人・知人の紹介が占めた。リファラルで応募した候補者の 10 人に 1 人が採用されており、採用される確率は 10 分の 1。一方、リファラル以外の経路で応募した場合の確率は 72 分の 1 と、リファラルのほうが有効性が高い。

CareerXroads がフォーチュン 100 企業を含む大手企業約 50 社を対象に実施した別の調査によると、紹介ボーナスの有無の違いはあるものの、米国企業の約 84%が何らかのリファラル制度を導入している（図表 11）。多くの企業がリファラルを促進するため金銭的インセンティブを支払っている。紹介ボーナスの金額は企業によって異なるが、職級や採用の難易度によって上昇する傾向にある。同調査では、企業の 44%が通常の採用ポストに対して 500 ドルの紹介ボーナスを支払っていると答えた。採用難易度が高いエグゼンプト（残業代支給対象外）ポストについては、企業の 32%が 2,500 ドルを支払うと答えた。金融やプロフェッショナルサービスといった年収水準が比較的高い業界では、最高 2 万 5,000 ドルのボーナスが支払われているという。

図表 11 企業のリファラル制度導入率

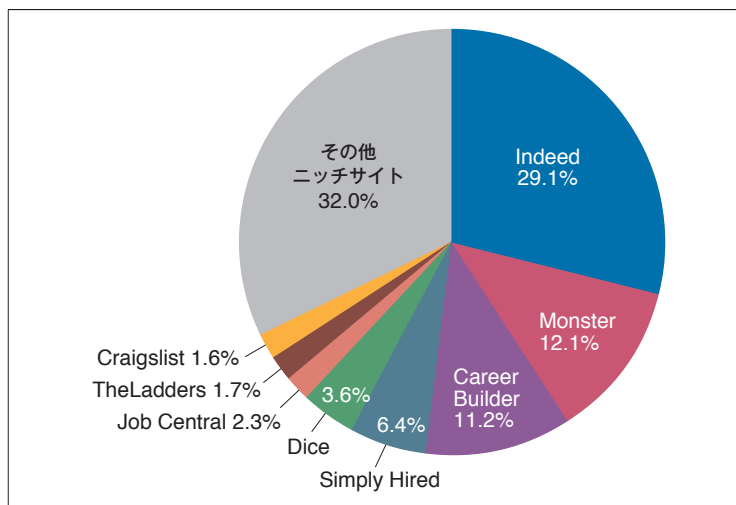


出典：Brown Bag Lunch Webinar REFERRAL PRACTICES, CareerXroads, January2012

企業のウェブサイトの募集ページからの採用が前年の9.8%から28.0%に大幅に増加している理由について、CareerXroads 共同創設者のジェリー・クリスピン氏は、「企業によるソーシャルメディアの活用が増え、求職者が企業のサイトにアクセスする機会が増えたためではないか」と分析している。

求人求職サイト経由の採用人数のサイト別内訳について聞き、平均を算出したところ、最も多かったのは求人検索エンジン「Indeed」で29.1%だった。次いで総合型の「Monster」12.1%、総合型の「CareerBuilder」11.2%、求人検索エンジン「Simply Hired」6.4%、IT 関連の求人情報に特化した「Dice」3.6%、「Job Central」2.3%、「TheLadders」1.7%、「Craigslist」1.6%、「その他ニッチサイト」32.0%と続いた（図表 12）。

図表 12 2012 年の採用者の求人求職サイト別内訳



出典：“Sources of Hire 2013: Perception is Reality”, CareerXroads, 2013

ダイレクトソーシングとは、企業が検索エンジンやソーシャルメディアや市販・無料の履歴書データベースを利用して人材を主体的に発掘し、有望な人物にコンタクトをとり、転職を促すプロセスを指す。米国ではこれまでリクルーターが担当していたソーシング（sourcing）業務を分業し、「ソーサー（sourcer）」と呼ばれる選任者に任せる企業が増えている⁶⁰。同調査ではソーサーの配置率についても聞いており、回答企業の58.3%がリクルーターとは別に「フルタイムのソーサーを配置している」と答えた（前年は48.4%）。

新卒採用は学卒後2年までを含む。同調査ではインターンから正社員への登用率についても聞いている。2012年の新卒採用者に占める自社のインターンシップ経験者の割合で最も多かったのは「26～50%」で回答企業の34.4%を占めた。次は「51～75%」で21.9%。平均すると、新卒採用者の約半数（49.8%）がインターンシップ経験者であった。

サードパーティージェンシーは、人材紹介会社やRPO（採用プロセスアウトソーシング）会社を含む。

ソーシャルメディアには、LinkedIn、Facebook、Twitterなどへの求人情報の掲載やカンパニーページの開設などが含まれる。

4.1.3. 平均勤続年数

16歳以上の勤続年数の中央値は、2012年1月時点で4.6年と前回の調査（2010年）の4.4年よりもわずかに伸びている。男女別では、男性の中央値が4.7年と前回の調査時の4.6年を上回った。女性は4.6年で、前回の調査では4.2年だった。在職年数が10年以上の割合は男性では30%、女性では28%だった。年齢が高くなるほど在職年数が伸びる傾向が見られ、65歳以上の勤続年数は10.3年と、25～34歳（3.2年）の3倍以上の長さとなっている（図表13）。

米労働統計局は、勤続年数に関する調査を、Current Population Surveyに追加する補足質問（Displaced Worker Supplement）として2年ごとに実施。年齢・男女別の勤続年数に加えて、25歳以上の学位別や業職種別の勤続年数も発表している。職種別では、サービス職の勤続年数は3.2年。サービス関連職種の中でもフードサービスの勤続年数が最も短く、2.3年となっている。

60：ソーサーは候補者には接触せず、リクルーターに候補者情報を引き継ぐ。リクルーターはソーサーが発掘した候補者にコンタクトし、求人ポストを売り込む

図表 13 2002～2012年の性別・年齢層別勤続年数中央値

(単位：年)

性別・年齢層	2002年 1月	2004年 1月	2006年 1月	2008年 1月	2010年 1月	2012年 1月
男女合計						
16歳以上	3.7	4.0	4.0	4.1	4.4	4.6
16～17歳	0.7	0.7	0.6	0.7	0.7	0.7
18～19歳	0.8	0.8	0.7	0.8	1.0	0.8
20～24歳	1.2	1.3	1.3	1.3	1.5	1.3
25歳以上	4.7	4.9	4.9	5.1	5.2	5.4
25～34歳	2.7	2.9	2.9	2.7	3.1	3.2
35～44歳	4.6	4.9	4.9	4.9	5.1	5.3
45～54歳	7.6	7.7	7.3	7.6	7.8	7.8
55～64歳	9.9	9.6	9.3	9.9	10.0	10.3
65歳以上	8.6	9.0	8.8	10.2	9.9	10.3
男性						
16歳以上	3.9	4.1	4.1	4.2	4.6	4.7
16～17歳	0.8	0.7	0.7	0.7	0.7	0.6
18～19歳	0.8	0.8	0.7	0.8	1.0	0.8
20～24歳	1.4	1.3	1.4	1.4	1.6	1.4
25歳以上	4.9	5.1	5.0	5.2	5.3	5.5
25～34歳	2.8	3.0	2.9	2.8	3.2	3.2
35～44歳	5.0	5.2	5.1	5.2	5.3	5.4
45～54歳	9.1	9.6	8.1	8.2	8.5	8.5
55～64歳	10.2	9.8	9.5	10.1	10.4	10.7
65歳以上	8.1	8.2	8.3	10.4	9.7	10.2
女性						
16歳以上	3.4	3.8	3.9	3.9	4.2	4.6
16～17歳	0.7	0.6	0.6	0.6	0.7	0.7
18～19歳	0.8	0.8	0.7	0.8	1.0	0.8
20～24歳	1.1	1.3	1.2	1.3	1.5	1.3
25歳以上	4.4	4.7	4.8	4.9	5.1	5.4
25～34歳	2.5	2.8	2.8	2.6	3.0	3.1
35～44歳	4.2	4.5	4.6	4.7	4.9	5.2
45～54歳	6.5	6.4	6.7	7.0	7.1	7.3
55～64歳	9.6	9.2	9.2	9.8	9.7	10.0

出典：“Median years of tenure with current employer for employed wage and salary workers by age and sex, selected years, 2002-2012”, Current Population Survey, Bureau of Labor Statistics, 18 September 2012

4.2. 人材ビジネス関連の法規制

米国の人材ビジネスには、テンポラリースタッフィング（人材派遣）、プレースメント&サーチ（人材紹介）、アウトプレースメント（再就職支援）、RPO（採用プロセスアウトソーシング）、PEO（Professional Employer Organization）、ペイロール（給与計算業務代行）、MSP（マネージド・サービス・プロバイダー）⁶¹、求人求職サイトなどがある。

人材派遣会社の多くは人材紹介も兼業しており、一般的にスタッフィング会社（staffing firms）という総称で呼ばれている。多くのスタッフィング会社は、人材派遣や人材紹介に加えて、研修や人事コンサルティングといったその他人事向けサービスも幅広く提供している。

米国の場合、連邦レベルでは、人材派遣事業や人材紹介事業に関する規制はほとんどない。しかし州レベルでは、ペンシルバニアやマサチューセッツといった一部の地域で人材派遣事業や人材紹介事業に許可制や届出制が導入されているほか、人材紹介会社が労働者から手数料に上限が設けられている。人材紹介業については、34州・特別区が規制を導入。このうち14州・特別区が許可の取得や登録を義務付けている。また20州が求職者から徴収する紹介手数料についての制限を設定している。人材派遣事業については、連邦および州ともに派遣期間を制限する法律はなく、業務内容や職種についても、いくつかの州において未熟練の日雇いと医療分野に関する規制があるだけである⁶²。PEOについては、人材派遣業と比べてより多くの州が規制を設けている。現在41州がPEOに関する定義を定めたり、許可制や届出制を導入している⁶³。

マサチューセッツ州では2012年8月、An Act Establishing a Temporary Workers Right to Knowが施行された。2013年1月31日以降、人材派遣会社は派遣労働者に下記のような基本情報を記した書類を就業開始日前に通知することが義務付けられる。ただし、賃金や超過勤務手当を定める連邦法の公正労働基準法（Fair Labor Standards Act）が定める「プロフェッショナル」の定義にあてはまる者や秘書・事務アシスタントは適用外である。

- ・人材派遣会社の社名、住所、電話番号、派遣会社が契約する労働者災害補償保険会社の名前、派遣先の事業所名
- ・仕事内容
- ・給与支払い日、時給、残業の有無
- ・始業時間、終業時間、雇用期間
- ・制服や特定の機材の使用の有無、訓練やライセンス取得の必要性、機材や訓練が必要な場合の費用発生の有無
- ・食事の支給の有無、食事が支給される場合の費用の有無
- ・職場までの交通手段、交通費発生の有無

カリフォルニア州でも同様の州法 Wage Theft Prevention Act が2012年1月1日に施行されている。

61：派遣労働者やインディペンデントコントラクターといった非典型雇用労働者のサプライチェーンを顧客の代わりに管理するサービス。サプライヤーの選別や管理、発注、レポートやトラッキング、各社の料金の一括請求処理までを一手に引き受ける。MSPの多くは、これら業務をウェブ上で管理できるベンダーマネジメントシステム（VMS）も提供している。顧客先に担当者が常駐するケースが多い（出所：“Lexicon of Global Contingent Workforce – Related Terms”, Staffing Industry Analysts, 5 November 2013）

62：『アメリカの人材ビジネス 2010：人材ビジネスの関連法規と規制』、リクルートワークス研究所、2010年

63：“2012 Annual Report”, Insperty

4.3. 人材ビジネス業界の市場規模

4.3.1. 世界のスタッフィング業界

CIETT（国際人材派遣事業団体連合）が2014年2月に発表した年次報告書（2014 CIETT Economic Report）によると、2012年現在の世界の派遣労働者数は3,600万人で、前年より減少した⁶⁴。このうち、最も多いのは米国で1,150万人。次に多いのはブラジルで710万4,000人となっている。日本の派遣労働者数は250万4,200人、フランスは200万人、英国は112万8,500人、ドイツは87万7,600人となっている。地域別では、欧州全体で825万人に上る。欧州と南米を合わせると、全体の23%を占める。アジア太平洋は全体の10%を占める。

2012年現在の派遣労働浸透率（フルタイム相当の労働者に占める派遣労働者の割合）の世界平均は0.9%⁶⁵。中国が11.9%⁶⁶、南アフリカが9.2%、英国が3.8%、ドイツが2.2%、フランスが2.0%、米国が2.0%、日本が1.4%となっている。

2012年現在の世界の民間人材ビジネス会社（private employment agencies、人材派遣と紹介などを含む）の数は約13万7,300社に上る。このうち、米国の民間人材ビジネス会社の数は1万7,000社に上る。中国には約4万9,000社が存在する（Staffing Industry Analysts 調べ）⁶⁷。

世界の民間人材ビジネス会社の2012年の総売上高は2,993億ユーロに上り、前年の2,590億ユーロを上回った。世界最大のマーケットである米国が年間総売上高の28.9%を占めた。日本は16.6%、英国は10.5%、ドイツは6.8%、フランスは6.1%だった。欧州が占める割合は36.5%となっている。

2012年の年間売上高に基づく世界の大手人材ビジネス会社10社ランキングでは、1位がスイス Adecco（205億ユーロ）、2位がオランダ Randstad（171億ユーロ）、3位が米 Manpower（161億ユーロ）、4位が米 Allegis Group（74億ユーロ）、5位がリクルート（49億ユーロ）、6位が英 Hays PLC（45億ユーロ）、7位が米 Kelly Services（42億ユーロ）、8位がオランダ USG People（29億ユーロ）、9位が米 Robert Half（28億ユーロ）、10位がテンプスタッフ（20億ユーロ）となった⁶⁷。

CIETTは、1967年にパリに創設された人材派遣業界の国際組織で、世界48カ国の事業主団体と9つの法人企業（Adecco、Allegis Group、Kelly Services、南ア Kelly Group、伊 GI Group、Manpower、USG People、Randstad、リクルート）が会員となっている⁶⁸。

エグゼクティブサーチの国際的業界団体であるエグゼクティブサーチコンサルタント協会（Association of Executive Search Consultants）の2014年3月の発表によると、2013年の世界のエグゼクティブサーチの総売上高は前年比8.5%増の推定105億7,000万ドルに上った。一方、新規サーチ件数は前期比8.5%減少した。サーチ件数が減少しながらも増収となったのは、トップ人材に対する需要の増加を受け、契約単価が前年比6.1%上昇したためである。北米におけるサーチ件数は世界最大の44.8%を占め、最多となった。これに続いて、欧州・中東・アフリカ地域（EMEA）が31.5%、アジア太平洋が17%、中南米が6.7%を占めた。業種別では、工業のサーチ件数が全体の25.8%と最多。次いで金融（19.1%）、消費財（18.3%）、技術（15.4%）、ライフサイエンス・医療（13.6%）と続いた。同協会には、大手エグゼクティブサーチ会社

64：43カ国のデータにもとづく。中国は信頼性の高い比較データがないため、含まれていない

65：46カ国のデータにもとづく。中国は信頼性の高いデータがないため含まれていない。中国のデータを含めた場合、平均は推定2.0%に上る

66：Staffing Industry Analystsの推計

67：“2014 CIETT Economic Report”, CIETT

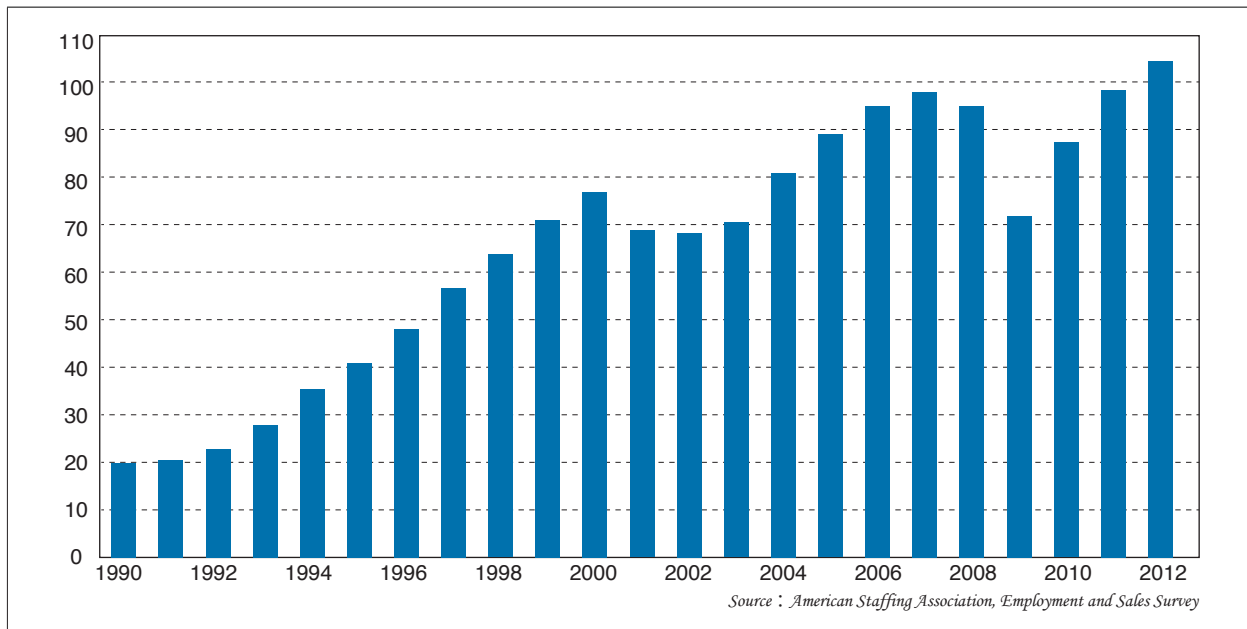
68：www.jassajp/ciett/ciett.html

やブティック型の小規模サーチ会社など約 300 社のエグゼクティブサーチ会社が加盟する。

4.3.2. 米国のスタッフィング業界

全米スタッフィング協会（American Staffing Association）が 2013 年 8 月に発表した Annual Economic Analysis レポートによると、米国の人材派遣事業（Temporary and Contract Staffing）の売上高は、金融危機の影響で 2009 年に 720 億ドルと前年から 24.1% 落ち込んだが、2011 年には 983 億ドルと金融危機前の水準にまで回復。2012 年には対前年比 6.6% 増の 1,048 億ドルと過去最高水準に達した（図表 14）。売上高は、約 1 万のスタッフィング会社（業界全体の約 3 割）を対象に同協会が 1992 年から四半期ごとに実施する Employment and Sales Survey に基づく。

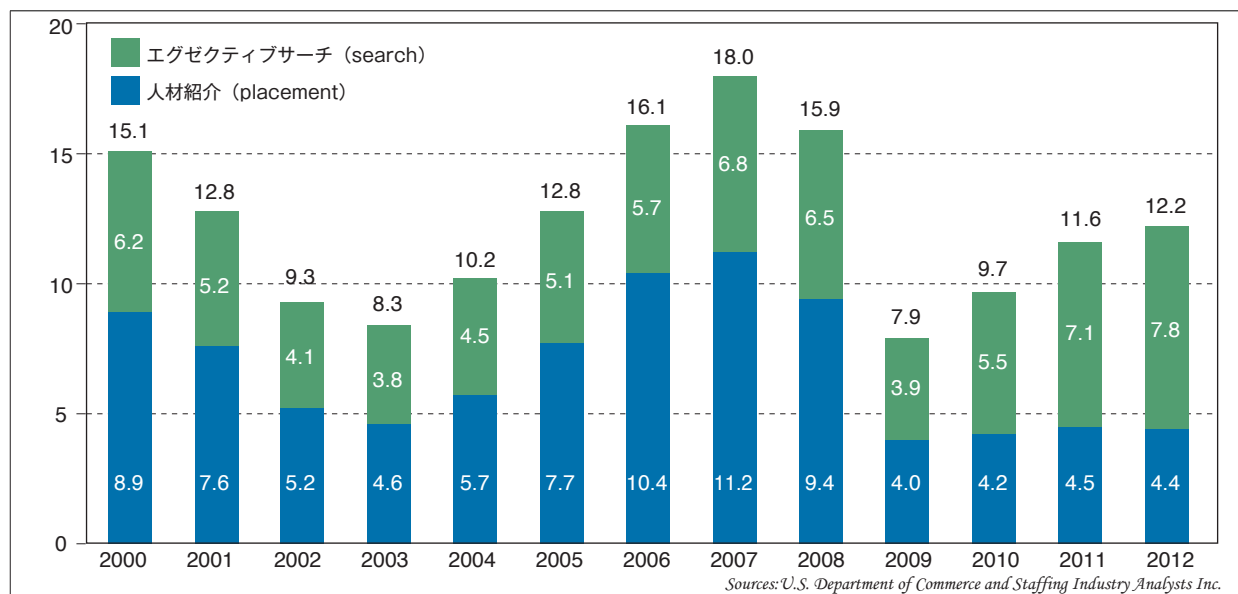
図表 14 人材派遣事業の年間売上高の推移 1990～2012年 (単位：10 億ドル)



出典：“American Staffing 2013: Navigating the 1% Economy”, American Staffing Association, 2013

エグゼクティブサーチ事業を含む人材紹介事業（Search and Placement）の売上高は、2007年に180億ドルと過去最高水準を記録した。しかし、2008年に12%減少し、2009年にはさらに50%落ち込んだ。2010年から回復基調に転じ、2012年に対前年比5.1%増の122億ドルとなった。内訳は、エグゼクティブサーチが78億ドル、人材紹介が44億ドルとなっている（図表15）。

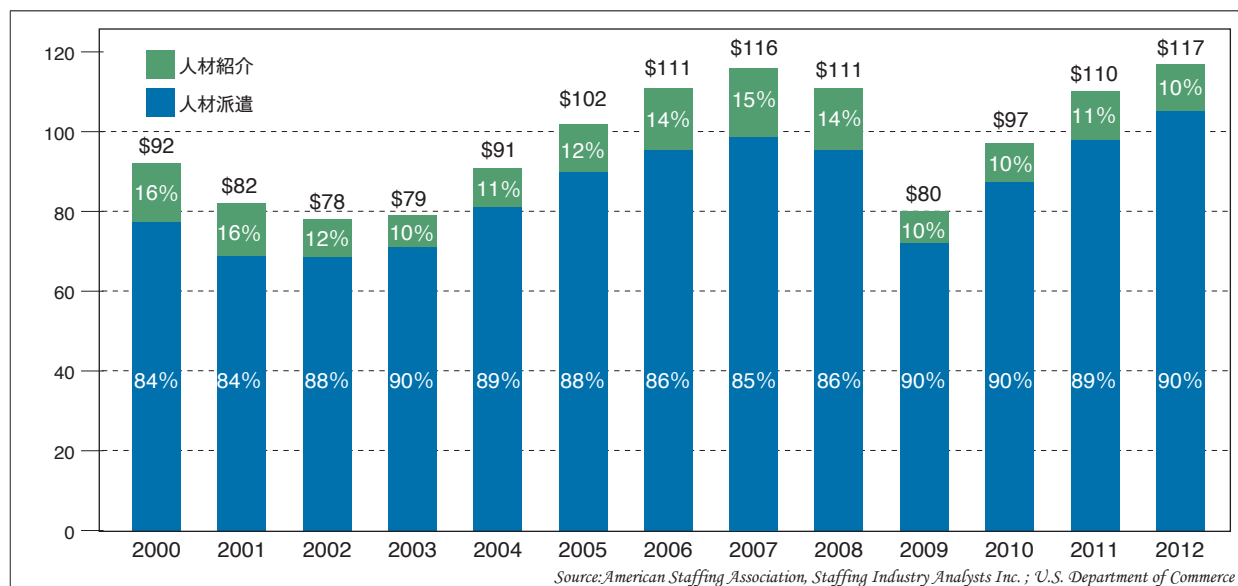
図表15 人材紹介事業の年間売上高の推移 2000～2012年 (単位：10億ドル)



出典：“American Staffing 2013: Navigating the 1% Economy”, American Staffing Association, 2013

人材派遣事業と人材紹介事業を合わせたスタッフィング業界全体の売上高（PEO やアウトプレースメントは含まない）は2012年に対前年比6.5%増の1,170億ドルに達した。人材派遣が全体の9割を占める。人材紹介の比率は2007年の15%から10%にまで低下している（図表16）。

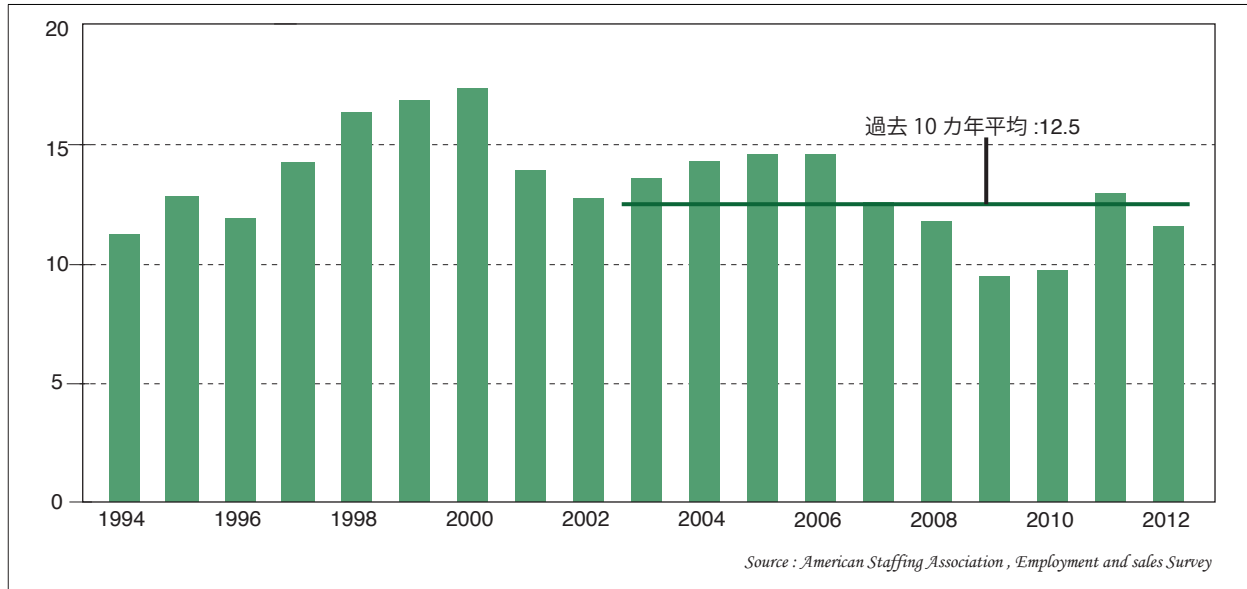
図表16 スタッフィング業界の年間売上高 2000～2012年 (単位：10億ドル)



出典：“American Staffing 2013: Navigating the 1% Economy”, American Staffing Association, 2013

全米スタッフィング協会によると、1日あたりの平均派遣労働者数は2007年の312万人から2009年に218万人に減少。2010年には前年比18.4%増の258万人に増加した。年間の派遣労働者数は、2012年現在で前年比11%減の1,150万人だった（図表17）。

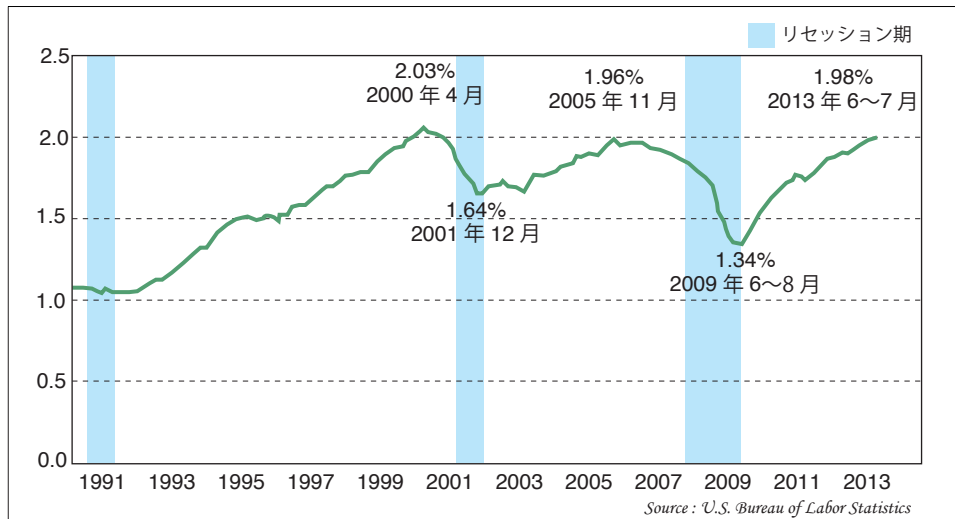
図表 17 年間派遣労働者数の推移 (単位：100万人)



出典：“American Staffing 2013: Navigating the 1% Economy”, American Staffing Association, 2013

米労働統計局によると、派遣労働浸透率（非農業部門雇用者数に占める派遣労働者数の割合）は、2000年4月に2.03%と過去最高水準に達したが、翌年米経済がリセッション入りし、浸透率は1.64%に低下した。リーマンショック後の「グレート・リセッション」期には1.34%まで落ち込んだが、2013年6～7月に1.98%にまで回復した（図表18）。同局が2014年1月に発表した最新データによると、2013年12月の派遣労働浸透率は2.02%とさらに伸びている。

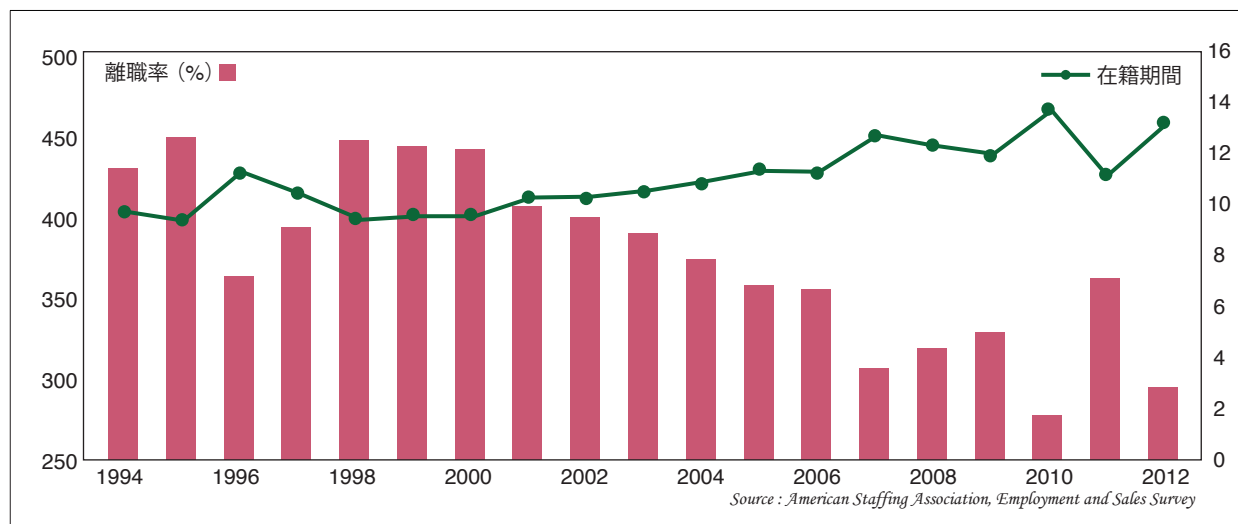
図表 18 派遣労働浸透率



出典：“American Staffing 2013: Navigating the 1% Economy”, American Staffing Association 2013

全米スタッフィング協会によると、派遣労働者の2012年の平均離職率（年間の入職者数に対する退職者数の割合）は、2011年の362%から294%に低下。平均在職期間はこの10年間で少しずつ伸びている。2011年に11.3週に落ち込んだが、2012年になって13.2週に増加した（図表19）。

図表 19 派遣労働者の平均離職率および在職期間



出典：“American Staffing 2013: Navigating the 1% Economy”, American Staffing Association 2013

Staffing Industry Analysts の調査では、2012年の米国のスタッフィング業界の市場規模は推定1,240億ドルに上る（人材派遣、人材紹介、パイロール、PEO、アウトプレースメント、VMS / MSP 手数料収入を含む）。

全米 PEO 協会 (National Association of Professional Employer Organizations) の 2013 Annual Report によると、米国の PEO 業界の 2012 年の総売上高は約 920 億ドルと、前年から 80 億ドル増加した⁶⁹。同協会には約 400 社の PEO 会社が加盟し、業界全体の約 85% を占める収益を上げている。1 社あたりの共同雇用者数は平均で 6,200 人に上る。

4.4. 主要人材ビジネス会社

4.4.1. 人材派遣・紹介（スタッフィング）

人材派遣サービスの対象分野は、商業（軽工業、事務）、専門（IT、医療<トラベルナース、日当制看護師、代理医師、コメディカル>、金融・会計、技術・エンジニアリング、法律、臨床・科学、マーケティング・クリエイティブ、教育・図書館）など多岐に渡る。このうち、とくに軽工業、代理医師、エンジニアリング、臨床・科学、マーケティング・クリエイティブ、教育・図書館の分野で派遣に対する需要が2012年から2014年にかけて伸びている。

人材紹介サービスは、成功報酬型（contingency search）と前受金型（retained search）の2種類に

69：“NAPEO 2013 Annual Report”, January 2014

大別される。成功報酬型の人材紹介は年収 10 万ドル以下（2005 年の Kennedy Information Research Group のデータ）の部長職以下を主な対象とし、事務職から管理職まで幅広いポジションを扱う。候補者が企業に採用された場合にのみ紹介会社に紹介手数料が支払われる。顧客企業と候補者の間で雇用契約が成立しなければ支払われない。成功報酬型の場合、1 人の候補者を複数の企業に同時に紹介するケースもある。紹介手数料率は初年度の年収の 30%前後が一般的だが、近年低下傾向にある。Staffing Industry Analysts が 2013 年 11 月に発表した、スタッフィング会社を対象とする成功報酬型の紹介手数料に関する調査結果によると、中央値は年収の 20%となっている。「年収の 15%」と答えたスタッフィング会社の割合は 13%、「年収の 25%」と答えたスタッフィング会社の割合は 17%だった。

前受金型の人材紹介サービスは、役員や CEO といった年収 15 万ドル以上（2005 年の Kennedy Information Research Group のデータ）の部長職以上の上級管理職を主な対象とする。紹介の成否にかかわらず、行われた業務に対する手数料は支払われる。前受金型も紹介手数料額は初年度の年収の 30%前後が一般的である。契約時に手付金（リテイナー）として通常手数料の 3分の1、紹介時に 3分の1、そして紹介が完了した際に残りの 3分の1を顧客に分割請求する仕組みとなっている。また、顧客企業と指定業者契約を結ぶのが一般的という点で、成功報酬型と異なる。一業種に特化した会社が多く、その中でも特に製造、医療、テクノロジーが多い。

成功報酬型人材紹介は近年成長傾向にあるが、前受金型人材紹介は企業の経費削減のあおりを受け、長らく低迷を続けている。

エグゼクティブサーチ会社は、上級職対象の紹介業務を専門とする前受金型の人材紹介会社を指し、主に前受金型を含む。年収 25 万ドルを超える上級職を扱う場合も少なくない。エグゼクティブサーチ会社は、大手総合型（100 人以上のコンサルタントを抱え、売上が 1 億ドルを超える）、グローバルネットワーク型（各国の現地のエグゼクティブサーチ会社とネットワークを形成し、同じブランド名で運営する）、ブティック型（特定の地域や業種に特化し、従業員規模が 30 人以下）の 3 種類に分類される⁷⁰。

米国の一部報道によると、General Electric、Coca-Cola、Pfizer、Microsoft、Nike といった大手米国企業の間で最近、人材紹介会社離れが起きているという。これら企業は採用コストを削減するため、Heidrick Struggles といった大手前受金型人材紹介会社から人材を引き抜き、自社で中間管理職やエグゼクティブ人材の発掘や採用を行っている。GE ではこの 6 年間で社内の採用スタッフを 500 人に増やしている。2012 年には LinkedIn や BranchOut といった SNS などを駆使し、2 万 5,000 人の採用のほとんどを自社で行った。このうち約 10%はエグゼクティブやシニアポジションが占めた。Coca-Cola では、最高技術責任者やインドのボトリング事業の CEO といったグローバルのエグゼクティブ採用の約 95%を自社で行っている。このような傾向により、人材紹介会社の間で価格競争が起きている。前受金紹介会社の中には紹介手数料率を年収の 25%以下に下げたり、固定手数料制を取り入れるところもあるという⁷¹。

Staffing Industry Analysts によると、2012 年に米国で 1 億ドル以上の収益を上げたスタッフィング会社は 105 社ある。米国での収益に基づく同社の 105 社ランキングの上位 10 社には、Allegis Group（市場シェア 6.2%）、Adecco（3.5%）、Randstad Holding（3.3%）、ManpowerGroup（3.2%）、Kelly Services（2.8%）などが含まれる⁷²。同社が発表した同年の米国での売上高に基づく成功報酬型人材紹介会社ラン

70 : Industry Overview, Association of Executive Search Consultants

71 : "Executive Headhunters Squeezed by In-House Recruiters", Bloomberg Businessweek, 17 January 2013

72 : www.addisongroup.com/_media/files/downloads/US_Largest_20131.pdf

キングの上位5社には Management Recruiters International、Robert Half International、Randstad、Adecco、Allegis Group が含まれる。前受金型人材紹介会社ランキングの上位5社には、Korn/Ferry International、Heidrick & Struggles International、Russell Reynolds Associates、Spencer Stuart、DHR International が含まれる。下記に大手人材派遣・紹介会社の概要を紹介する。

① ManpowerGroup

1948年設立。米国ウィスコンシン州に本社、世界82カ国4,000カ所以上に支店および代理店を置く。展開国は80カ国。2011年にグループ名をManpowerからManpowerGroupに社名を変更した。傘下にはManpower（人材派遣・紹介）、Experis（IT、財務・会計、エンジニアリング、医療分野の派遣・紹介）、ManpowerGroup Solutions（RPO、MSP、Talent Based Outsourcing、Borderless Talent Solutionsなどを提供）、Right Management（再就職支援）の4つのブランドが含まれる。2013年のグループ全体の売上高は202億5,000万ドル、純利益は45.8%増の2億8,800万ドルだった。2012年の売上高は207億ドルで、このうち約80%をManpowerが占めた。部門別では、南ヨーロッパ（フランス、イタリア、そのほか）が約72億ドル、北ヨーロッパ（英国、ドイツ、オランダ、北欧）が約58億ドル、南北アメリカが約46億ドル、APME（アジア太平洋・中東）が27億ドル、Right Managementが約3億ドルだった。国別では、フランスの売上高が54億ドルで、米国の約30億ドルを上回る。

② Allegis Group

1983年設立。米国メリーランド州に本社を置く。技術や商業分野の人材派遣・紹介に強いAerotekとITエンジニアの紹介・派遣TEKsystemsの二大部門を擁する。Aeroteckは、Staffing Industry Analystsの2013年の商業系米国スタッフィングランキング、臨床・科学系米国スタッフィング会社ランキング、事務系米国スタッフィング会社ランキング、エンジニアリング系米国スタッフィング会社ランキングでそれぞれ第1位となっている⁷³。そのほか、金融・会計スタッフィングStephen James Associate、営業ソリューションのアウトソーシングサービスMarketSource、人的資本マネジメントソリューションのAllegis Group Services、法務系人材紹介会社Major, Lindsey & Africaも傘下に持つ。米国、カナダ、メキシコ、プエルトリコ、欧州、中東、アジアに300のオフィスを設置する。2013年の売上高は95億ドルに上る⁷⁴。

③ Kelly Services

1946年設立。米国ミシガン州に本社を置く人材派遣・紹介会社。Americas（南北アメリカ）、EMEA（欧州・中東・アフリカ）、APAC（アジア太平洋）で展開。事業はAmericas Commercial（事務、コンタクトセンター、マーケティング、教育、軽工業、電子部品組み立て分野での派遣・紹介）、Americas Professional and Technical（科学、工学、IT、クリエイティブサービス、財務・会計、政府、医療、法律分野での派遣・紹介）、EMEA Commercial（事務、コンタクトセンター、ケータリング&ホスピタリティ、商業分野での派遣・紹介）、EMEA Professional and Technical（工学、財務・会計、医療、IT、科学分野での派遣・紹介）、APAC Commercial（事務、コンタクトセンター、マーケティングなどの

73 : "Aerotek Named Largest U.S. Staffing Firm in Several Skill Segments", Aerotek, 1 April 2013

74 : www.forbes.com/companies/allegis-group/

分野での派遣・紹介)、APAC Professional and Technical (工学、IT、科学分野での派遣・紹介。オーストラリアとニュージーランドでは人事、営業・マーケティング、財務、調達関連のミドルおよびシニアレベルの人材紹介も提供)、Outsourcing and Consulting Group (BPO、RPO、インディペンデントコントラクターの採用、給与支払業務の代行などを提供。ブランド名 KellyOCG) の7部門によって構成される。2013年の売上高は前年比0.7%減の54億ドル、純利益は17.6%増の5,890万ドルだった。

④ Robert Half International

1948年設立。米国カリフォルニア州に本社、世界に345以上の拠点を置く。事業はAccountemps(会計・財務・簿記分野の人材派遣)、Robert Half Finance & Accounting(財務・会計分野の人材紹介)、Robert Half Management Resources(財務、会計、ビジネスシステムの上級プロフェッショナルをプロジェクト単位や契約社員として紹介)、OfficeTeam(事務サポート分野の人材派遣・紹介)、Robert Half Technology(ITプロフェッショナルをプロジェクト、コントラクト・トゥ・フルタイム、フルタイムベースで紹介)、Robert Half Legal(弁護士、パラリーガル、法務スタッフの派遣・紹介)、The Creative Group(デザイン、マーケティング、広告、広報分野でのプロジェクト、コントラクト・トゥ・フルタイム、フルタイムベースの人材紹介)の7部門によって構成される。そのほか、Protivity(リスクコンサルティング、内部監査)も傘下に収める。2013年の売上高は前年比3.3%増の42億5,000万ドル、純利益は20.1%増の2億5,220万ドルだった。2012年の売上高は41億ドル。このうち、金融・会計分野を扱う3つの部門が約57%を占めた。事業の種類別内訳では、派遣事業が33億ドル、紹介事業が3億3,400万ドル、Protivityが4億5,300万ドルだった。

⑤ Korn/Ferry International

1969年設立。米国カリフォルニア州に本社を置く世界最大のエグゼクティブサーチ会社。世界37カ国(北米、欧州、アジア太平洋、南米、中東、アフリカ)に76の拠点を置く。消費財(広告・マーケティングサービス、消費財、メディア・エンターテインメント、小売・アパレル、旅行・ホスピタリティ・娯楽)、金融(資産運用、資本市場、消費者金融&取引サービス、保険、投資銀行・プライベートエクイティ、不動産)、医療(医療保険、病院、医療研究機関)、商業(航空&防衛、自動車、天然資源、多角的製造、工業サービス)、ライフサイエンス(バイオテクノロジー、医療機器、製薬など)、テクノロジー(情報通信、専門・ITサービス、ソフトウェア・未来技術、電子工学)といった分野を扱う。

2013年の世界全体の売上高は8億1,280万ドルだった。このうち、エグゼクティブサーチ事業(取締役やCレベルの幹部といった年収25万ドル以上の求人ポスト限定)が60%、リーダーシップ・タレントコンサルティング事業(取締役会の実効性向上、CEOや経営幹部の実効性の向上、ダイバーシティ&インクルージョン、総合タレントマネジメント、リーダーシップ開発、組織変革)が26%、RPOや中間管理職の人材紹介を手掛けるFuturestep(年収25万ドル以下を対象)が14%を占める。業種別では、商業26%、消費財19%、ライフサイエンス&医療18%、テクノロジー16%、金融サービス14%、教育・NPO7%となっている。地域別では北米56%、EMEA24%、アジア太平洋15%、中南米5%となっている。

2013年には7,554人のエグゼクティブの紹介案件を受注した。顧客の約42%をフォーチュン500企業が占める。

⑥ Heidrick & Struggles International

1953年設立。米国イリノイ州に本社を置く。消費財、金融、エネルギー、製造・商業、ライフサイエンス・ヘルスケア、教育・NPO、テクノロジー業界を対象としたエグゼクティブサーチおよびリーダーシップコンサルティングサービスを提供。北米、南米、欧州、アジア太平洋を含む35カ国に68の拠点を置く。2012年の売上高は4億4,380万ドル。分野別の内訳は商業が26%、金融が25%、グローバルテクノロジー&サービスが19%、消費マーケットが17%、ライフサイエンスが9%、教育&ソーシャルエンタープライズが5%となっている。2013年の世界全体の売上高は4億6,200万ドルだった。同年6月に自社の売却を含む戦略的代案を検討していると発表したが、売却先はまだ決まっていない。

⑦ Russell Reynolds Associates

1969年設立。米国ニューヨーク州に本社、北米、南米、欧州、アジア太平洋に42の拠点を設置。消費財、製造、金融、商業・天然資源、テクノロジー、ヘルスケア、NPOなどの分野を対象としたエグゼクティブサーチおよび取締役会アドバイザーサービスを提供。

⑧ Spencer Stuart

1956年設立。米国イリノイ州に本社を置く。消費財、エネルギー、教育&NPO&政府、金融、製造・商業、ライフサイエンス、プライベートエクイティ、ビジネスサービス、テクノロジー&メディア&通信を対象としたエグゼクティブサーチサービス、取締役会向けサービス、エグゼクティブのアセスメント、後継者育成計画支援サービスを提供する。35カ国に55の拠点を置く。

⑨ Adecco

1957年に前身のAdiaがスイスで設立。1996年に仏大手人材派遣会社Ecco Groupと合併し、Adeccoが誕生した。スイスのチューリッヒに本社、世界60カ国以上に5,100の支社を置く。展開国は60カ国以上。会計&ファイナンス、事務、コールセンター&カスタマーサービス、クリエイティブ&マーケティング、エンジニアリング&技術、ホスピタリティ、人事、商業&製造、IT、法務、医療、科学、運送&倉庫の分野で、人材派遣および紹介サービスを提供。国によってはエグゼクティブサーチ、アウトプレースメント、研修&人材開発、RPO、BPOなどのサービスも提供する。

2012年の世界全体の売上高は、205億3,600万ユーロだである。このうち派遣・契約スタッフィングが90%、人材紹介が2%、アウトプレースメントが1%、アウトソーシングや人材開発&その他事業が7%となっている。地域別では、フランスが同年売上高の25%を占める。次いで北米（米国、カナダ）18%、英国&アイルランド9%、ドイツ&オーストリア8%、日本8%となっている。フランスマーケットにおける同社のポジションは、市場シェア28%で第1位。北米マーケットでのポジションは第3位だが、市場シェアはわずか4%。

⑩ Randstad Holding

1960年設立。オランダに本社、39カ国に4,587の拠点を置く（インハウスサービスを提供する顧客の拠点内も含む）。2008年に競合のVediorを統合し、世界第2位のスタッフィング会社に成長。事業内容は、スタッフィング事業（中等教育の卒業資格以上をもつブルーカラーやホワイトカラーの人材派遣および紹介

が中心)、インハウスサービス(顧客の拠点内に常駐し、採用、研修、定着化など派遣やインディペンデントコントラクターなどの人材のマネジメントを代行)、プロフェッショナル事業(大学以上の学位を持つミドルおよびシニア層の派遣および紹介)、HRソリューション事業(RPO、マネジドサービスプログラム、ペイロール、再就職支援など)。プロフェッショナル事業は、エンジニアリング、IT、医療、HR、教育、法務、マーケティング&広報などの分野を扱う。展開国は70カ国以上。

2013年に米国で展開している専門職スタッフینگ事業のブランドを刷新すると発表。現在のRandstad Finance & Accounting、Randstad HR、Mergis Group、Accountants Internationalを新たに「Randstad Professionals」に統合する。Randstad Professionalsは、金融・会計、人材、営業、マーケティング分野の中級から上級レベルの人材を専門に扱う。RPOサービスのRandstad Sourcerightブランドも持つ。また同年、オランダのUSG Peopleからスペイン、イタリア、オーストリア、スイス、ポーランド、ルクセンブルクの一般派遣事業を買収した。スペイン、ポーランド、ルクセンブルクでシェア1位となり、イタリアやスイスでの市場ポジションを拡大した。

2013年の世界全体の売上高は、前年比1%減の165億6,830万ユーロ、純利益は2億3,070万ユーロ(前年は3,670万ユーロ)となった。売上高の事業別内訳は、スタッフینگ部門(HRソリューションも含む)が約100億ユーロ、プロフェッショナル部門が約33億ユーロ、インハウスサービスが約32億ユーロ。地域別内訳は、北米22%、フランス17%、オランダ17%、ドイツ11%、ベルギー&ルクセンブルク7%、英国5%、イベリア半島(ポルトガル・スペイン)5%、その他欧州諸国7%、その他9%となっている。

4.4.2. アウトプレースメント

アウトプレースメント(再就職支援)とは、人員削減を行う企業から依頼を受け、対象従業員に短期から長期のキャリアカウンセリングやサポートをグループまたは個人単位で提供し、再就職に導くサービスである。ほとんどの場合、料金は企業が社員を解雇する際の手当や条件を記した解雇契約(severance agreement)をもとに、企業側が支払う⁷⁵。企業は福利厚生や訴訟リスクの回避策、自社の評判の維持の一環として同サービスをとらえている。

アウトプレースメント会社によるサポートは通常、解雇された当日から始まる。顧客企業に担当者が派遣され、当該従業員にサポート内容等について説明する。サポート内容には通常、スキル評価や対面カウンセリング、履歴書やカバーレターの作成支援、面接対策、最新の就職活動テクニックや人脈づくりや企業との交渉テクニック等に関するワークショップ、求人情報の提供などが含まれる。エグゼクティブには就職活動に利用するオフィススペースが提供される場合もある。

American Management Association and Institute for Corporate Productivity がウォール・ストリート・ジャーナル紙に委託されて2009年7月に実施した調査によると、米国企業265社の3分2以上が過去2年間に従業員にアウトプレースメントサービスを提供したことがあると答えた。企業が支払う従業員1人あたりの平均料金は、時間給社員は1,472ドル、一般正社員は2,615ドル、マネジャーは3,793ドル、エグゼクティブは7,518ドルと、職級によって異なる。全体平均は3,589ドルであった。アウトプレースメント会社のサポートを受けられる期間も職級によって異なる。同調査によると、通常の場合、最も回答が多かったのは「1~3カ月」

75: "Lexicon of Global Contingent Workforce - Related Terms", Staffing Industry Analysts, 5 November 2013

で企業の58.5%が答えた。次いで「3～6カ月」17.7%、「6～12カ月」1.5%であった。エグゼクティブについては、「6～12カ月」33.1%、「3～6カ月」23.1%、「1～3カ月」15.4%という回答だった⁷⁶。

しかし最近、コストを削減するため、社員に提供するサービス内容や期間を縮小したり、アウトプレースメントへの費用を既存の社員のキャリア開発にへと用途を変え企業が増えているという。また、インターネットのみのサービスを低価格で提供するプロバイダーも出現している。

Adecco傘下のLee Hecht HarrisonとManpowerGroup傘下のRight Managementといった大手アウトプレースメント会社も、対面ではなく電話やメールによるコーチングサービスや、オンラインチュートリアルといったセルフサービスを導入するなどして、価格競争や企業のニーズの変化に対応している。Staffing Industry Analystsによると、2009年以降、アウトプレースメント会社の売上高は減少傾向が続いている。2014年の市場規模は前年比5%減の約9億ドルと予測している⁷⁷。

米国では、Adecco傘下のLee Hecht HarrisonとManpowerGroup傘下のRight Managementの2強が市場を占有している。Staffing Industry Analystsによると、売上高が1億ドルを超える企業はこの2社のみで、合わせて38%の市場シェアを持つ。2社の概要は下記のとおりである。

① Lee Hecht Harrison

1974年設立。Adecco傘下。米国フロリダ州に本社、60カ国に約300の拠点を置く。主要市場は米国とフランス。再就職支援サービスに加えて、リーダーシップ開発、従業員のエンゲージメント、チェンジマネジメントソリューションも提供する。航空宇宙&防衛、銀行&金融サービス、コンピューター&ソフトウェア&周辺機器、コンシューマ向け製品&販売&エレクトロニクス、エネルギー&電気・ガス・水道&石油化学&天然資源、食料&飲料&たばこ、ホスピタリティ&旅行、病院&ヘルスケアサービス、産業用機器製造&産業用製品・サービス、保険、製薬、マスメディア&エンターテインメント、NPO & 政府機関、専門ビジネスサービス、小売&卸売、通信の分野を対象とする。2013年第1四半期の売上高は7,900万ユーロであった。

② Right Management

1980年設立。米国ペンシルバニア州に本社、世界50カ国以上に300の拠点を置く。再就職支援サービスに加えて、人材のアセスメント、リーダーシップ開発、組織効率の向上、従業員のエンゲージメントのソリューションも提供する。2004年にManpowerに4億8,800万ドルで買収された。2012年の売上高は3億2,850万ドルであった。

③ Drake Beam Morin

2011年にAdeccoが業界第3位のDrake Beam Morinを1億4,900万ユーロで買収し、自社傘下のアウトプレースメント会社Lee Hecht Harrisonと統合した。これによりDrake Beam Morinブランドは消滅した。

76 : "Outplacement Firms Struggle to Do Job", Wall Street Journal, 20 August 2009

77 : "Assistance for Laid-Off Workers Gets Downsized", Wall Street Journal, 18 February 2014

4.4.3. PEO

PEOとは Professional Employer Organization の略称である。PEOと顧客企業は顧客企業の全社員に対する共同雇用（co-employment）関係を結び、社員に対する責務やリスクを分担および共有する。PEO が給与や税金などの計算や支払い、失業保険や労働災害補償の事務手続き、医療保険、401k 年金プラン、就業規則の作成、採用、社員研修、労働や雇用法の準拠といった人事業務を代行する（図表 20）。PEO は労働力は供給せず、サービスやベネフィットを顧客企業と社員の双方に提供する。全米 PEO 協会によれば、米国では推定 250 万人が PEO によって共同雇用されている。

< PEO の責務 >

- ・社員への給与を支払う
- ・人事マネジメントや雇用法に関する社員への指揮権を持つ
- ・雇用関連の税金を支払う
- ・採用、配置転換、解雇の権利を持つ
- ・労働災害補償や UI を提供する
- ・人事記録を管理する

< 顧客企業の責務 >

- ・商品やサービスの製造、生産、マーケティング、供給、事業のオペレーションにおける社員への指揮権を持つ
- ・採用、配置転換、解雇の権利を持つ

< PEO を利用するメリット >

- ・全米 PEO 協会によると、PEO のサービスを利用する企業の平均社員数は 20 人と、ほとんどが小規模企業。顧客企業は煩雑な人事業務を PEO に外注することで、商品開発、財務、マーケティングといったコア業務に集中できる
- ・複数の顧客企業の社員を多数共同雇用する PEO はスケールメリットを得て、企業型年金プランなどコスト高や煩雑な事務手続きを理由に中小企業が提供しつづけていない福利厚生を幅広く提供することができる。中小企業にとって人材の採用や定着につながる
- ・契約終了した場合、PEO と顧客企業間の共同雇用関係も終了。顧客企業が唯一の雇用主となり、社員は同じ職場で働き続けることができる

図表 20 PEO 会社の各サービス提供率

(単位:%)

サービス内容	提供率
EEOC や FMLA といった人事に関する法令遵守 *	100.0
退職年金プラン	98.4
ジョブディスクリプションの制作	98.4
有給休暇取得状況のトラッキングとレポート	98.4
社員向けハンドブックの制作	95.1
身元照会	95.1
人事上の事柄に関する電話相談	95.1
退職者面談 (エグジット・インタビュー)	93.4
採用前の薬物検査	91.8
賃金や給与に関するプランニング	86.9
社員のパフォーマンス評価やトラッキング	86.9
採用や人員配置	72.1
社員アンケート調査	70.5
監督者や社員向けのインターネットでの研修	65.6
性格診断	59.0
離職率の分析やレポート	59.0
職業資格やサーティフィケート取得状況のトラッキング	45.9

*EEOC (米雇用機会均等委員会)、FMLA (育児介護休業法)

出典: "Professional Employer Organizations: Fueling Small Business Growth", NAPEO White Paper Series, September 2013

同協会によると、米国 50 州に約 700 社の PEO 会社が存在するという。Staffing Industry Analysts が発表した、米国で 5,000 万ドル以上の収益を上げている大手 PEO 15 社ランキングの上位 3 社には、Insperity、Automatic Data Processing、Oasis Outsourcing が含まれる。15 社で業界全体の売上高の 61%を占める。下記に米国ランキング上位 2 社の概要を紹介する。

① Insperity (旧 Administaff)

1986 年設立。米国テキサス州に本社を置く。2011 年に社名を Administaff から Insperity に変更した。米国内に 57 の拠点を置く。PEO サービス (「Workforce Optimization サービス」) に加えて、人的資本マネジメント、ペイロール、勤怠管理、パフォーマンスマネジメント、組織計画、採用、採用前スクリーニング、金融、支出管理、保険といったサービスも提供する。2013 年の売上高は前年比 4.5% 増の 23 億ドル、純益は 20.7% 増の 3,200 万ドルであった。

② Automatic Data Processing (ADP)

1949 年設立。米国ニュージャージー州に本社を置く世界大手のペイロールサービス会社。世界 125 カ国で展開する。ペイロールサービス以外に、PEO、タレントマネジメント、人事マネジメント、福利厚生マネジメント、勤怠管理、RPO、税務管理&コンプライアンスといったサービスを提供。2013 年に中南米市場でのプレゼンスを強化するため、チリの人材サービス会社 Payroll SA を買収した。Payroll

SA は、チリ、アルゼンチン、ペルーで人事アウトソーシングや給与支払い代行、福利厚生サービスを提供する。ADP の 2013 年度の売上高は 113 億 1,000 万ドルで、このうち PEO 事業の売上高は 19 億 6,000 万ドルであった。

4.4.4. RPO

RPO (Recruitment Process Outsourcing) は、企業の採用プロセスの全体または一部のアウトソーシングを行うビジネスを指す。国によって RPO の対象者は異なる場合がある。欧州や南米の人事担当者は RPO を非正規雇用労働者のアウトソーシングととらえ、一方米国の人事担当者にとって RPO は正社員の採用のアウトソーシングを意味する場合があるという⁷⁸。

RPO 会社は、企業から受託した採用プロセス（募集要件の管理、候補者の選定、面接、募集管理、採用手続き、レジュメ管理、プレスクリーニング、求人求職サイトへの求人掲載、スキル・行動評価、育成、オンボーディング、キャリアマネジメントまで）をトータルに一任される。最近の概念では、RPO は HRO（人事アウトソーシング）の一部とされている。RPO の市場規模を正確に把握する統計はないが、およそ 10 ～ 15 億ドルとみられる⁷⁹。

CareerXroads の調査によると、米国大手企業 37 社の約 24% は RPO 会社に米国での採用業務の一部またはすべてを外注している⁸⁰。

米 HRO Today 誌が 2013 年 9 月に発表した「2013 年世界の RPO 企業顧客満足度ランキング (2013 Baker's Dozen Customer Satisfaction Ratings)」によると、世界総合ランキングの上位 3 社は英 Alexander Mann Solutions、米 Randstad Sourceright、米 Pinstripe & Ochre House であった。同ランキングは、RPO を利用する 900 以上の顧客を対象とした調査に基づき、「サービス領域」、「取扱規模」、「質」の 3 つのカテゴリーや地域ごとに順位付けされた (図表 21)。

78 : "Special Report: RPO is on the Go", Workforce.com, 12 February 2014

79 : 『欧米における RPO ビジネス — その現状と未来の役割変化』、リクルートワークス研究所、2013 年

80 : "Sources of Hire 2013: Perception is Reality", CareerXroads, 2013

図表 21 2013 年世界の RPO 企業顧客満足度ランキング

世界総合ランキング	<ul style="list-style-type: none"> 1 位 Alexander Mann Solutions 2 位 Randstad Sourceright 3 位 Pinstripe & Ochre House 4 位 Pontoon 5 位 Allegis Group Services 6 位 Kenexa 7 位 PeopleScout 8 位 Advantage xPO 9 位 Hudson RPO 10 位 Aon Hewitt 11 位 Seven Step RPO 12 位 Futurestep 13 位 KellyOCG
幅広いサービスを提供する RPO 会社ランキング	<ul style="list-style-type: none"> 1 位 Allegis Group Services 2 位 Pinstripe & Ochre House 3 位 Seven Step RPO 4 位 Hudson RPO 5 位 Pontoon 6 位 Randstad Sourceright 7 位 Alexander Mann Solutions 8 位 Kenexa 9 位 Futurestep 10 位 Advantage xPO 11 位 KellyOCG 12 位 People Scout 13 位 Aon Hewitt
欧州ランキング	<ul style="list-style-type: none"> 1 位 Alexander Mann Solutions 2 位 Randstad Sourceright 3 位 Pinstripe & Ochre House 4 位 Hudson RPO 5 位 Advantage xPO 6 位 Kenexa 7 位 Futurestep 8 位 KellyOCG
アジア太平洋ランキング	<ul style="list-style-type: none"> 1 位 Allegis Group Services 2 位 Hudson RPO 3 位 Futurestep 4 位 Alexander Mann Solutions 5 位 KellyOCG
新興市場ランキング	<ul style="list-style-type: none"> 1 位 Yoh 2 位 AMN Healthcare 3 位 WilsonHCG 4 位 PPR Healthcare 5 位 PrincetonOne 6 位 Decision Toolbox

出典：「2013 Baker's Dozen Customer Satisfaction Ratings: Recruitment Process Outsourcing」, HRO Today

下記に世界ランキングの上位2社の概要を紹介する。

① Alexander Mann Solutions

1996年設立。英国ロンドンに本社を置き、75カ国以上で展開している。労働力計画、採用ブランディング、人材の評価や選定、オンボーディングやエンゲージメント対策といった採用業務を企業から請け負う。採用対象は新卒者、ミドルマネジャー、エグゼクティブ、役員と幅広く、また正社員と非正規雇用労働者の採用の両方を代行する。テクノロジー&メディア、防衛&エンジニアリング&ビジネスサービス、エネルギー、投資銀行&プロフェッショナルサービス、小売&金融サービス、医療&ライフサイエンス業界を対象とする。2012年の売上高は5億4,000万ポンドであった。

② Randstad Sourceright

Randstadが2011年に人材派遣、人材紹介、MSP、RPO事業を営む米SFN Group（旧Spherion）を買収し、自社傘下のRandstad Managed ServiceとSFN Group傘下のSourceRight Solutionsを統合したことによって誕生したRPO会社。米国ジョージア州に本社を置く。オランダ、米国、英国、シンガポール、オーストラリアに拠点を置く。RPO以外に、MSPソリューション、ペイロール&インディペンデント・コントラクター・ソリューション（インディペンデントコントラクターの採用や報酬の支払い業務などを代行）、Blended Workforce Solution（RPO、MSP、インディペンデントコントラクターソリューションを組み合わせた総合サービス）を提供する。

4.4.5. 求人求職サイト

米国には5万種類以上の「ジョブボード」（求人求職サイト）があると一部で言われている⁸¹。総合型サイトに加えて、特定の業職種や地域またはインターンシップ希望者やフリーランサーなど特定の求職者層に特化したニッチサイト、Glassdoorといった企業の口コミ情報サイト、oDeskやElanceといったクラウドソーシング、コード採用サイトなどさまざまなサービスが存在する。

米フォーブス誌は、2013年10月に「2013年ベストキャリアサイト100（Top 100 Career Websites of 2013）」を発表した⁸²。この中からさらに、インターンシップ希望者、ビジネスオーナー、プロフェッショナル、定年退職者などさまざまなキャリアステージにある求職者に役立つと思われる上位10サイトを発表した。4位のIdealist.orgは、ボランティア募集情報やNPOの求人情報の検索サイトである。8位のUSAJobs.govは、国防省や運輸省といった連邦政府機関の求人情報検索サイトで、連邦人事管理局（U.S. Office of Personnel Management）が開設した。9位は、米ウォール・ストリート・ジャーナル紙ウェブサイトの「Management」メニュー内に設けられている「Career」欄。Dice Holdings傘下の英金融系求人求職サイトeFinancialCareersの求人検索エンジンが導入されている。10位については、ITエンジニア向けDice.com、メディアや広告業界に特化したmediabistro.com、アート系求人情報を掲載するNYFA.org（ニューヨーク芸術財団）などが例として紹介されている。

81：米国の求人求職サイトの業界団体である国際求人求職サイト協会（International Association of Employment Web Sites）の加盟企業の共通見解では、さらに米国外に5万種類の求人求職サイトが存在するという

82：www.forbes.com/sites/susanadams/2013/09/18/the-10-best-websites-for-your-career-2013/

-
1. LinkedIn
 2. Indeed
 3. Simply Hired
 4. Idealist.org
 5. Glassdoor
 6. Monster.com
 7. Internships.com
 8. USAJobs.gov
 9. Wall Street Journal
 10. 各業職種に特化した専門ジョブサイト

同ランキングや CareerXroads の採用経路調査（4.1.2 参照）などをもとに、下記に米国の主要求人求職サイトを紹介する。

① Monster.com

米 Monster Worldwide が運営する総合型の大手求人求職サイト。1999年に前身 Monster Boardとして開設された。1999年に TMP Worldwide（現 Monster Worldwide）に買収された。同年、TMP Worldwide が買収した Online Career Center と統合され、Monster.com が誕生した。37カ国でローカルサイトを運営し、世界で30万人以上のカスタマーを持つ⁸³。

2008年に買収した Trovix 社のセマンティック検索技術⁸⁴をもとに開発した、高精度マッチング技術「6センス」を求人や履歴書検索機能に導入し、他社との差別化を図っている。キーワードの文字通りの狭い意味に頼るのではなく、言葉や概念の背後にある意味を文脈から解釈する。候補者の職種、業種、スキル、職歴、学歴を分析し、最も経験レベルの高い候補者をデータベースの中から検索する。米国、英国、フランス、カナダ、ドイツ、オーストラリア、オランダの7カ国で提供している。2010年に三大求人求職サイトの1つであった Yahoo! HotJobs を2億2,500万ドルで買収した。独占プロバイダーとして米国およびカナダの Yahoo! に求人やキャリア情報を提供している。

Monster Worldwide の2013年売上高は前年比9%減の8億800万ドル、純損失は500万ドルとなった。売上高の事業別内訳は、米国キャリア事業が4億4,630万ドル、海外キャリア事業が2億8,860万ドル、インターネット広告&料金部門が7,270万ドルとなった。

② CareerBuilder

Gannett Company、McClatchy Company、Tribune Company の米大手新聞社3社が共同出資する、大手総合型求人求職サイト。1995年に開設し、現在22カ国で展開している。

傘下に、CareerRelocate.com（求人需要や生活費などを地域別に検索できる求職者向け転居支援情報サイト）、HeadHunter.com（管理職やエグゼクティブ向け）、JobsinMotion.com（運輸・物

83：“2012 Annual Report”, Monster Worldwide

84：検索者の目的やどのような情報を求めるのかをシステムが解釈し、それに即した検索結果を提供する技術

流)、MiracleWorkers.com (医療)、MoneyJobs.com (銀行、財務、会計)、CareerRookie.com (新卒およびエントリーレベル向け)、Sologig.com (IT やエンジニアリング)、WorkinRetail.com (小売)、JobsOnTheMenu.com (飲食店)、MilitaryTimes.com (退役軍人やその家族向け) といった多数のニッチサイトを持つ。2011年にシンガポールの大手求人求職サイトJobsCentral.com.sgとドイツの大手求人求職サイトJobscount24を買収した。2012年に米労働市場データ解析サービス会社 Economic Modeling Specialists International、英国のマルチリンガル向け求人求職サイト Top Language Jobs、そしてブラジル最大の IT 専門求人求職サイト CEVIU を買収、2013年には、ベトナムのネット求人サービス会社 Vietnam Online Network を買収し、ベトナム第2位の求人求職サイト Kiem Viec と人事向け求人求職サイト HR Vietnam を獲得した。さらに同年、英国の石油・ガス産業専門の求人求職サイト Oil and Gas Job Search を買収するなど、海外展開を加速させている。

同社は、北米の売上高のみ一部のメディアに公表している。2013年の売上高は前年比3.5%増の6億8,400万ドルであった。

③ Indeed

求人求職サイト、企業、公共職業安定所などのウェブサイトの求人情報を横断検索できる米大手求人検索エンジン。2005年に開設された。世界50カ国以上で展開し、26カ国語でサービスを展開している。南極版サイトも開設し、英国南極調査所 (British Antarctic Survey) の南極観測基地勤務の料理人やコンピューター技師などの求人情報を掲載している。

求人情報は、職種などのキーワードと地域での検索に加えて、社名、年収、雇用形態 (正社員、アルバイト・パートタイム、契約社員、新卒・インターン、派遣社員)、掲載企業の種類 (企業、人材派遣・紹介会社) でも絞り込み検索することができる。現役および元社員が企業についての口コミ情報を投稿する機能があり、求職者はこの内部情報を応募先や内定承諾を決定する際に参考にできる。また、2011年に米国で履歴書を採用企業に公開する「インディード・レジメ」サービスの提供を開始。LinkedInの登録プロフィールをインポートすることも可能。企業はスキルなどのキーワードと居住地を入力し、さらに学歴、経験年数、過去の役職名や勤務先名で絞り込むことが可能。英国、フランス、スペイン、オランダ、インド、オーストラリアでも提供している。

④ Simply Hired

Indeedと同様、ほかの求人求職サイト、企業の採用情報サイト、人材派遣・紹介会社のサイト、公共職業安定所のサイトの求人情報を横断検索できる米求人検索エンジン。2003年に開設された。24カ国で展開し、12カ国語に対応。職種、社名、勤務地に加えて、掲載日、雇用形態 (正社員、派遣、契約社員、アルバイト、業務委託)、最終学歴、必要経験年数で絞り込み検索できる。米LinkedInや仏Viadeoといった大手SNSのアカウントを同期させると、求人企業で働くSNS上の知人が検索結果で表示される、人脈を活用した仕事探し機能「Who Do I Know」を提供。子どもを持つ女性に優しい、高齢者が働きやすい、ペット同伴出社が可能といった社風で求人情報を検索できる独自の機能も提供する。

⑤ Dice

英ダイス・ホールディングスが運営する IT エンジニア向け米大手求人求職サイト。1990 年に開設された。2014 年3月現在、約8万件の求人情報を掲載する。求人情報は、スキル、職種、社名、地域に加えて、さまざまな雇用形態（フルタイム、パートタイム、Contract to Hire:W2、Contract to Hire:Independent、Contract to Hire:Corp-to-Corp、Contract:W2、Contract:Independent、Contract:Corp-to-Corp）で検索する。

2013 年に、ウェブ上の候補者情報を一括検索できる企業向けツール「オープンウェブ」の提供を開始した。LinkedIn、Facebook、Twitter、Google+、Quora、GitHub、Stack Overflowといった約 50 のコミュニティサイトや SNS から、候補者のプロフィール、投稿、コミュニティ内での評価、連絡先といった情報を一括収集する機能で、候補者の経験レベルやスキルや興味関心を明らかにし、社風フィットを判断することができる。同機能を利用することで、複数のサイトを訪れる手間が省かれる。ダイスに登録した履歴書を長いこと更新していない候補者の補足情報を得ることもできる。

⑥ Elance

2007 年に開設された大手クラウドソーシング（crowdsourcing）⁸⁵ サービス。170 カ国以上のフリーランサーに利用されている⁸⁶。登録ユーザー数はフリーランサーが約 350 万人、事業者が約 180 万人である。

サイトに掲載されている求人内容は、ウェブ制作、モバイルアプリ開発、SEO、グラフィックデザイン、コンテンツライティング、翻訳、データ入力など多岐に渡る。発注者は、業務内容、報酬の支払い方法（時給または固定報酬）、納期などを記した求人広告をサイトに掲載し、フリーランサーによる入札を待つ。広告の公開方法を招待制に指定し、フリーランサーを専門分野、作品、Elance の無料スキルテストの結果、時給、ほかのクライアントによる評価などをもとに検索。特定のフリーランサーを広告1件につき30人まで入札に招待することもできる。メールやチャット機能を利用して入札者の面接を行い、ポートフォリオや過去の受注実績などをもとに、業務を委託するフリーランサーを選ぶ。報酬の支払いが遅れたり、支払われないといったトラブルを防止するため、落札時点で発注者がクレジットカードや PayPal で支払った報酬が Elance のエスクローアカウントに預金される。仕事が終了し、発注者が納品内容を承認した時点で Elance の手数料（落札金額の 6.75%または 8.75%）を差し引いた金額が受注者のアカウントに入金される。

2013年の業務発注累計金額の国別ランキング（年間増加率に基づく）は、1位米国、2位オーストラリア、3位英国、4位カナダ、5位アラブ首長国連邦。受注累計金額国別ランキング（年間増加率に基づく）は、1位米国、2位インド、3位ウクライナ、4位パキスタン、5位英国となっている⁸⁷。2013年に競合の Elance との合併を発表した。

85：群衆（crowd）と業務委託（sourcing）を組み合わせた造語で、インターネット上で不特定多数の人に業務委託するサービス

86：Elance.com

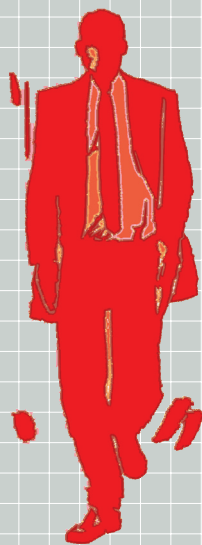
87：“Global Online Employment Report”, Elance

⑦ LinkedIn

2003年に開設されたビジネスパーソンのためのSNS。経歴や学歴、スキルをプロフィールに記載し、人脈づくり、転職、出資者探し、営業などに活用する。22カ国語でサービスを提供し、2011年には日本にも進出。世界200カ国以上で2億7,700万人がユーザー登録している(2013年第4四半期現在)。世界中の約300万社の企業が、自社の製品・サービスや求人情報などの概要を紹介する企業ページを開設し、マーケティングや採用などに活用している。また、LinkedIn Recruiterという企業向け採用支援ツールを利用し、サイトに登録されたプロフィールをもとに有望な人材の発掘を行っている。2013年の売上高は前年比57.2%増の15億2,850万ドル。このうち、採用支援ソリューションの売上高は8億5,970万ドルと全体の約半数を占める。最近では、学生の進路選択や就職活動に役立つ機能を拡充している。

英国の労働政策と人材ビジネス 2014

United Kingdom of Great Britain



1. 政策展開

1.1. 概要

英国では2010年5月の総選挙の結果、それまで13年にわたり政権を維持してきた労働党に代わり、保守党と自由民主党から成る連立政権が発足した。連立政権は、従来の福祉制度は働くインセンティブに乏しく、複雑すぎるとして、制度改革を実施することを発表した。福祉制度の改革により、貧困や無業、福祉依存に、より公正に、適切に、効率的に取り組むことを目標に掲げている。

2012年3月に成立した「2012年福祉改革法(The Welfare Reform Act 2012)」には、給付や税控除の制度をより公正かつ単純にすることを目的に、従来より簡素化された給付制度「ユニバーサル・クレジット」の導入(2.2.5. 参照)や福祉手当不正受給者に対する罰則の強化、手当受給者に対する義務の強化など、数々の改革が盛り込まれている。

政権交代以降の雇用失業情勢としては、就業者数(16~64歳)は2011年後半に2,900万人を割り込んだものの、2012年のロンドンオリンピックの影響もあって以後回復基調にあり、2013年第3四半期の就業率は71.8%、就業者数は2,995万人となった。同じく、失業率は8%前後を推移し、2011年後半には8.4%にまで悪化したがい後改善傾向を示し、2013年第3四半期には7.6%にまで低下。EUの平均失業率11.0%¹と比べてはるかに低い数値となっている²。

一方で、英国労働組合会議(TUC)が政府の労働力調査(Labour Force Survey)を分析したところ、2010年以降の英国の雇用創出の半数近く(46%)が臨時雇用だということがわかった。なかでも、正規雇用を望むもののこれに就けないために臨時雇用に就く者の数が大幅に増加しており、労働力の不安定化、脆弱化が進んでいることが懸念されている。

1.2. 就業支援プログラム

2010年5月の政権交代に伴い、連立政権は労働党政権下で実施されていた各種就業支援プログラムを1つに統合する「ワーク・プログラム」を2011年6月より開始した。ワーク・プログラムの導入により、「フレキシブル・ニューディール」を含む一連の雇用政策は廃止され、ワーク・プログラムに吸収された。

以下に、ワーク・プログラムを中心とした政府の主な就業支援プログラムについて記す。

1.2.1. ワーク・プログラム (Work Programme)

2011年6月よりイングランド、ウェールズ、スコットランドで開始された就業困難者向けプログラム。受給している給付の内容にかかわらず、すべての求職者を対象として実施される総合的な就業支援プログラムで、対象者

1 : 2013年9月 2 : "Labour Market Statistics, November 2013", ONS

には各人のニーズに合わせたサポートが提供される。期間は最長104週間。開始当時およそ500万人に上った非就労関連の給付受給者の数を大幅に減らすことを目的とした。プログラム開始から5年間で、およそ250万人の参加が見込まれ³、単体の「福祉から雇用へ」プログラムとしては英国最大規模となる。また、ワーク・プログラムでは、参加者数に上限を設けない。

プログラムを提供するのは、入札により選抜された、公共、民間、ボランティアセクターの事業者。運営事業者への報酬については、従来よりも大胆な成功報酬制を採用している。たとえば、就業困難者（疾病手当長期受給者など）の就業を支援した場合、事業者には最高1万4,000ポンドの報酬が支払われる。プログラム運営費用の大半は参加者に対する給付金で賄われている。

就業がより困難な者も対象となるため、運営事業者にとって、個々の参加者の特異なニーズに適切に対応できるような、専門知識を備えた、小規模なボランティア団体やコミュニティ組織、地域の下請け事業者とのかかわりが重要となる。運営事業者は特定の個人と長期にわたり関係を構築することが可能となるとともに、対象者についてどのような支援が適切なのかを判断するうえで、より大きな裁量を持つことになる。

1) 参加対象者

ワーク・プログラムの参加対象となるのは、一定期間、求職者給付(2.2.1. 参照)や雇用・支援給付(2.2.3. 参照)等を受給している失業者などである。手当の受給開始からプログラムに参加するまでの期間や参加義務の有無は参加者の属性ごとに異なる(図表 1)。

図表 1 ワーク・プログラム参加対象者

対象者グループ	参加するまでの期間	参加義務
25歳以上の求職者給付(JSA)受給者	給付受給開始から12カ月	義務
18～24歳のJSA受給者	給付受給開始から9カ月	義務
就労不能給付(IB)からJSAに移行した受給者	給付受給開始から3カ月	義務
就業困難なJSA受給者(深刻な問題を抱える若年者、ニート、元犯罪者など)	給付受給開始から3カ月	義務または任意(状況により異なる)
短期間のうちに就労に適するとみなされる可能性が低い雇用・支援給付(ESA)受給者	就労能力評価後、随時	任意
3～12カ月以内に就労に適するとみなされる可能性が高いESA受給者	就労能力評価後、随時	義務
IBからESAに移行してきたばかりの者	3～12カ月以内で、就業に適するとみなされる時	義務
IB、所得補助受給者(イングランドのみ)	随時	任意
JSAを受給する元服役者	出所後3カ月以内に受給申請を行う場合、ただちに	義務

出典：“Work Programme(SN/EP/6340, 26 September 2013)”, House of Commons Library

3：DWP, 2011年6月10日付プレスリリース

就労不能給付ならびに所得補助受給者については、参加対象となる地域はイングランドのみで、契約開始後3年間実施される。このグループのプログラムへの参加は任意で、参加を希望する者はジョブセンタープラス（公共職業安定所。2. 参照）で再査定と就労能力評価を受ける。なお、このグループのプログラム運営費用は欧州社会基金から拠出される。

また、求職者給付を受給する元服役者については、2012年よりワーク・プログラムの参加対象となった。出所後3カ月以内に求職者給付を受給する場合は、出所当日からワーク・プログラムへの参加が義務付けられることになった。

なお、プログラムへの参加義務のある対象者が参加を拒んだ場合、その後の給付を受給できなくなる。

2) 運営方法

運営にあたっては、「雇用関連支援サービス提供のための枠組み」が用いられる（2.3.1. 参照）。

3) 運営地域、契約数

全英 18 地域で 40 の契約を締結している。一つひとつの契約の委託額は年間およそ 1,000 万～5,000 万ポンド。

各地域には複数の運営事業者が存在するようにし、事業者間での競争を促している。後に、実績の高い事業者に対して、委託の割合が引き上げられている。

4) ワーク・プログラム運営事業者

元請け事業者としてプログラムを受託したのは、16 の民間企業と2つのボランティア組織（図表 2）。30 団体から 170 の応札があった⁴。下請け事業者には、ボランティア組織 89 団体が含まれる。

なお、ワーク・プログラムの元請け事業者の大半は、フレキシブル・ニューディールの運営事業者でもあった。

4 : www.bbc.co.uk/news/uk-politics-12476342

図表2 ワーク・プログラム運営事業者

地域	運営事業者		
Scotland	Ingeus UK Ltd ⁵	Working Links	
Wales	Rehab JobFit *	Working Links Wales	
North East	Avanta Enterprise Ltd (TNG)	Ingeus UK Ltd	
North East Yorkshire & Humber	G4S	Newcastle College Group**	
West Yorkshire	Business Employment Services Training (BEST) Ltd ⁶	Ingeus UK Ltd	
South Yorkshire	A4E Ltd	Serco Ltd	
North West (Merseyside, Halton, Cumbria and Lancashire)	A4E Ltd	Ingeus UK Ltd	
North West (Greater Manchester, Cheshire and Warrington)	Avanta Enterprise Ltd (TNG)	G4S	Seetec
East Midlands	A4E Ltd	Ingeus UK Ltd	
West Midlands (Birmingham, Solihull and Black Country)	FourstaR Employment & Skills Ltd ⁷	Newcastle College Group**	Pertemps
West Midlands (Coventry, Warwickshire, Staffordshire and the Marches)	ESG	Serco Ltd	
East of England	Ingeus UK Ltd	Seetec	
West London	Ingeus UK Ltd	Maximus Employment UK Ltd	Reed in Partnership
East London	A4E Ltd	Careers Development Group (CDG) *	Seetec
South East (Thames Valley, Hampshire and IOW)	A4E Ltd	Maximus Employment UK Ltd	
South East (Surrey, Sussex and Kent)	Avanta Enterprise Ltd (TNG)	G4S	
South West (Gloucester, Wiltshire and West of England)	JHP Group Ltd	Rehab JobFit *	
South West (Devon, Cornwall, Dorset and Somerset)	Prospects Services Ltd	Working Links	

* ボランティア団体、** 公共セクター 出典: "Work Programme Preferred Bidders - April 2011", 労働・年金省 (DWP)

5) 契約期間

契約上、運営事業者に対象者が委託される期間は5年間（2016年3月末まで）。運営事業者はさらに最長2年間、延長することができる。

5 : Ingeus と Deloitte の合併

6 : 現在の社名は Interserve Working Future

7 : 現在の社名は EOS

6) 予算

7年間で30億～50億ポンド。給付受給者を就業させることにより将来的に生じる給付金が充当される。

7) 報酬制度

運営事業者に対する報酬は主に以下の3段階に分割して支払われる（図表3、図表4）。なお、地域によって報酬額は異なる。

① 初期報酬（initial payment）

参加者がプログラムに参加したときに支払われる。初期段階の運営費に充当される。契約開始から3年間支払われるが、支払い額は年々減少していき（以下参照）、4年目には支払われない（2014年以降は運営事業者に対するすべての報酬が成功報酬制となる）。

- ・初年度：100%
- ・2年目：初年度の75%
- ・3年目：初年度の50%
- ・4・5年目：0%

② 就業成果報酬（job outcome payment）

参加者が就業を開始してから所定の期間（13週または26週）を経た時点で支払われる。支払いグループ1、2、6の参加者の就業に対するこの報酬の最高額は、契約の3年目から減額される（年10ポイントずつ）。

支払いグループ1、2の参加者の就業については、契約期間を通して、運営事業者はその実績を向上させていくことが期待される。実績の高い事業者に対しては、成果報酬が支払われる。

③ 就業維持報酬（Sustainment payments）

就業成果報酬を受けたあと、参加者が就業を継続している場合に4週間ごとに支払われる。支払われる回数は参加者の属性により異なる。就業維持報酬は運営事業者に対する報酬の大半を占める。このため、参加者の就業を持続させることが報酬の増加につながる。

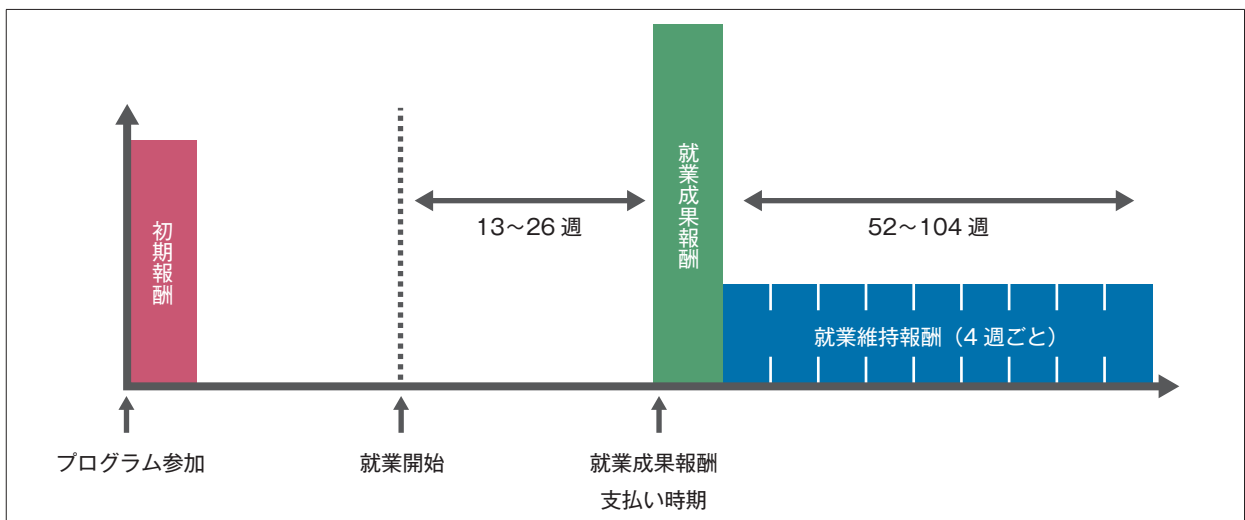
図表 3 運営事業者に対する報酬

給付タイプ	参加者グループ	支払いグループ	初年度初期報酬額	就業成果報酬 最高額	就業成果報酬 支払い時期	就業維持報酬額 (4週ごと)	就業維持報酬 支払い開始時期	就業維持報酬 最高支払回数
求職者給付	18-24 歳	1	£ 400	£ 1,200	26 週	£ 170	30 週	13
	25 歳以上	2	£ 400	£ 1,200	26 週	£ 215	30 週	13
	早期参加	3	£ 400	£ 1,200	13 週	£ 250	17 週	20
	元就労不能給付 (IB) 受給者	4	£ 400	£ 1,200	13 週	£ 250	17 週	20
雇用・支援給付	拋出制……任意参加	5	£ 400	£ 1,000	13 週	£ 115	17 週	20
	就労関連活動グループ ⁸ ……即時の就職活動は困難 (所得調査制) ……任意参加							
	就労関連活動グループ……3 カ月以内に就職活動可能 (所得調査制)	6	£ 600	£ 1,200	13 週	£ 235	17 週	20
	支援グループ ⁸							
	元 IB : 就労関連活動グループ……3 カ月以内に就職活動可能 (所得調査制)	7	£ 600	£ 3,500	13 週	£ 370	17 週	26
元 IB 支援グループ								
所得補助 就労不能給付・	任意参加者	8	£ 400	£ 1,000	13 週	£ 145	17 週	—

出典 : "The Work Programme Invitation to Tender Specification and Supporting Information", DWP をもとに加工

なお、2011 年6月から2013 年3月の間に運営事業者を支払われた報酬総額は7億 3,600 万ポンドだった。内訳は、初期報酬が4億 4,700 万ポンド、就業成果報酬が1億 5,500 万ポンド、就業維持報酬が1億 3,400 万ポンド⁹。

図表 4 支払いモデル



出典 : "Work Programme(SN/EP/6340, 26 September 2013)", House of Commons Library をもとに加工

8 : 2.2. 参照

9 : "Work Programme(SN/EP/6340, 26 September 2013)", House of Commons Library

8) 就業率目標

各運営事業者は、「18～24歳の求職者給付受給者」、「25歳以上の求職者給付受給者」、「雇用・支援給付新規申請者」の3つの参加者グループについて、就業率目標（minimum performance levels）を達成するよう求められている。就業率目標は、これらの参加者グループがワーク・プログラムによるサポートを受けない場合に想定される就業率の1.1倍に設定されている（図表5）。

図表5 委託者数に対する就業率目標

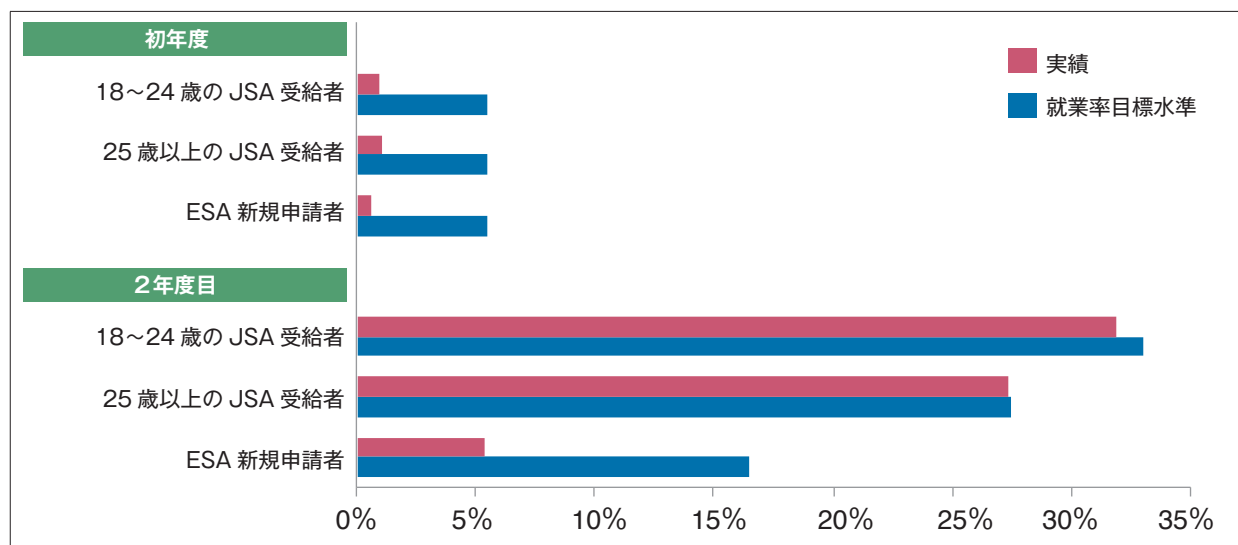
参加者グループ	契約年度						
	初年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
求職者給付受給者（18～24歳）	5.5%	33.0%	44.0%	44.0%	44.0%	33.0%	11.0%
求職者給付受給者（25歳以上）	5.5%	27.5%	33.0%	33.0%	33.0%	27.5%	5.5%
雇用・支援給付新規申請者	5.5%	16.5%	16.5%	16.5%	16.5%	11.0%	5.5%

出典：「Work Programme(SN/EP/6340, 26 September 2013)”, House of Commons Library

初年度（2011年6月～2012年3月）の契約では、いずれの参加者グループも、委託者数に対して5.5%の就業率目標が設定された。ただし、すべての運営事業者がいずれの参加者グループにおいてもこの設定目標を達成することができなかった。2年度目（2012年4月～2013年3月）の契約では、各参加者グループの就業率目標はそれぞれ、18～24歳の求職者給付受給者が33.0%、25歳以上の求職者給付受給者が27.5%、雇用・支援給付新規申請者が16.5%に設定され、求職者給付受給者グループについては、いずれも設定目標に近い成果が達成されたが、雇用・支援給付新規申請者グループについては依然、設定目標を大きく下回った（図表6）。2年度目の契約では、いずれの求職者給付受給者グループについても、複数の運営事業者が就業率目標を達成したが、雇用・支援給付新規申請者については、すべての運営事業者が設定目標を達成することができなかった（図表7）。

なお、設定目標を下回る事業者に対しては業績考課が行われ、契約が打ち切られる可能性もある。

図表6 初年度、2年度目の委託者数に対する就業率目標と実績



出典：「Work Programme(SN/EP/6340, 26 September 2013)”, House of Commons Library

図表 7 契約・参加者グループ別 委託者数に対する就業成果報酬受給率(2011年6月～2013年3月) (単位:%)

地域	受託事業者	初年度 (2011/6~2012/3)			2年度目 (2012/4~2013/3)		
		JSA 18-24	JSA 25+	ESA	JSA 18-24	JSA 25+	ESA
		全体	1.0	1.0	0.6	31.7	27.2
Birmingham, Solihull and Black Country	EOS-Works	1.3	0.8	0.9	33.6	24.7	5.4
	Newcastle College Group	0.1	0.2	-	28.1	19.4	3.5
	Pertemps	0.4	0.3	0.3	29.7	19.7	4.1
Coventry, Warwickshire, Staffordshire and the Marches	ESG	1.1	0.8	0.4	34.7	22.7	4.2
	Serco Ltd	0.7	0.6	1.7	37.3	23.7	4.4
Devon, Cornwall, Dorset and Somerset	Prospects Services Ltd	0.7	0.5	0.4	32.6	26.7	4.3
	Working Links	0.8	1.3	0.7	34.7	28.8	6.0
East London	A4E Ltd	0.7	0.9	0.6	26.1	30.2	5.1
	Careers Development Group	0.7	1.3	0.4	29.7	34.3	3.7
	Seetec	0.6	0.9	0.4	26.6	29.0	4.3
East Midlands	A4E Ltd	1.3	1.0	0.5	31.1	17.1	4.2
	Ingeus UK Ltd	1.8	1.3	1.3	40.7	24.0	6.2
East of England	Ingeus UK Ltd	1.2	1.4	0.5	33.6	34.8	7.6
	Seetec	1.1	1.0	0.7	28.7	30.1	5.7
Gloucester, Wiltshire and West of England	JHP Group Ltd	0.6	0.8	0.6	25.0	28.4	4.8
	Rehab JobFit	0.7	0.8	0.3	25.1	29.7	6.1
Manchester, Cheshire and Warrington	Avanta Enterprise	1.0	0.6	0.7	33.8	21.7	6.2
	G4S	1.5	1.1	1.0	38.6	24.0	6.4
	Seetec	1.2	0.9	1.0	36.3	23.7	6.9
Merseyside, Halton, Cumbria and Lancashire	A4E Ltd	0.3	0.9	0.5	28.4	33.6	4.2
	Ingeus UK Ltd	0.2	0.7	0.4	31.6	32.9	5.4
North East Yorkshire & Humber	G4S	1.3	0.6	1.0	28.9	18.8	5.7
	Newcastle College Group	0.2	0.4	-	24.9	15.7	2.8
North East	Avanta Enterprise	0.7	0.6	0.2	31.8	21.8	5.9
	Ingeus UK Ltd	1.2	0.9	0.8	29.4	22.0	5.5
Scotland	Ingeus UK Ltd	1.3	1.3	0.5	36.7	32.3	5.7
	Working Links	0.8	1.1	0.7	34.1	29.1	6.0
South Yorkshire	A4E Ltd	1.5	1.0	0.8	25.7	15.4	5.5
	Serco Ltd	1.0	0.7	0.6	29.4	17.2	5.3
Surrey, Sussex and Kent	Avanta Enterprise	1.3	0.8	0.7	37.1	25.3	5.2
	G4S	1.9	1.0	0.9	41.7	24.8	6.0
Thames Valley, Hampshire and IOW	A4E Ltd	0.5	0.9	0.2	32.8	36.0	5.3
	Maximus Employment UK Ltd	1.0	1.6	1.2	39.4	45.2	6.2
Wales	Rehab JobFit	0.6	0.6	0.4	26.6	16.0	3.8
	Working Links Wales	1.2	0.6	0.3	24.5	15.5	4.7
West London	Ingeus UK Ltd	1.7	1.8	0.8	39.6	41.7	6.6
	Maximus Employment UK Ltd	1.1	1.2	0.3	36.5	38.7	4.4
	Reed in Partnership	2.0	1.8	0.6	27.8	35.5	5.0
West Yorkshire	Ingeus UK Ltd	0.6	1.3	0.2	29.6	35.4	8.0
	Interserve Working Future	0.5	0.9	0.2	25.4	26.9	4.8

出典: "Work Programme(SN/EP/6340, 26 September 2013)", House of Commons Library

9) 報奨金 (Incentive payment)

契約4年度目から、18～24歳の求職者給付受給者、25歳以上の求職者給付受給者、雇用・支援給付新規申請者の参加者グループの就業率が前述の想定就業率を30%上回った場合、上回った分について、運営事業者に対して就業者1人につき1,000ポンドの報奨金が支払われる¹⁰。

10) 参加者の振り分け

契約当初、参加者は無作為に当該地域内の事業者等に均等に振り分けられていたが、2013年8月より、各地域の参加者グループごとの就業実績をもとに、一部の地域の一部の支払いグループについて、実績の高い事業者にはより多くの参加者を、そうでない事業者にはより少ない数の参加者を振り分けるようになった。

2012年4月～2013年3月の参加者の就業実績に基づき多くの参加者を振り分けられるようになったのは、Ingeus UK、G4S、EOS、Serco。一方、Seetec、A4E、Reed、Avanta、Newcastle College Group、Interserve Working Futuresは振り分けられる参加者の数が減らされることとなった¹¹。

11) 成果

18の運営事業者のいずれもプログラム初年度の目標を達成しておらず、2012/13年度の運営事業者への報酬予算は2億4,800万ポンド余剰している¹²。

2011年6月～2013年6月の運営事業者への委託者数は約131万人で(図表8)、うち、14.7%が就業成果報酬支払い時期(就業開始から13～26週目)まで就業を継続(16万8,000件)した。同期間の就業維持報酬(4週ごと)の支払いは96万件(14万9,000人)、就業維持報酬最高支払い回数(13～26回)に達したのは1万4,000人、104週間の参加期間を終了しジョブセンタープラスに戻ったのは5万4,000人だった¹³。

図表8 委託者数、参加者数、就業成果報酬・就業維持報酬支払い件数

給付タイプ	支払いグループ	参加者グループ	委託者数(人)	参加者数(人)	就業成果報酬(件)	就業維持報酬(件)
合計			1,310,720	1,267,180	168,420	960,140
求職者給付	1	18-24歳	241,400	234,740	40,910	209,330
	2	25歳以上	557,340	545,190	75,930	436,260
	3	早期参加	264,000	257,550	43,210	270,920
	4	元就労不能給付(IB)受給者	18,350	17,750	1,200	5,340
雇用・支援給付	5	任意参加	46,620	43,410	1,410	8,110
	6	新規申請者	116,400	111,530	4,500	25,260
	7	元IB受給者	33,410	31,600	310	1,430
就労不能給付・所得補助	8	任意参加者	2,700	2,580	340	2,400
求職者給付	9	元服役者	30,500	22,840	630	1,100

出典: "Work Programme Official Statistics to June 2013", DWP

10: "The Work Programme Provider Guidance", DWP

11: "Work Programme providers: market share shift", DWP

12: "Can the Work Programme work for all user groups?", House of Commons Work and Pensions Committee

13: "Work Programme Official Statistics to June 2013"

12) 懸念点

- ・財務リスク——従来のプログラムと比べて運営事業者を支払われる前金の割合が低く、プログラム参加者が就業を継続しないかぎり、運営事業者はまとまった報酬を得ることができない。このため、事業者は多額の費用を投資しなければならず、キャッシュフローの問題が発生する。専門的なサポートを提供する下請業者には小規模なところが多く、成果が出るまでの長期間、報酬を待たされるというシステムには無理がある。また、下請業者には、元請け事業者のビジネスモデルの失敗というリスクがある
- ・地域格差——地域によって、求人件数や失業率、公共セクターの仕事の割合などに大きな差があるが、その格差に対する配慮がなされていないため、一部の地域では、運営事業者が利益を上げるのが難しい
- ・プログラムの成否は労働市場の状況やプログラム参加者に適した求人（低スキル職）が存在するかどうかによって左右される
- ・「creaming and parking（いいとこ取りと放ったらかし）」——採算性の観点から、運営事業者がエンプロイアビリティの高い参加者のみを熱心にサポートし、そうでない参加者にはサポートをあまり提供しないおそれがある。これまでの就業支援プログラムでも、クリームスキミング（いいとこ取り）の問題が指摘されており、ワーク・プログラムでは、それを是正するために参加者グループを8つに分類した。しかし、それぞれのグループ層の中で、同じことが行われると懸念されている

13) 新たな動き「ヘルプ・トゥ・ワーク」

2014年4月以降、ワーク・プログラム参加期間終了後も就業先が見つからない者（失業期間通算3年ほど）には新たに、「ヘルプ・トゥ・ワーク（Help to Work）」というプログラムが適用されるようになる。参加対象者は、①コミュニティ・ワーク（地域のゴミ拾いや落書き除去、高齢者のための食事作り）に従事する、②仕事が見つかるまで毎日ジョブセンターに出向く、③読み書き計算能力の不足など就業困難となる問題がある場合はそれに対処するための重点的なサポートを受ける、のいずれかを選ばなければならない。

ヘルプ・トゥ・ワークへの参加を拒否した場合、1度目は1カ月間の給付支給停止、2度目は3カ月の給付支給停止が課される。ただし、雇用・支援給付受給者は同プログラムへの参加義務はない。

参加対象者は推定20万人で、予算は3億ポンド¹⁴。

1.2.2. 産業別ワーク・アカデミー（Sector based Work Academies）

2011年よりイングランド¹⁵で開始。意欲的で、就業準備の整っている求職者を対象に、採用前トレーニングや就業体験の場を提供する。ジョブセンタープラスが産業別技能委員会や企業、職業訓練プロバイダー、その他の地域のパートナーと連携し、柔軟性があり、地域や企業のニーズに合った職業訓練の実施を目指す。

ワーク・プログラム、ワーク・エクスペリエンス（1.2.3. 参照）と合わせて、2年間で25万人の若年者の支援を目指す。

期間は最長6週間で、以下の3つの要素で構成される。

14: the guardian, 2013年9月30日、HM Treasury, 2013年9月30日、BBC, 2013年9月30日

15: 技能資金提供庁の管轄はイングランドのみ

-
- ・採用前トレーニング（企業や産業のニーズに関連したもの）
 - ・就業体験
 - ・就職面接（保証付き）

参加者には期間中、求職者給付が支給されるほか、交通費や保育費などの必要経費が支払われる。参加企業には金銭的負担は一切ない。訓練費用は技能資金提供庁から提供され、継続教育カレッジやトレーニングプロバイダーが訓練を実施する。参加者は基礎的な資格の取得に取り組む。

なお、2011年8月より、求職者給付に関する規制が改正され、産業別ワーク・アカデミーに参加する求職者給付受給者は、給付を受給しつつ、週30時間まで訓練を受けることができるようになった（ジョブセンタープラスでの求職者登録の義務はあり）。

参加対象者は、18歳以上の求職者給付受給者や雇用・支援給付受給者のうち就労関連活動グループに属する者。参加は任意だが、参加を決めた者は全工程を全うしなければならない。

1.2.3. ワーク・エクスペリエンス（Work Experience）

2011年1月より開始。18～24歳の求職者を対象に、2～8週間の就業体験の場を提供する。ワーク・エクスペリエンス参加中も、求職者給付の支給や求職活動は継続される。

なお、2011年10月より、企業が参加者を養成訓練生として受け入れる場合、就業体験が最長4週間延長される場合がある。

1.2.4. ワーク・トライアル（Work Trial）

実際に募集されている仕事を体験する制度。対象となる仕事は週あたり労働時間が16時間以上、雇用期間が13週間以上のもので、期間は最長30日間だが通常は数日間。期間中、参加者には企業からの賃金は支払われないが、手当を継続して受給できる。

参加対象は、求職者給付等の失業関連給付を6か月以上受給している者などで、ジョブセンタープラスのアドバイザーの判断により参加が決定する。ワーク・プログラム参加中の者も参加可能だが、ジョブセンタープラスからの各種手当は支給されない。

ワーク・トライアルへの参加は任意であり、参加者は早期終了してもオファーを断っても、制裁を受けることはない。

なお、ワーク・トライアル終了後、参加者が雇用主から仕事のオファーを受けなかった場合、ジョブセンタープラスは雇用主に参加者の仕事ぶりに関するフィードバックを受けることになっている。

1.2.5. 義務的就労活動（Mandatory Work Activity : MWA）

一部の求職者給付受給者に対して、週最大30時間、4週間にわたり、就労活動を通じた社会貢献を義務付けるプログラム。2011年5月より11地域でスタートし、6月より全英で開始。参加者の受け入れは2015

年3月までの予定。

1) 参加対象者

18歳から年金受給年齢前¹⁶の求職者給付受給者のうち、「最近の就業経験に乏しい者」や「仕事を見つけたり、仕事を維持するために必要な態度や行動をほとんど、あるいは、まったく理解していない者」といった、就職するために付加的なサポートを必要とする者。ジョブセンタープラスのアドバイザーが、以下の要素を踏まえて、受給者にとってプログラムへの参加が適切かどうかを判断する。

- ・就業経験の不足
- ・遅刻癖
- ・代替的なサポートを受ける機会を逃した
- ・職場における信頼性や対人能力を養う必要性

なお、ワーク・プログラムなどの委託プログラムに参加している者は、MWAへの参加を求められることはない。通常、求職者給付受給期間が13週を超えた者が対象となるが、これより早期に参加となる場合もある。また、アドバイザーの判断により、再参加が求められることもある。

2) 活動内容

参加者には、「遅刻せずに定期的に参加し、監督下で特定の業務または仕事を行う」ことが求められる。具体的には、住居のメンテナンスや古い家具の修理・リサイクル、地域のスポーツクラブでの作業、慈善団体の手伝いなどを行う（場合によっては、事務職もあり）。

参加期間中（制裁期間中含む）、参加者には求職活動の継続やジョブセンタープラスでの登録が義務付けられる。

期間終了後、参加者には推薦状が渡される。

3) 運営組織

MWAの運営には、民間の事業者やボランティア団体があたる。運営事業者は、参加者が通常の労働環境で経験するのと同様の活動や作業に従事するよう取り計らわなければならない。また、参加者の交通費や諸経費は運営事業者が負担する。

16：従来は男性65歳、女性60歳だったが、現在引き上げ中で、最終的には男女とも68歳になる予定

図表9 11 地域の MWA 運営事業者

地域	運営事業者
イングランド南東部	Atos
イングランド南西部	Rehab Group
ロンドン	Seetec
イングランド東部	Seetec
イースト・ミッドランズ	Ingeus
ウェスト・ミッドランズ	ESG
イングランド北西部	JHP Group
ヨークシャー・ハンバー	BEST
イングランド北東部	Ingeus
スコットランド	JHP Group
ウェールズ	Rehab Group

出典：DWP ウェブサイト（www.dwp.gov.uk/supplying-dwp/what-we-buy/welfare-to-work-services/notices-to-providers/mandatory-work-activity-preferred.shtml）

4) 制裁措置

正当な理由なく参加しなかった者¹⁷には、求職者給付の支給停止あるいは減額といった制裁措置がとられる（初回の者については13週間、2回目以降の者については26週間）。この措置は再参加者にも適用される。

5) 課題

社会保障審議会（Social Security Advisory Committee）は、たとえ参加者が4週間の活動を滞りなく終了したとしても、企業がMWAの参加を義務付けられるような求職者を採用したがるのではないかと懸念している。

1.3. 若年向け施策

英国の若年失業率は他のEU諸国と比べて低めではあるものの、国内の25歳以上の失業率と比べると高い傾向が続いている。公共政策研究所（Institute for Public Policy Research）の調査によると、25歳未満の失業率は25～64歳の失業率の3倍以上で、若年失業者のおよそ3割が1年以上失業状態にあるという（2013年第1四半期）¹⁸。

また、16～18歳のニート（NEET:義務教育終了後、教育機関に所属せず、職業訓練を受けておらず、職に就いていない若年者）の割合は1990年代半ば以降、9～10%を推移している（イングランドのみの数値）¹⁹。

悪化が続く若年の失業対策として、政府は以下のような対策を講じている。

17：就業体験に参加しなかった者、特定の業務をこなさなかった者、4週間全うしなかった者、入社しなかった者、就業体験を拒否した者、不行跡により就業体験の機会を逸した者

18：“States of uncertainty, youth unemployment in Europe”, Institute for Public Policy Research

19：“NEET Statistics - Quarterly Brief - July to September 2013”, Department for Education

1.3.1. ユース・コントラクト

2012年4月より、若年失業者の就業支援策「ユース・コントラクト (Youth Contract)」がスタートした。3年間でおよそ10億ポンドを投じ、およそ50万人の若年者の就業を支援する。

ユース・コントラクトでは、若年失業者に対して養成訓練や就業体験の場を提供する。これに並行して、ワーク・プログラムやジョブセンタープラス、産業別ワーク・アカデミーにおける若年失業者向けサポートを強化する。主なイニシアティブは以下のとおり。

1) 就業体験

全英で就業体験の場を拡充する。ワーク・プログラム参加前に就業体験への参加を希望するすべての若年者（18～24歳）に対して、その場を提供することを保証する。

2) 産業別ワーク・アカデミー

イングランドとスコットランドで産業別ワーク・アカデミーの参加枠を拡充する。ワーク・プログラム参加前に産業別ワーク・アカデミーへの参加を希望するすべての若年者（18～24歳）に対して、その場を提供することを保証する（就業体験と産業別ワーク・アカデミー合わせて25万人分）。

3) 賃金助成

2012年4月2日より、ワーク・プログラムを通して18～24歳の若年失業者を26週間以上雇用した企業に対して、最高2,275ポンドの助成金を16万人分支給する。

雇用した若年者の週労働時間が16～29時間（パートタイム）の場合の助成金は1137.50ポンドで、30時間以上（フルタイム）の場合の助成金は2,275ポンドとなる。

助成金は若年者が就業を開始してから26週間後に支払われる（従業員数が50名未満の小規模企業については、若年者の就業開始から8週間後に助成金の一部を申請することができる）。

なお、若年者を雇用する企業は法定最低賃金以上の賃金を支払わなければならない。実施担当は地域のワーク・プログラム運営事業者。

4) 養成訓練

小規模企業（従業員数250人未満）が初めて16～24歳の若年者に養成訓練の場を提供する場合、従来の訓練費用の助成（1.4.1. 参照）に合わせて、最高1,500ポンドの助成金を支給する。実施はイングランドのみで、4万人分の受け入れを見込んでいる。実施担当は全国養成訓練サービス。

5) 16～17歳のニート支援

3年間で1億2,600万ポンドを投じ、16～17歳のニートおよそ5万5,000人の支援を行う（イングランドのみ）。対象となるのは、教育、雇用、訓練のいずれにも従事していない16～17歳の若者で、GCSE（中等教育修了一般資格）のC以上を持たない者など。

入札により選抜された運営事業者が、地域・地区ベースで、16～17歳の若者をフルタイムの教育、養

成訓練、訓練付き雇用のいずれかに進ませるための支援を提供する。運営事業者に対する報酬は成果報酬制をとり、この年齢層に対する支援プログラムでは初の試みとなる。

運営事業者には、参加者1人につき最高 2,200 ポンドが支払われる。報酬は以下の3段階で支払われる。

- ・初期報酬：若者がプログラムに参加し、アクションプランを作成した時点²⁰
- ・再活動報酬（re-engagement payment）：若者が教育、養成訓練、訓練付き雇用のいずれかを開始した時点（初期報酬から3～6カ月後）²¹
- ・継続報酬：若者が教育、養成訓練、訓練付き雇用のいずれかを6カ月以上継続した時点²²

支援の内容には、基本スキルを習得するための訓練や面接の練習などが含まれ、参加者には個々のニーズに応じたサポートが提供される。また、運営事業者はプログラムの内容を自由に決めることができる。なお、地方自治体が若者を運営事業者に紹介する。

6) ジョブセンタープラスによる支援

通常2週間に1度の面談を週に1度に増やす。これにより、ジョブセンタープラスのアドバイザーとの話し合いやナショナル・キャリアズ・サービス（イングランドのみ）でのキャリア面談の回数が増える。

ナショナル・キャリアズ・サービス（National Careers Service）

2012年4月よりイングランドで開始。学習や職業訓練、求人に関する情報やアドバイス、ガイダンスをヘルプラインやオンライン、面談で提供する。

主なサービス内容は以下のとおり。

- ・履歴書作成
- ・求職活動
- ・地域の労働市場に関する情報の提供
- ・学習・訓練コースの検索
- ・学習・訓練のための助成金の検索
- ・強みやスキルの査定
- ・キャリアオプションの検討
- ・アクションプラン作成
- ・生涯学習口座の開設

7) 成果

若年失業者の雇用により賃金助成を受けた企業の割合が高い産業は、製造業（18%）、卸売・小売業（16%）、宿泊・飲食サービス（13%）。賃金助成を受けたのは民間企業が大半を占め（84%）、公共セクターが9%、ボランティア・非営利セクターが6%を占めた²³。

2012年4月のプログラム開始から2013年5月までの間に、賃金助成の対象となったのは4,700人足らずで、3年間で16万人分とする目標に遠く及ばない結果となった（図表10）。

20：初年度は報酬総額の20%未満、次年度以降は報酬総額の10%

21：報酬総額の30%未満

22：初年度は報酬総額の50%以上、次年度は報酬総額の60%以上

23：“Early evaluation of the Youth Contract wage incentive scheme”, DWP

図表 10 賃金助成の対象となった人数

(単位: 人)

	8週間後の 仮払い	14～25週目の 支払い	後半18週分の 残りの支払い	26週間後の 支払い	支払いを 受けた人数
2012年6月	20	—	—	—	20
2012年7月	70	—	—	—	60
2012年8月	170	—	—	—	160
2012年9月	140	10	—	—	150
2012年10月	370	40	20	10	420
2012年11月	160	40	100	110	310
2012年12月	180	50	80	190	400
2013年1月	220	80	130	370	660
2013年2月	260	80	110	340	670
2013年3月	180	70	120	420	660
2013年4月	230	60	120	350	640
2013年5月	230	40	110	280	550
合計	2,230	470	800	2,070	4,690

出典: "Youth Contract Wage Incentive Payments -- Experimental Statistics", July 2013, DWP

1.3.2. 義務教育終了年齢の引き上げ

イングランドでは2013年に義務教育の終了年齢がそれまでの16歳から17歳に引き上げられており、2015年には18歳に引き上げられる予定である。ここでいう義務教育には学校教育だけでなく、養成訓練やパートタイムの教育と職業訓練の組み合わせなどが含まれる。

1.4. 職業訓練・教育訓練支援制度

義務教育終了後の進路として、または、スキルアップを目的に、養成訓練などの政府主導の職業訓練に参加する者は少なくない。近年では、大学の学費の値上げや若年失業者の増加を背景に養成訓練への参加希望者が大幅に増加しており、2013年2～4月期の応募者数²⁴は前年同期比32%増加した。同期の養成訓練のポジションの倍率は11.31倍と人気の高さがうかがえる。

以下に、養成訓練制度や教育訓練支援制度について記す。

1.4.1. 養成訓練制度 (Apprenticeships)

養成訓練は事業主が求めるスキルと労働者の持つスキルとのギャップの解消を目的としたOJT型のプロ

24: ウェブサイトからの応募

グラムで、参加者は訓練を受けながら国家の認定する資格の取得を目指す。参加対象となるのは、フルタイムの教育を受けていない16歳以上。新規採用者だけでなく、すでに雇用されている従業員も参加が可能である。

養成訓練生は多くの時間を職場で過ごし、2週間に1日、あるいは、週に2日といったペースで（訓練の内容により異なる）地元のカレッジや職業訓練プロバイダーに通う。訓練時間は通常、週あたり30時間以上（少なくとも16時間以上でなければならない）。

養成訓練制度は産業別技能委員会（Sector Skills Councils：SSC）により設計され、全国養成訓練制度サービス（National Apprenticeship Service）が運営を担っている。

なお、2012/13年度より、養成訓練のプロバイダーには、参加者が英語と数学のレベル2の資格を取得するようサポートすることが義務付けられている。

養成訓練への参加を希望する者は、全国養成訓練制度サービスのウェブサイトで見つけることができる。また、大手企業では、自社のウェブサイトで見つけることができる。また、大手企業では、自社のウェブサイトで見つけることができる。

1) 養成訓練の種類

養成訓練には、レベル2相当の国家認定資格の取得を目指す中級養成訓練（Intermediate Level Apprenticeships）とレベル3相当の資格の取得を目指す上級養成訓練（Advanced Level Apprenticeships）、レベル4相当の資格の取得を目指す高等養成訓練（Higher Apprenticeships）の3つのレベルがある。

2) 受け入れ企業に対する助成

養成訓練生を受け入れる企業には訓練費用に対する補助金が支給される。支給額は、養成訓練生が16～18歳の場合は訓練費用の100%、19～24歳の場合は50%で、25歳以上の場合には一部支給されることもある。なお、補助金は企業ではなく、訓練提供機関に支払われる。

また、前述のユース・コントラクトの一環として、小規模企業が初めて16～24歳の若年者に養成訓練の場を提供する場合、従来の訓練費用の助成にあわせて、最高1,500ポンドの助成金が支給される。

3) 養成訓練生の処遇

養成訓練生に支払われる最低賃金は時給2.68ポンドだが、実際の平均賃金は週あたり平均170ポンドである²⁵。なお、19歳以上の養成訓練生および養成訓練開始から12カ月以上たった者には年齢に応じた法定最低賃金が適用される。また、養成訓練生には年間20日以上の有給休暇が付与される。

4) 実績

養成訓練生の受け入れ企業は10万社を超え、250種類以上の養成訓練が提供されている²⁶。

2011/12年度に養成訓練を開始したのは合計52万600人で、前年度比13.9%増加した。内訳は、中級養成訓練が32万9,000人（9.3%増）、上級養成訓練が18万7,900人（22.1%増）、高等養成訓練が

25：www.apprenticeships.org.uk/parents/other-questions/faqdetails11.aspx

26：2013年現在

3,700人（67.6%増）。年齢別に見ると、19歳未満については、開始者数、修了者数ともに前年度と比べて減少したが（図表11）、19歳以上については開始者数、修了者数ともに大幅に増加している（図表12）。

図表11 19歳未満の養成訓練開始者数と修了者数（2011/12年度）²⁷

	中級養成訓練	上級養成訓練	高等養成訓練	合計
開始者数	9万5,400人 (前年度比2.0%減)	3万4,100人 (横ばい)	300人	12万9,900人 (1.4%減)
修了者数	5万6,500人 (4.7%減)	2万1,300人 (11.0%減)	100人 (横ばい)	7万7,900人 (6.5%減)

出典：“Quarterly Statistical First Release, Further Education & Skills: Learner Participation, Outcomes and Level of Highest Qualification Held”, Department for Business Innovation & Skills, 27th June 2013をもとに加工

図表12 19歳以上の養成訓練開始者数と修了者数（2011/12年度）²⁷

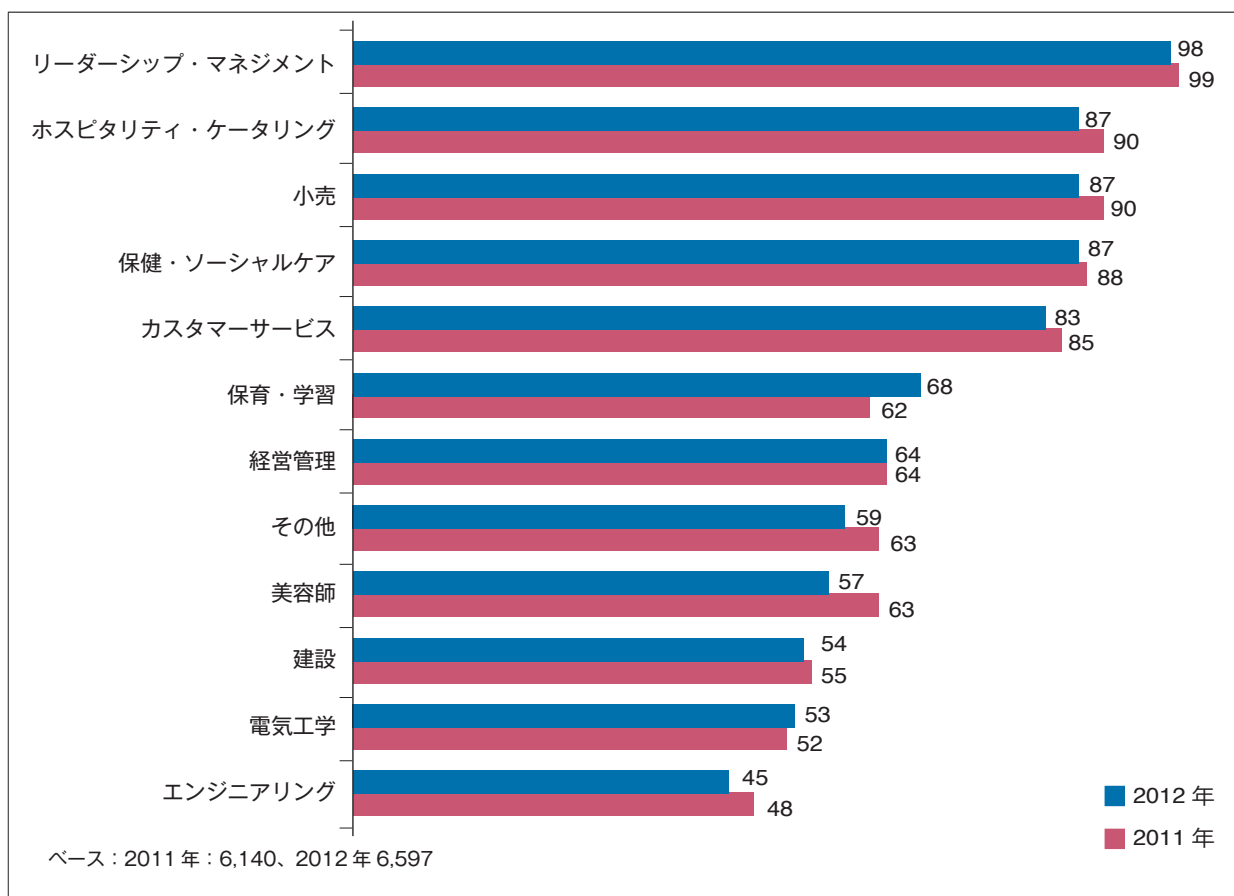
	中級養成訓練	上級養成訓練	高等養成訓練	合計
開始者数	23万3,600人 (前年度比14.6%増)	15万3,700人 (28.5%増)	3,400人 (66.0%増)	39万700人(20.0%増) 19～24歳:16万1,400人(12.5%増) 25歳以上:22万9,300人(25.9%増)
修了者数	11万5,900人 (60.1%増)	6万3,400人 (45.3%増)	1,200人 (26.5%増)	18万500人(54.3%増) 19～24歳:8万5,600人(11.2%増) 25歳以上:9万4,900人(倍増以上)

出典：“Quarterly Statistical First Release, Further Education & Skills: Learner Participation, Outcomes and Level of Highest Qualification Held”, Department for Business Innovation & Skills, 27th June 2013をもとに加工

養成訓練開始者のうち、訓練開始前から現在の雇用主に雇用されている者は過半数（71%）を占める。なかでも、「リーダーシップ・マネジメント」や「ホスピタリティ・ケータリング」、「小売」、「保健・ソーシャルケア」でその割合が高かった（図表13）。

27：養成訓練期間は、職種や個人の能力、雇用者により、1～4年と開きがあるため、同年度の開始者と修了者の比率を単純に比較することはできない

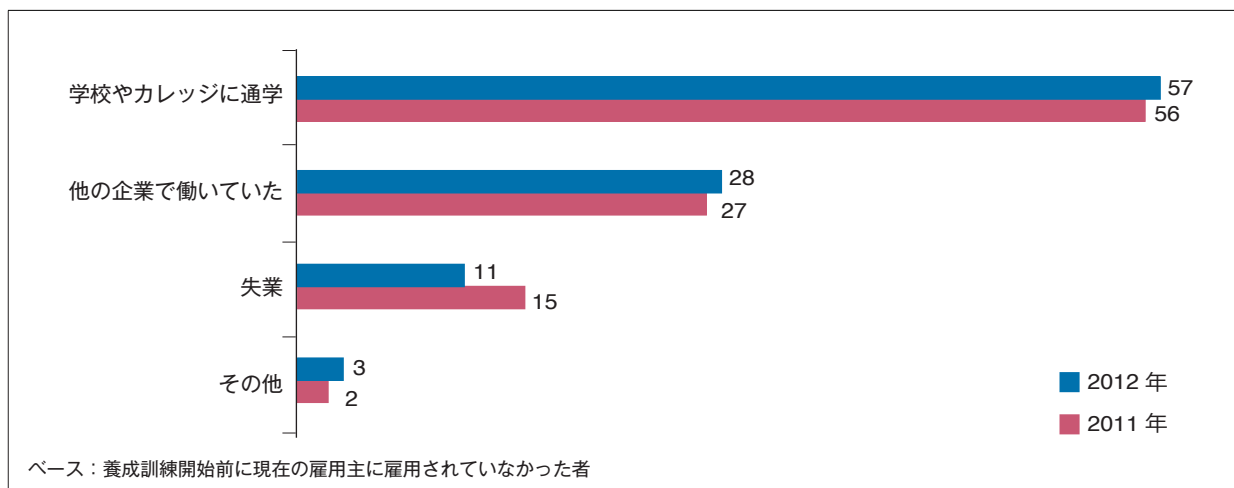
図表 13 業職種別 養成訓練開始者のうち、訓練開始前から現在の雇用主に雇用されている者の割合
(2011、2012年 イングランド)



出典：“Apprenticeship Pay Survey 2012: Research Findings”, BIS (ビジネス・イノベーション技能省)

養成訓練開始者のうち、訓練開始前に現在の雇用主に雇用されていなかった者については、訓練開始前は学校やカレッジに通っていた者が多かった（図表 14）。

図表 14 養成訓練参加前の状態（訓練開始前に現在の雇用主に雇用されていなかった者のみ）



出典：“Apprenticeship Pay Survey 2012: Research Findings”, BIS

5) 養成訓練制度利用企業の事例

① BT

BT の従業員は9万 6,000 人以上で、うち養成訓練生は 3,629 人。BT では 100 年前から養成訓練制度を取り入れている。

「BT4me」という養成訓練のための自社ウェブサイトがある (<http://bt4me.co.uk/index.html>)。

求人例)

<ソフトウェア・エンジニアリング>

概要：設計、開発の応用、検査、サポートなど。さまざまな言語でのソフトウェアのコードの書き方を学んだり、BT のさまざまな分野の業務を経験する。

応募要件：GCSE の A～C を 5 つ以上（英語と数学、IT 含む）

<カスタマーサービス アドバイザー・マネジメント（小売）>

概要：中小企業に通信ソリューションを提供する BT ビジネスでの養成訓練。顧客からの電話に対応する。

応募要件：GCSE の A～C を 4 つ以上（英語と数学含む）

② IBM UK

IBM UK の従業員は2万人、養成訓練生は 63 人。2010 年に養成訓練制度を導入し、以後、急速に拡充している。同社では、養成訓練生1人あたり年間2万 2,000 ポンドを投資している。

③ KFC

KFC の従業員は3万 5,000 人、養成訓練生は 480 人。同社は向こう5年で、中級・上級養成訓練生を 3,000～5,000 人に増やす計画。今年に入って、100 万ポンドを投じ各店舗に訓練生用の PC を設置したほか、4つのトレーニングセンターを新設した。養成訓練制度により同社の離職率は低下し、不況の中でも売上は増加している。

④英国海軍

海軍の軍人3万人のうち、2,500 人が養成訓練生。過去5年で1万 4,500 人の養成訓練生を受け入れてきた。養成訓練制度の導入以降、スタッフの読み書き計算力が大幅に向上した。過去5年の訓練修了者の 95%がその後も海軍でのキャリアに進み、経費の削減につながっている。

1.4.2. 見習い訓練制度 (Traineeships)

イングランドに在住する 16～24 歳（学習障害認定者については 25 歳まで）の若者で、養成訓練や仕事を見つけるのに付加的なサポートを必要とする者が対象。2013 年8月に開始した。見習い訓練の期間は最長6カ月で、トレーニングプロバイダーと雇用主を中心に、地方自治体の若年者向けサービスや学校、カレッジ、ジョブセンタープラスのアドバイザー、ユース・コントラクトのプロバイダー、ナショナル・キャリアズ・サービスのアドバイザーなどが連携し、見習い訓練生をサポートする。

なお、見習い訓練の参加者は教育・訓練を受けているとみなされるため、企業は参加者に賃金を支払う必要はない。見習い訓練生は要件を満たすかぎり、政府の各種奨学金プログラムに申し込むことができる。

また、16～19歳については、見習い訓練は義務教育の一環とみなされる。

見習い訓練の主な対象者は以下のとおり。

- ・現在、仕事に就いておらず、就業経験もほとんどないが、働くことができる者
- ・16～19歳で保有資格がレベル3未満の者、または、19～24歳でフルのレベル²⁸を達成していない者
- ・6か月間の見習い訓練を経て、就業や養成訓練に進む見込みが十分にあると雇用主やトレーニングプロバイダーが判断する者

見習い訓練制度は、①就業準備トレーニング、②英語と数学、③質の高い就業体験の3つの要素で構成され、トレーニングプロバイダーと企業はこれらの要素を自由に組み合わせて見習い訓練生をサポートする。

①就業準備トレーニング

履歴書作成、面接準備、求職活動ノウハウ、対人スキルといった、仕事を見つけるために必要なスキルや、時間管理、チームワーク、自己信頼、立ち直り、精神力といった仕事を持続させるためのスキルの向上を目指す。就業体験を最大限に活かし、求職活動で役立つ個人的・社会的スキルの向上を目指す。具体的な内容はトレーニングプロバイダーと企業の裁量に任される。19～24歳の参加者については、QCF（資格単位枠組み。1.5.1.参照）の「就業準備」のユニットや資格の取得を目指す。

②英語と数学

これらの科目でGCSEのA*～Cを保有していない若者や、19歳以上の者でGCSEのA*～Cなどの資格を保有していない者には、英語と数学の学習が義務付けられる。訓練の一環として、参加者はそれまでの達成度や必要とされるスキルに応じて、これらの科目をエントリーレベルからレベル2まで学習することができる。

③質の高い就業体験

期間は6週間から5か月未満。参加終了時に、すべての見習い訓練生に就業体験先での面接が保証されるよう取り計らわれる。この場合の面接とは、求人がある場合には正式な就職面接であり、そうでない場合は、フィードバックになる。なお、見習い訓練の参加者は教育・訓練を受けているとみなされるため、就業体験を提供する企業は参加者に賃金を支払う必要はない。

なお、2013/14年度の運営は、教育基準局（Ofsted）の調査で「Outstanding（優秀）」または「Good（優良）」に認定されたプロバイダーに限られる。

2013年10月現在、500以上のプロバイダーが参加意思を表明し、シーメンスやヴァージン・メディアをはじめとする150社が見習い訓練生の受け入れに関心を示している²⁹。

28：GCSEのグレードA*～Cを5つ、BTEC First Diploma または OCR National Certificate レベル2、NVQ レベル2、Intermediate GNVQ、RSA Diploma

29：www.gov.uk/government/news/new-funding-for-traineeship-scheme-announced

1.4.3. Adult Entitlement to Learning

「2008年教育・技能法」の施行に伴い、2009年8月より、19歳以上の成人で以下の資格水準に達していない者は、以下の分野の特定の資格の取得を目指す職業教育訓練を無料で受けることができる。

- ・読み書き（レベル1）
- ・算数（エントリーレベル3）
- ・フルのレベル2の職業関連資格
- ・フルのレベル3³⁰の資格（25歳未満まで）

1.4.4. Adult Learning Grant

19歳以上の低技能、低所得者³¹向けの教育訓練支援制度。フルタイム（平均週12時間）で1つ目のフルのレベル2またはレベル3の資格の取得を目指す者に対して、訓練費と週最高30ポンドの助成金（学期中）を支給する。

1.4.5. 24+ Advanced Learning Loans

24歳以上で、レベル3～4の資格の取得を目指すコース、または、上級養成訓練、高等養成訓練に参加する者に対する融資。2013年8月1日～2014年7月31日の間に始まるコースが対象。融資額はコースの種類や料金などにより異なる。返済義務が発生するのは2016年4月以降で、年収2万1,000ポンドを超えない場合には返済する必要はない。

1.5. 資格枠組み

英国の主な資格枠組みは以下の4つで、いずれも共通のレベル（エントリーレベルからレベル8まで）に分類される。

- ・全国資格枠組み（National Qualifications Framework：NQF）
- ・イングランドと北アイルランドの資格単位枠組み（Qualifications and Credit Framework：QCF）
- ・ウェールズの資格単位枠組み（QCF）
- ・高等教育資格枠組み（Framework for Higher Education Qualifications：FHEQ）

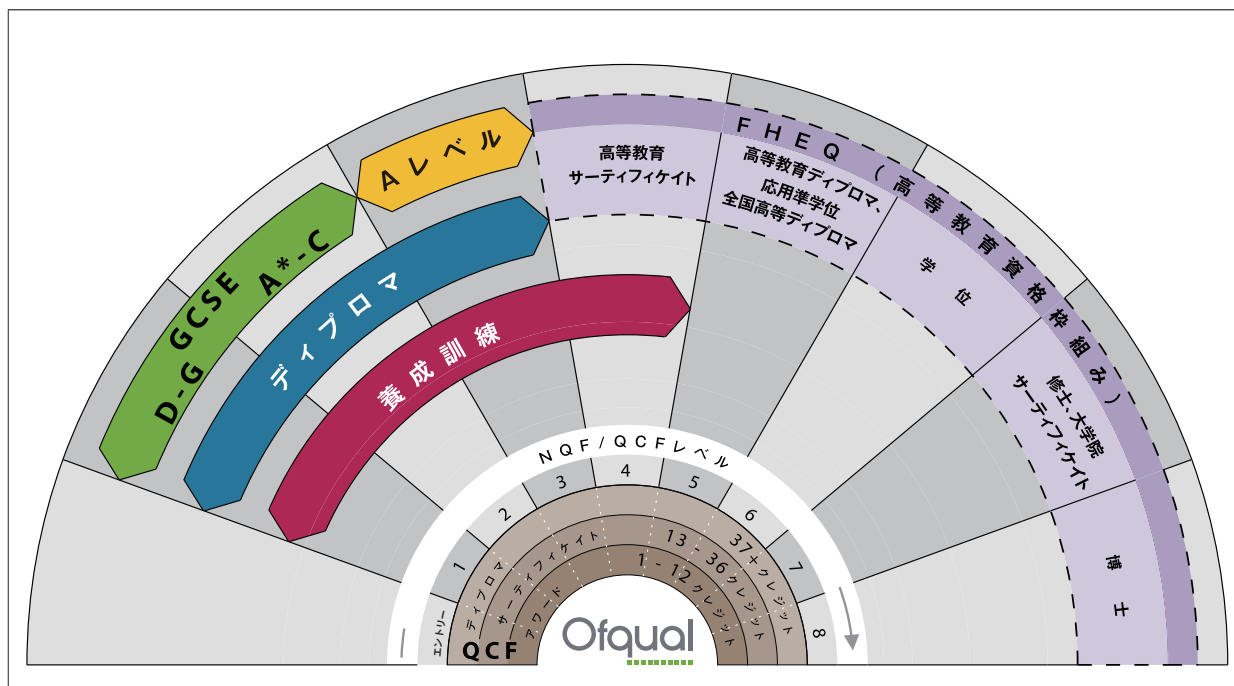
これらの枠組みのすべての資格は認定されたもの（公式に認められたもの）である。

なお、NQFと全国職業資格（National Vocational Qualifications：NVQ）は2008年より「資格単位枠組み（QCF）」への移行が進められ、2010年末に移行が完了することになっていた。ただし、QCFの規定に合わない資格は引き続きNQFで展開されており、また、QCFの中にNVQの名称の使用を続けている資格もある。

30：Aレベル2つ以上、ASレベル4つ以上、NVQレベル3と上級GNVQ、City & Guilds上級

31：独身者は年収1万9,513ポンド未満、カップルは合算で年収3万810ポンド未満。なお、求職者給付や所得補助等の給付受給者は対象外

図表 15 NQF、QCF、FHEQ レベル対応表³²



出典：Ofqual

1.5.1. 資格単位枠組み

資格単位枠組み（Qualifications and Credit Framework：QCF）は、イングランド、ウェールズ、北アイルランドの資格を設置、認定する枠組み。試行期間を経て2008年11月に正式にスタートした。企業のニーズに応え、さまざまな利用者がアクセスしやすいように設計されている。

現在、QCFに含まれるのは主に職業関連の資格だが、将来的には、AレベルやGCSE、ディプロマなどの教育関連の資格も包括することが検討されている。ただし、高等教育機関で提供される資格については対象外となる。

QCFでは一定の学習成果の最小単位を「ユニット（unit）」とし、1つの「資格（qualification）」は複数のユニットで構成される。資格の大半は必須ユニットとオプションユニットから成る。ユニットには取得に必要な単位数（credit value）が示されている。1単位は約10時間の学習に相当する（例：単位数4のユニット取得に必要な学習時間は約40時間）。QCFのレベル（難易度）は、エントリー（E1～E3）とレベル1～8の9段階で（図表15、図表16）、総単位数の数により、アワード（1～12単位）、サーティフィケート（13～36単位）、ディプロマ（37単位以上）³³の3つのサイズ（学習量）に分けられる。

利用者は自身のライフスタイルや関心、スキルに応じて学習し、さまざまなユニットを組み合わせることで積み立てていくことができる。また、既得のユニットを新たに取得を目指す資格に移行することも可能である。

QCFでは、企業が社内で実施している職業訓練もユニットや資格として正式に認定される。また、民間企業が資格認定機関となることも可能であり、マクドナルドは民間企業の認定機関第1号となった。

32：すべての資格が記載されているわけではない

33：通常の「Diploma」のほかに、単位数が少ない「Subsidiary Diploma」と単位数が多い「Extended Diploma」とがある

図表 16 QCF のレベル

E1	最も初歩的な段階から、目の環境に関する技能、知識、および理解を活用するまでの向上が認められる
E2	単純で、精通した仕事と活動を指導に従って果たすのに必要な技能、知識および理解を活用する能力がある
E3	体系化（組織化）された任務と活動を、熟知した状況下で必要なら適当な指導を伴い果たすのに必要な技能、知識、および理解力を活用する能力がある
1	定型的な業務を関連知識、技能、理解力、および手順を使って完成する能力がある。指導または指揮に従い職務と手順を完遂する責任を含む
2	限定された範囲の職務の完遂に関連する知識、アイデア、技能、および手順を選択、使用し、率直な問題提起能力がある。全体的な指揮監督のもと、職務と手順の完遂、および自治と判断のもとで行い責任を負うことを含む
3	職務を遂行し、ある程度の複雑さを含む問題指摘に必要な理解力、方法、および技能を認識し使用する能力がある。限定された範囲内で、職務と手順を完遂すること、自ら判断し実行しその責任をとることを含む。学習または仕事の範囲内で異なる視点を持つ、あるいは取り組みができる能力がある
4	関連する理解力、方法、およびよく定義された複雑ではない非ルーティンワークから生ずる問題点を指摘する技能を認識し使用する能力がある。学習または仕事の範囲内で異なる視点を持つ、あるいは取り組みができる能力を含む
5	関連する理解力、方法、および広く定義された複雑な問題点を指摘する技能を認識し使用する能力がある。計画、実行過程の開発および定められた範囲内での自己裁量の行使と判断の責任をとることを含む。異なる視点、取り組み、またはその根拠となる学説および理論およびその背景にある理論付けの理解も含まれる
6	定義が乏しい複雑な問題処理に関連する理解力、方法、および技能を洗練し使用できる能力がある。大幅な変更、改良を支える計画および開発、および広範囲な自治と判断の責任を負うこと。異なる視点、取り組み、またはその根拠となる学説および理論およびその背景にある理論付けの理解も含まれる
7	相互に関連する多くの要因を含む問題状況を再定義したうえで、指揮監督に使う理解力、方法論、およびアプローチを再計画、実行する能力がある。大幅な変更または開発を主導するか支援する計画および行動過程での開発責任、同じく広範囲な自治と判断の責任を負うこと。また関連する理論的かつ方法論的な将来見通し、および研究または職務の場での影響に対する責任を負うこと
8	独創的な理解、知識の拡張あるいは専門的業務の開発能力がある。また、多くの複雑な、着手、計画、調査の請負、開発または戦略的活動を含む問題のある状況を明確にする能力がある。仕事の分野、知識、または重要な専門的あるいは組織の変革をもたらす責任分担における自己裁量、判断、リーダーシップを含む。もちろん、関連する理論的かつ方法論的将来見通し、そして研究または職場で与える影響についての決定的な理解を含む

出典：ovta

1) 対象分野

QCFの対象分野は以下のとおり（図表 17）。各分野に属する資格の数には大きな差がある。また、それぞれの資格にエントリーレベルからレベル8までのレベルおよび3つのサイズがあるわけではない。

図表 17 Ofqual による分野別の資格分類

		分 野
1 保健、公共サービス、ケア	1.1	医薬、歯科
	1.2	看護、医薬関連
	1.3	保健、ソーシャルケア
	1.4	公共サービス
	1.5	子どもの発育と福利
2 自然科学、数学	2.1	自然科学
	2.2	数学、統計
3 農業、園芸、アニマルケア	3.1	農業
	3.2	園芸、林業
	3.3	アニマルケア、獣医学
	3.4	環境保護
4 工学、製造技術	4.1	工学
	4.2	製造技術
	4.3	車両操作、保守
5 建設、計画、構築環境	5.1	建築
	5.2	建造、建設
	5.3	都市・地方・地域計画
6 情報通信技術	6.1	情報通信技術者
	6.2	ユーザーのための情報通信技術
7 小売、商業活動	7.1	小売、卸売
	7.2	倉庫、流通
	7.3	サービス業
	7.4	ホスピタリティ、ケータリング
8 娯楽、旅行、観光	8.1	スポーツ、娯楽
	8.2	旅行、観光
9 アート、メディア、出版	9.1	芸能
	9.2	工芸、アート、デザイン
	9.3	メディア、通信
	9.4	出版、情報サービス
10 歴史、哲学、神学	10.1	歴史
	10.2	考古学
	10.3	哲学
	10.4	神学、宗教学
11 社会科学	11.1	地理学
	11.2	社会学、社会政策
	11.3	政治学
	11.4	経済学
	11.5	人類学
12 語学、文学、文化	12.1	イギリス諸島の言語・文学・文化
	12.2	その他の言語・文学・文化
	12.3	言語学
13 教育、訓練	13.1	指導、講義
	13.2	自主学習支援
14 生活と就業の準備	14.1	学習と生活の基礎
	14.2	就業準備
15 経営、管理、金融、法律	15.1	会計、金融
	15.2	管理
	15.3	経営管理
	15.4	マーケティング、営業
	15.5	法律、法律サービス

出典：Ofqual

2) 監督機関

資格・試験規制局（Office of Qualifications and Examinations Regulation: Ofqual）は、GCSE や職業資格、試験、評価などを管理する独立機関で、QCF の監督機関を務める。学位に相当する資格は管轄対象外となる。2010 年に施行された「2009 年養成訓練、技能、児童、学習法（Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009）」により、イギリス議会および北アイルランド議会に直接報告する、non-ministerial government department（大臣が置かれず、直接立法府に報告する政府機関）として正式に発足した。

Ofqual が管轄する資格・試験は以下のとおり。

- ・イングランドの GCSE と A レベル
- ・イングランドと北アイルランドの職業資格
- ・イングランドの教育課程評価（National Curriculum Assessments）

なお、ウェールズにおける QCF の監督機関は、児童・教育・生涯学習・技能省（DCELLS）である。

3) 資格承認機関と付与機関

産業別技能委員会（SSC）がユニットやその組み合わせを承認する。SSC は雇用主の需要に応じた技能制度の構築を目的とした雇用主が主導する民間機関。全英に 21 の SSC がある³⁴。

Ofqual、DCELLS、カリキュラム・試験・評価評議会（CCEA: 北アイルランド）の認定を受けた団体が資格を付与することができる。現在およそ 170 団体が資格付与機関として認定されている³⁵。

資格の内容については、分野ごとに該当する SSC の承認を受ける必要がある。

4) Ofqual の管轄する職業資格

Ofqual の管轄する主な職業資格・枠組みは、NVQ、職業関連資格（Vocationally Related Qualifications）、職種資格（Occupational Qualifications）、資格単位枠組み（QCF）である。

Ofqual の管轄する主な職業資格・枠組みの資格の数と資格取得者数は以下のとおり（図表 18）。なお、QCF の資格の数が突出して多いのは、サイズ（アワード、サーティフィケート、ディプロマ）、レベル（エントリー～レベル8）ごとに数えているためである。

図表 18 Ofqual の管轄する職業資格の数と資格取得者数 *

2012/13 年度	エントリー～レベル3		上級レベル（レベル4～8）	
	資格の数	資格取得者数	資格の数	資格取得者数
NVQ	1,161	23,650	239	2,300
職種資格	85	500	33	100
QCF	15,203	3,730,100	1,835	70,100
職業関連資格	1,691	186,250	1	-

* 資格取得者数は 50 人ごとの概数。25 人未満は 0 表示。

出典：“Vocational and Other Qualifications Quarterly April – June 2013”、“Higher Level Qualifications Quarterly: April – June 2013”、Ofqual

34：2013 年 9 月現在

35：register.ofqual.gov.uk/

全国職業資格（NVQ）

訓練生（資格取得希望者）の業務実践能力を評価する資格で、訓練は主に訓練生の職場で行われ平常業務の上達が継続的に評価される。資格対象は非常に幅広い産業分野にわたっている。評価の対象になる技能達成目標は産業別技能委員会（SSC）が決定する産業別の全国職務基準に基づいて設定される。

職業関連資格

訓練生に対して、職場で業務を遂行するために必要な知識と技能を訓練する。NVQ 同様、雇用を前提とした資格であるが、必ずしも雇用されている必要はなく、訓練と評価は全面的に全国職務基準に基づくものではない。この資格には特に 14 歳から 19 歳を対象にした雇用準備資格が多い。

職種資格（OQ）

特定の職種に必要な能力開発のための資格。訓練生は雇用されていることが必要で、NVQ 同様、訓練と評価は訓練生の職場で行われるが NVQ とは別な資格である。

出典：『諸外国における能力評価制度—英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査—』、独立行政法人 労働政策研究・研修機構

上級レベル（レベル4以上）の資格取得者の内訳を見てみると、取得者の多くはレベル4とレベル5に集中していることがわかる（図表 19）。また、分野ごとに取得者数に大きな違いがみられる（図表 20）。

図表 19 レベル別 2012/13 年度 上級レベル（レベル4以上）の資格取得者数* （単位：人）

	レベル4	レベル5	レベル6	レベル7	レベル8	合計
2012/13 年度	44,750	21,600	6,900	4,450	250	78,000

* 主な4つの職業資格以外の資格を含む。50人ごとの概数。25人未満は0表示。
出典：“Higher Level Qualifications Quarterly: April – June 2013”、Ofqual

図表 20 2012/13 年度 上級レベルの分野別資格取得者数*³⁶（単位：人）

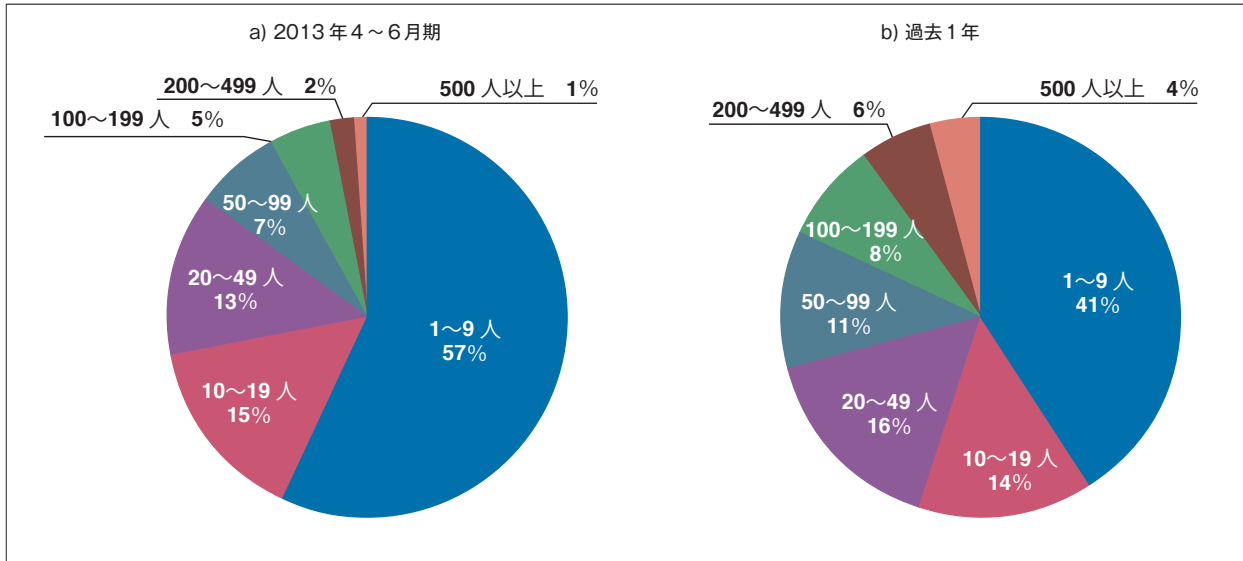
分野	資格取得者数
1 保健、公共サービス、ケア	7,600
2 自然科学、数学	150
3 農業、園芸、アニマルケア	450
4 工学、製造技術	1,800
5 建設、計画、構築環境	2,350
6 情報通信技術	450
7 小売、商業活動	1,150
8 娯楽、旅行、観光	750
9 アート、メディア、出版	3,700
10 歴史、哲学、神学	0
11 社会科学	0
12 語学、文学、文化	350
13 教育、訓練	21,050
14 生活と就業の準備	50
15 経営、管理、金融、法律	38,150
合計	78,000

* 主な4つの職業資格以外の資格を含む。50人ごとの概数。25人未満は0表示。
出典：“Higher Level Qualifications Quarterly: April – June 2013”、Ofqual

36：分野10、11は、上級レベルの資格が存在しない（2013年9月現在）

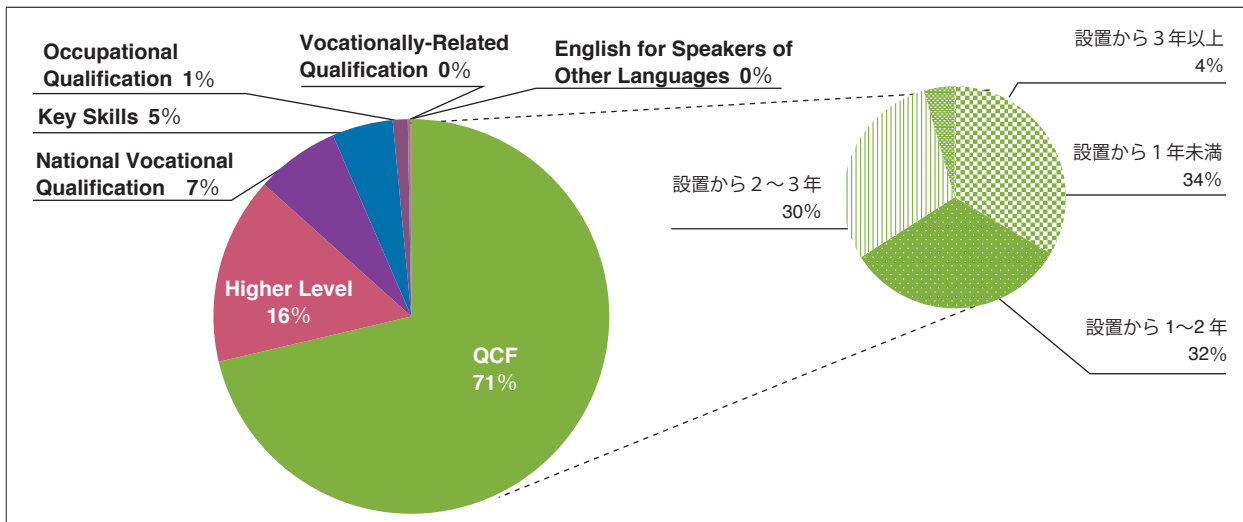
2013年4～6月期の Ofqual の管轄する上級レベルの職業資格の数は 2,552 で、このうち、資格取得者のいる資格は 732 (29%) だった。過去1年間では、上級レベルの職業資格のうち、資格取得者のいる資格は 1,165 (46%) だった。また、いずれの期間においても、資格取得者のいる資格であっても、資格取得者数が1～9人のものが最も多く、500人以上の資格取得者のいる資格は少なかった(図表 21)。資格取得者のいない資格の大半は QCF の資格である(図表 22)。

図表 21 資格取得者のいる上級レベルの資格の取得者数内訳



出典：“Higher Level Qualifications Quarterly: April – June 2013”、Ofqual

図表 22 過去1年間に取得者のいない上級レベルの資格(1,387)の内訳



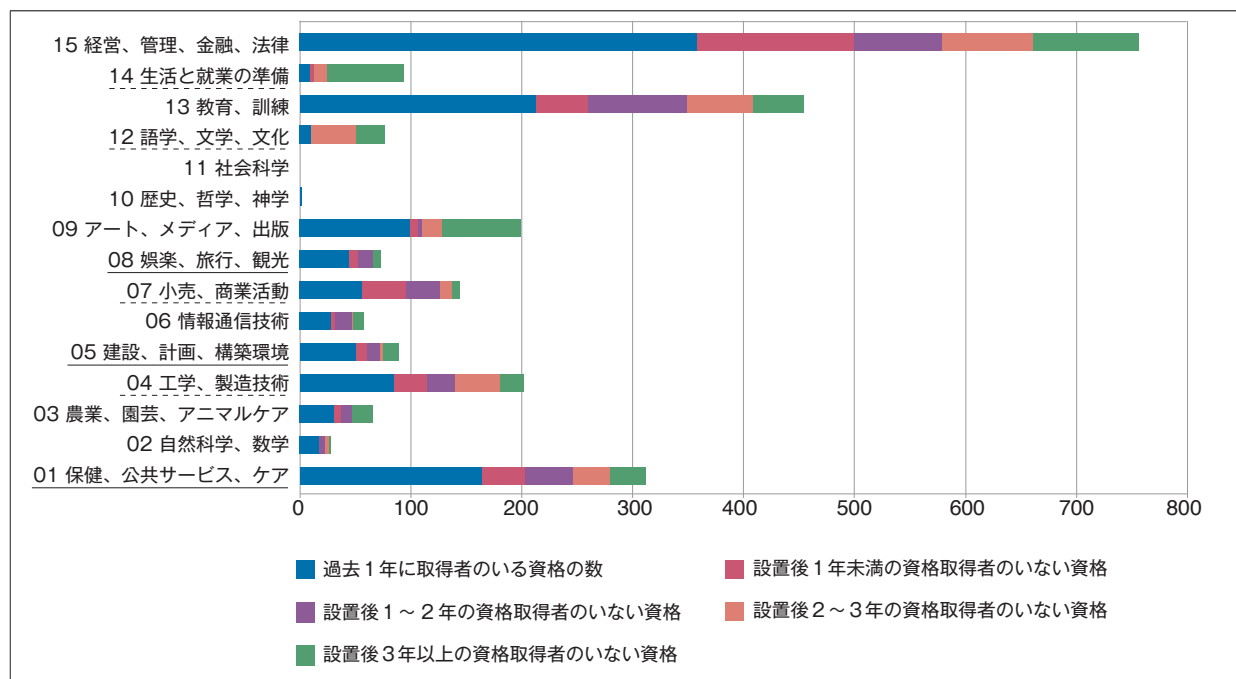
出典：“Higher Level Qualifications Quarterly: April – June 2013”、Ofqual

資格が新設されてから、資格取得に至るまでに1～2年かかると推察されるため、資格取得者のいない資格についても、今後は取得者が見込まれる。

また、取得者のいない資格の中には、新しい資格と置き換えられているものもあるが、データベース上に古い資格が残ったままの場合もある。

分野別で見ると、上級レベルの資格の数に対する取得者数の比率が高いのは、「娯楽、旅行、観光」、「建設、計画、構築環境」、「保健、公共サービス、ケア」で、上級レベルの資格の数に対する取得者数の比率が低いのは、「生活と就業の準備」、「語学、文学、文化」、「小売、商業活動」、「工学、製造技術」である（図表 23）。

図表 23 設置からの年数別、分野別、上級レベルの資格の取得者の有無（2013年4～6月期）



* 実線（—）は資格の数に対する取得者数の比率が高い分野、破線（-----）は資格の数に対する取得者数の比率が低い分野
出典：“Higher Level Qualifications Quarterly: April - June 2013”、Ofqual

上級レベルの資格で取得者数の多いものは以下のとおり（図表 24）。

図表 24 取得者数の多い上級レベルの資格 上位 10

（単位：人）

資格名	2013年 4～6月期の取得者数
City & Guilds 生涯学習分野の指導準備 レベル4 アワード (QCF)	1,950
Cambridge 第二外国語としての英語教育 レベル5 サートیفিকেイト (QCF)	1,200
AAT ³⁷ 会計 レベル4 ディプロマ (QCF)	950
Pearson BTEC 生涯学習分野の指導 レベル4 サートیفিকেイト (QCF)	650
Pearson BTEC ビジネス レベル5 HNDディプロマ (QCF)	550
CMI マネジメントとリーダーシップ レベル5 サートیفিকেイト (QCF)	500
Pearson Edexcel 生涯学習分野の指導準備 レベル4 アワード (QCF)	500
Pearson BTEC 戦略的マネジメントとリーダーシップ レベル7 Extended ディプロマ (QCF)	450
CII ファイナンシャル・プランニング レベル4 ディプロマ (QCF)	350
CMI マネジメントとリーダーシップ レベル5 アワード (QCF)	300

出典：“Higher Level Qualifications Quarterly: April - June 2013”、Ofqual

37：AAT（会計技術専門家協会）は、財務や会計を専門として仕事をしているが、正式に会計士の資格を取ろうとは考えていない事務職員に一定の資格や地位、アイデンティティを与えることを目的とした協会

5) 資格の例

ここでは、唯一のレベル8の資格（2013年9月現在）「戦略的方向性とリーダーシップ（Strategic Direction and Leadership）」のアワード、サーティフィケート、ディプロマの概要を記す。

① レベル8 戦略的方向性とリーダーシップ（アワード）

資格番号	600/9468/0
資格名称	CMI レベル8 戦略的方向性とリーダーシップ（アワード）
認定組織	英公認経営協会（Chartered Management Institute）
資格の種類	QCF
資格のレベル	レベル8
EQFのレベル	レベル8
開始日	2013年9月1日
終了日	—
認証終了日	—
イングランド	○
ウェールズ	○
北アイルランド	○
評価言語（英語）	○
評価言語（ウェールズ語）	×
評価言語（アイルランド語）	×
分野	15.3 経営管理
主目的	当該分野の今後の学習または訓練に備え、また／あるいは、知識また／あるいはスキルを向上する
副目的	当該分野の知識また／あるいはスキルの向上
単位数	10
最少指導学習時間	30
最大指導学習時間	30
ディプロマ指導学習時間	30
判定方法	合否
評価方法	Portfolio of Evidence
要件	この資格を取得するためには、合わせて10単位以上のユニット（組み合わせは自由）を修了しなければならない
認定組織の推奨する対象年齢層	16歳未満：×、16～18歳：×、19歳以上：○
ユニットグループA	グループA（必修ユニット） この資格を取得するためには、合わせて10単位以上のユニット（組み合わせは自由）を修了しなければならない
最少単位数	10
最多単位数	—
最少サブコンポーネント	1
最多サブコンポーネント	6
必修	○
関連ユニット	戦略的リーダーとしての自己開発（Personal development as a strategic leader）レベル8 共同戦略開発（Collective strategy development）レベル8 組織間の戦略的計画（Inter-organisational strategic planning）レベル8 組織間の戦略的方向（Inter-organisational strategic direction）レベル8 戦略的コミュニケーション（Strategic communication）レベル8 戦略的文化（Strategic culture）レベル8

出典：The Register of Regulated Qualifications, Ofqual（2013年9月12日現在）

② レベル8 戦略的方向性とリーダーシップ（サーティフィケート）

資格番号	600/9468/0
資格名称	CM I レベル8 戦略的方向性とリーダーシップ（サーティフィケート）
認定組織	英公認経営協会（Chartered Management Institute）
資格の種類	Q C F
資格のレベル	レベル8
EQF のレベル	レベル8
開始日	2013年9月1日
終了日	—
認証終了日	—
イングランド	○
ウェールズ	○
北アイルランド	○
評価言語(英語)	○
評価言語(ウェールズ語)	×
評価言語(アイルランド語)	×
分野	15.3 経営管理
主目的	当該分野の今後の学習または訓練に備え、また／あるいは、知識また／あるいはスキルを向上する
副目的	当該分野の知識また／あるいはスキルの向上
単位数	20
最少指導学習時間	60
最大指導学習時間	60
ディプロマ指導学習時間	60
判定方法	合否
評価方法	Portfolio of Evidence
要件	この資格を取得するためには、あわせて20単位以上のユニット（組み合わせは自由）を修了しなければならない
認定組織の推奨する対象年齢層	16歳未満：×、16～18歳：×、19歳以上：○
ユニットグループA	グループA（必修ユニット） この資格を取得するためには、あわせて20単位以上のユニット（組み合わせは自由）を修了しなければならない
最少単位数	20
最多単位数	—
最少サブコンポーネント	1
最多サブコンポーネント	6
必修	○
関連ユニット	戦略的リーダーとしての自己開発（Personal development as a strategic leader）レベル8
	共同戦略開発（Collective strategy development）レベル8
	組織間の戦略的計画（Inter-organisational strategic planning）レベル8
	組織間の戦略的方向（Inter-organisational strategic direction）レベル8
	戦略的コミュニケーション（Strategic communication）レベル8
	戦略的文化（Strategic culture）レベル8

出典：The Register of Regulated Qualifications, Ofqual(2013年9月12日現在)

③ レベル8 戦略的方向性とリーダーシップ (ディプロマ)

資格番号	600/9468/0
資格名称	CM I レベル8 戦略的方向性とリーダーシップ (ディプロマ)
認定組織	英公認経営協会 (Chartered Management Institute)
資格の種類	QCF
資格のレベル	レベル8
EQF のレベル	レベル8
開始日	2013年9月1日
終了日	—
認証終了日	—
イングランド	○
ウェールズ	○
北アイルランド	○
評価言語 (英語)	○
評価言語 (ウェールズ語)	×
評価言語 (アイルランド語)	×
分野	15.3 経営管理
主目的	当該分野の今後の学習または訓練に備え、また／あるいは、知識また／あるいはスキルを向上する
副目的	当該分野の知識また／あるいはスキルの向上
単位数	67
最少指導学習時間	210
最大指導学習時間	210
ディプロマ 指導学習時間	210
判定方法	合否
評価方法	Portfolio of Evidence
要件	この資格を取得するためには、グループAのユニットのすべての要素ならびにグループBから7単位以上 (組み合わせは自由) を修了し、合計67単位を取得しなければならない。
認定組織の推奨する対象年齢層	16歳未満：×、16～18歳：×、19歳以上：○
ユニットグループA	グループA (必修ユニット) この資格を取得するためには、グループAのすべてのユニットを修了しなければならない
最少単位数	60
最多単位数	60
最少サブコンポーネント	1
最多サブコンポーネント	6
必修	○
関連ユニット	戦略的リーダーとしての自己開発 (Personal development as a strategic leader) レベル8 共同戦略開発 (Collective strategy development) レベル8 組織間の戦略的計画 (Inter-organisational strategic planning) レベル8 組織間の戦略的方向 (Inter-organisational strategic direction) レベル8 戦略的コミュニケーション (Strategic communication) レベル8 戦略的文化 (Strategic culture) レベル8
ユニットグループB	グループB (必修ユニット) この資格を取得するためには、グループBから7単位以上 (組み合わせは自由) を修了しなければならない
最少単位数	7
最多単位数	14
最少サブコンポーネント	1
最多サブコンポーネント	2
関連ユニット	戦略的リーダーシップ (Strategic leadership) レベル7 戦略的リーダーシップ実践 (Strategic leadership practice) レベル7

出典：The Register of Regulated Qualifications, Ofqual (2013年9月12日現在)

1.5.2. 高等教育資格枠組み

高等教育資格枠組み（Framework for Higher Education Qualifications：FHEQ）は高等教育コースの資格枠組みで、レベル4からレベル8までである。FHEQには以下の資格が含まれる。

- ・高等教育サーティフィケート（Certificate of Higher Education）
- ・高等教育ディプロマ（Diploma of Higher Education）
- ・学士
- ・修士
- ・博士、等

1.6. ワークライフバランス施策

1.6.1. 概要

英国政府は就労者の仕事と生活の調和を図るべく、2000年以降、数々のワーク・ライフ・バランス施策を実施してきた。これに合わせて、「2002年雇用法（Employment Act 2002）」や「2006年就業家族法（Work and Families Act）」、「2010年フレキシブル・ワーキング規制（The Flexible Working (Eligibility, Complaints and Remedies) (Amendment) Regulations 2010）」、「2013年育児休暇規制（The Parental Leave (EU Directive) Regulations 2013）」などの施行により、出産給付や柔軟な働き方を申請する法的権利の拡充³⁸や新たな父親休暇の導入など、ワークライフバランスの整備が着々と進められている。

また、2013年2月に発表された「子ども家族法案（Children and Families Bill）」を受けて、2015年より、新たな育児休暇制度の導入や柔軟な働き方を申請する権利のさらなる拡大などが予定されている。

また、2009年4月より、法定年次有給休暇日数はそれまでの20日から28日に増加した。

以下に、ワークライフバランスに関連した制度を挙げる。

1.6.2. ワークライフバランス関連制度

1) 法定出産休暇（Statutory Maternity Leave）

法定出産休暇は最長52週間で、26週間の「通常出産休暇（Ordinary Maternity Leave）」と26週間の「追加出産休暇（Additional Maternity Leave）」で構成される。母親には出産後2週間（工場勤務の場合は4週間）の出産休暇の取得が義務付けられている。

通常は出産予定日を含む週の11週間からの休暇取得が可能。職場復帰の日程の変更を希望する場合は、8週間以上前に雇用主に知らせなければならない。

取得要件は以下のとおり。

38：2011年4月より、17歳未満の子どもまたは18歳未満の障害のある子どもを持つ親と介護者に対象が拡大

- ・「被用者 (employee: 主に正社員)」であること
- ・雇用主に適切な告知をすること

なお、法定出産休暇の取得については、それまでの在籍期間や労働時間、賃金額に関する制約はない。また、2011年4月より、母親に付与される52週間の法定出産休暇のうち26週間分までを父親が取得できるようになった（後述の「追加父親休暇・給付」参照）。

2) 法定出産給付 (Statutory Maternity Pay)

法定出産給付が支給される期間は最長39週間で、以下の額が雇用主から支払われる。

- ・最初の6週間は平均賃金（税引き前）の90%
- ・それ以降の33週間は週136.78ポンド³⁹、または、平均賃金が136.78ポンドに満たない場合は平均賃金の90%

法定出産給付は賃金と同様に支払われ（月給または週給）、税金や国民保険料支払い義務の対象となる⁴⁰。法定出産給付は通常、法定出産休暇の取得と同時に支払いが開始される。

法定出産給付の受給要件は以下のとおり。

- ・出産予定週の15週前の時点で同じ雇用主に連続して26週以上雇用されている
- ・週給平均109ポンド以上であること
- ・雇用主に適切な告知をすること
- ・妊娠していることを証明できること

なお、雇用主は法定出産給付の支払い分について、その全額または大半の還付を受けることができる。

3) 出産手当 (Maternity Allowance)

法定出産給付の受給要件を満たさない場合にジョブセンタープラスから支給される。出産手当の給付期間および支給額は法定出産給付と同様で、隔週または4週間ごとに銀行口座に振り込まれる。出産手当を受給する場合、住宅手当や所得補助などの支給額が減額される（求職者給付については、支給が停止される）。

出産手当の受給要件は以下のとおり。

- ・雇用されているが、法定出産給付の受給資格がない者
- ・自営業者で、規定の国民保険料を納めている者
- ・自営業者で、低収入特例証明書を持っている者
- ・最近、仕事を辞めた者
- ・出産予定週までの66週間のうち26週以上雇用されている、または、自営業者である者
- ・任意の13週間で週給平均30ポンド以上の収入がある者

39：2013年4月7日以降の規定額

40：2013年8月現在、国民保険料の支払い義務が生じるのは、従業員の場合、週給149ポンド以上、また、64歳未満の所得税の課税最低限度額は年間8,105ポンド（2012/13年度）

4) シュアスタート出産補助金 (Sure Start Maternity Grant)

出産時に支給される 500 ポンドの一時金で、受給には、ほかに子どもがいない（多胎出産の場合は例外あり）、所得調査制求職者給付や所得補助などの特定の給付を受給しているなどの要件がある。

5) 法定父親休暇 (Ordinary Paternity Leave)

子の出生後、父親⁴¹は1週間または2週間の法定父親休暇を取得することができる。

父親休暇は子の出生日に先立って取得することはできず、取得開始日は以下のいずれかの場合に限られる。

- ・実際の出生日
- ・出生後の合意済みの日
- ・出生予定週後の合意済みの日

法定父親休暇の取得要件は以下のとおり。

- ・出生予定週の 15 週前の時点で同じ雇用主に連続して 26 週以上雇用されている
- ・被用者 (employee) である
- ・雇用主に適切な通知をする
- ・子の世話をするために休暇を取得する
- ・子の養育に責任を持つ

なお、父親休暇は子の出生後（早産の場合は予定日後）56 日以内に取得しなければならない。

6) 法定父親給付 (Statutory Paternity Pay)

父親⁴¹には法定父親給付として、週 136.78 ポンド³⁹、または、平均賃金が 136.78 ポンドに満たない場合は平均賃金の 90%が支払われる。

法定父親給付は父親休暇取得期間のみ支払われ、税金や国民保険料支払い義務の対象となる。なお、雇用主は法定父親給付の支払い分について、その全額または大半の還付を受けることができる。

取得要件は以下のとおり。

- ・出生予定週の 15 週前の時点で同じ雇用主に連続して 26 週以上雇用されている
- ・出生日まで雇用されている
- ・8週間平均の週給が 109 ポンド以上である
- ・雇用主に適切な通知をする
- ・子どもの世話をするために休暇を取得する
- ・子どもの養育に責任を持つ

7) 追加父親休暇・給付 (Additional Paternity Pay and Leave)

2011 年4月より、母親が法定出産休暇終了前に職場に復帰した場合、父親が代わりに休暇および給付の

41：子どもの実父、子どもの実母（または養母）の夫またはパートナー、子どもの養親

取得を申請することができるようになった。

追加父親休暇は2～26週間で、追加父親給付の額は法定父親給付と同じ。追加父親休暇・給付の取得期間は子の出生後20週以降52週まで。なお、雇用主は追加父親給付の支払い分について、その全額または大半の還付を受けることができる。

取得要件は以下のとおり。

- ・出生予定週の15週前の時点で同じ雇用主に連続して26週以上雇用されている
- ・追加父親休暇・給付の取得を開始する前の週に雇用されている
- ・8週間平均の週給が109ポンド以上である
- ・母親の法定出産休暇が2週間以上残っている
- ・母親が出産休暇の取得・出産給付の受給を終了していることを証明する書類に署名している
- ・雇用主に適切な通知をする

ただし、英国労働組合会議（TUC）の調査によると、2011/12年度に追加父親休暇を取得した父親は1%に満たなかった⁴²。

なお、共有育児休暇（後述参照）の導入に伴い、追加父親休暇・給付は廃止される。

8) 育児休暇（Parental Leave）

子ども1人につき、子どもが5歳（障害手当を受給する子どもの場合は18歳）になるまでの間に18週間⁴³の無給の休暇を取ることができる⁴⁴。

通常、年間の取得日数は最大で4週間で、1週間単位で取得する。また、転職をした場合、育児休暇は新しい職場に持ち越される。

取得要件は以下のとおり。

- ・在職期間が1年以上
- ・子どもの出生（養子縁組）証明書に本人の氏名の記載がある
- ・親の責任を有している
- ・自営業者や「労働者（worker：大半の派遣労働者や契約労働者など）」ではない
- ・里親ではない
- ・子どもが5歳（障害手当を受給する子どもの場合は18歳）未満

なお、子ども家族法案の成立にともない、育児休暇を取得する際の子どもの年齢の上限が現行の5歳から18歳に引き上げられる予定である。

9) 法定養子休暇（Statutory Adoption Leave）

法定養子休暇は最長52週間で、26週間の「通常養子休暇（Ordinary Adoption Leave）」と26週間の「追加養子休暇（Additional Adoption Leave）」とで構成される。なお、法定養子休暇を取得でき

42： www.bbc.co.uk/news/uk-22924708

43： 2013年3月より、それまでの13週間から延長

44： The Parental Leave (EU Directive) Regulations 2013

るのはカップルのうち1人のみで、もう1人は法定父親休暇を取得することができる。

休暇の取得開始日は以下のとおり。

- ・英国内での養子縁組：引き取り日（子と一緒に暮らし始める日）の14日前まで
- ・国外からの養子縁組：子が英国に到着した日から28日以内

引き取り日（または国外からの養子縁組の場合は子の英国到着日）を変更する場合は、28日以内に雇用主に知らせなければならない。また、職場復帰の日程の変更を希望する場合は、8週間以上前に雇用主に知らせなければならない。

取得要件は以下のとおり。

- ・被用者（employee）である
- ・引き取り日を含む週までに同じ雇用主に連続して26週以上雇用されている
- ・雇用主に適切な告知をする
- ・雇用主からの要請があれば、養子縁組証明書を提出する

なお、法定養子休暇を取得した者が休暇終了前に職場に復帰した場合、パートナーは代わりに追加父親休暇および給付の取得を申請することができる。

10) 法定養子給付（Statutory Adoption Pay）

法定養子給付が支給される期間は最長39週間で、週136.78ポンド³⁹、または、平均賃金が136.78ポンドに満たない場合は平均賃金の90%が雇用主から支払われる。法定養子給付は賃金と同様に支払われ（月給または週給）、税金や国民保険料支払い義務の対象となる。法定養子給付は通常、法定養子休暇の取得と同時に支払いが開始される。

なお、雇用主は法定養子給付の支払い分について、その全額または大半の還付を受けることができる。

法定養子給付の受給要件は以下のとおり。

- ・引き取り日を含む週までに、雇用主に連続して26週以上雇用されている
- ・週給平均109ポンド以上である
- ・雇用主に適切な告知をする
- ・養子縁組証明書を提出する

なお、個人的な養子縁組や継子の養子縁組などの場合は、法定養子休暇および法定養子給付を取得する権利はない。

11) 「子ども家族法案（Children and Families Bill）」

子ども家族法案は、児童の福利の改善と父親の育児参加や母親の速やかな職場復帰の促進などを目的とする。「共有育児休暇」の導入や柔軟な働き方を申請する法的権利の対象者の拡大などが盛り込まれ、2015年に施行される予定となっている。

ワークライフバランス関連の主な事項は以下のとおり。

① 共有育児休暇 (Shared Parental Leave)

父親が母親に代わって取得できる休暇期間が大幅に拡大されるようになる。母親に 52 週間の休暇が付与されるのは現行どおりだが、産後2週間以降は、これを父親と共有できるようになり、双方の取得期間が合わせて 52 週間を超えない限り、最低1週間単位で交互に取得したり、双方同時に取得することができるようになる。

なお、共有育児休暇の導入に伴い、追加父親休暇・給付は廃止される。

② 養親などの権利の拡大

法定養子給付の支給水準を法定出産給付と同率に引き上げ（最初の6週間の支給額を平均賃金の 90%に）、法定養子休暇取得要件となる取得日までの在籍期間の制約を法定出産休暇にならぬ撤廃する。また、養親にも共有育児休暇を取得する権利が与えられる。さらに、代理出産による親にも新たに養親と同じ権利が与えられるようになる。

③ 柔軟な働き方を申請する法的権利の対象者の拡大

現在は子どもを持つ親や介護者のみを対象とする、柔軟な働き方を申請する法的権利の対象がすべての被用者 (employee) に拡大される（申請に先立ち 26 週間以上、同一企業での就業を継続している者に限られる）。また、従業員からの柔軟な働き方の申請を雇用主が検討するうえでの現行の法定手順も改正される。雇用主は柔軟な働き方の申請を合理的な方法で、しかるべき期間内に検討することになる。

このほか、妊婦健診の付き添いとして2度の無給の休暇を取得できる権利⁴⁵や養親に対する同様の権利が設けられる。また、育児休暇を取得する際の子どもの年齢の上限が現行の5歳から18歳に引き上げられる。

なお、子ども家族法案にはこのほか、養子縁組制度の改革（手続きの迅速化など）や特別教育ニーズ、保育制度の改革などが含まれる。

1.6.3. 柔軟な働き方

英国では、だれもが柔軟な働き方を雇用主に申請することができ⁴⁶、17歳未満の子どもまたは18歳未満の障害のある子どもを持つ親と介護者については、法的権利が与えられている。雇用主には法的権利を持つ従業員から柔軟な働き方を申請された場合、これを真剣に検討する義務があり、正当な業務上の理由がない限り拒否することができない。

以下に、日本ではあまり馴染みのない柔軟な働き方の例を挙げる（図表 25）。

45：子どもの実父、同性婚カップルのうち子どもと生物学的親子関係にない方の親、妊婦の夫（またはパートナー、シビルパートナー）、代理出産による親を対象とする

46：www.gov.uk/flexible-working/overview

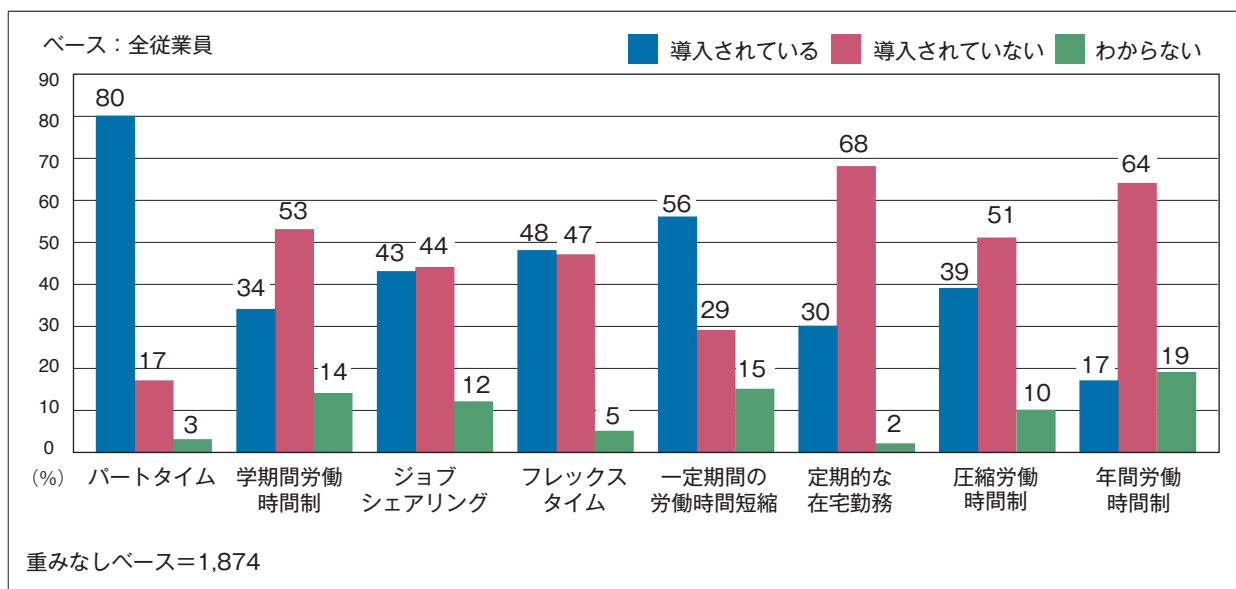
図表 25 柔軟な働き方の種類

柔軟な働き方	概要
ジョブシェアリング	フルタイムの業務を通常2人で分担する。それぞれ異なる時間帯に勤務し、賃金、有給休暇、福利厚生をシェアする
学期間労働時間制	子どもの学校がある期間のみ勤務する
年間労働時間制	年間の労働時間で契約し、事業の繁閑に応じて個別に労働時間を設定する (例：週40時間ではなく、年1,900時間)
圧縮労働時間制	1日あたりの労働時間を長くして、週の労働日数を減らす (例：週4日で40時間勤務、2週間で9日勤務)
一定期間の労働時間短縮	一定期間のみ労働時間を短縮し、その後、通常的时间に戻して働く

1) 柔軟な働き方の導入と利用

実際にどのような柔軟な働き方が導入・利用されているのか。ビジネス・イノベーション技能省が実施した従業員を対象とした調査⁴⁷によると、職場での導入が最も認識されているのはパートタイム労働で（回答者の80%が職場で導入されていると回答）、一定期間の労働時間短縮（56%）、フレックスタイム（48%）がこれに続いた（図表 26）。

図表 26 柔軟な働き方が職場で導入されているかどうか



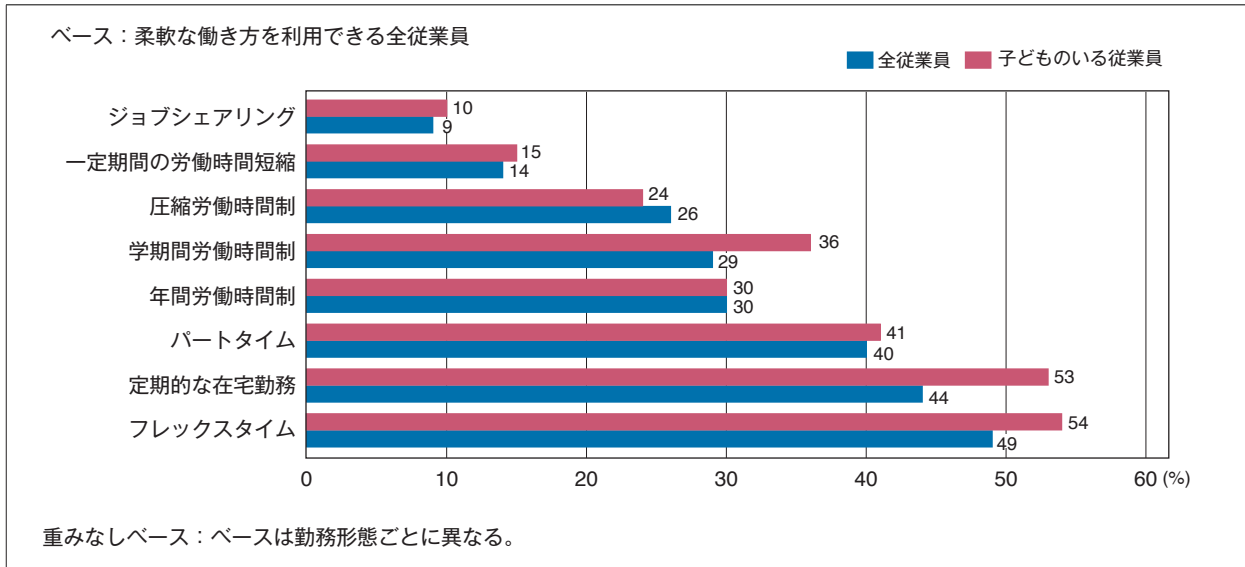
出典：“The Fourth Work-Life Balance Employee Survey”, BIS

一方、利用率が最も高いのはフレックスタイムで（全従業員の49%、子を持つ従業員の54%）、定期的な在宅勤務（全従業員の44%、子を持つ従業員の53%）、パートタイム労働（全従業員の40%、子を持つ従業員の41%）がこれに続いた⁴⁸（図表 27）。

47：“The Fourth Work-Life Balance Employee Survey”, Department for Business Innovation & Skills

48：いずれも、それぞれのフレキシブルワークが導入されていると回答した従業員の利用率

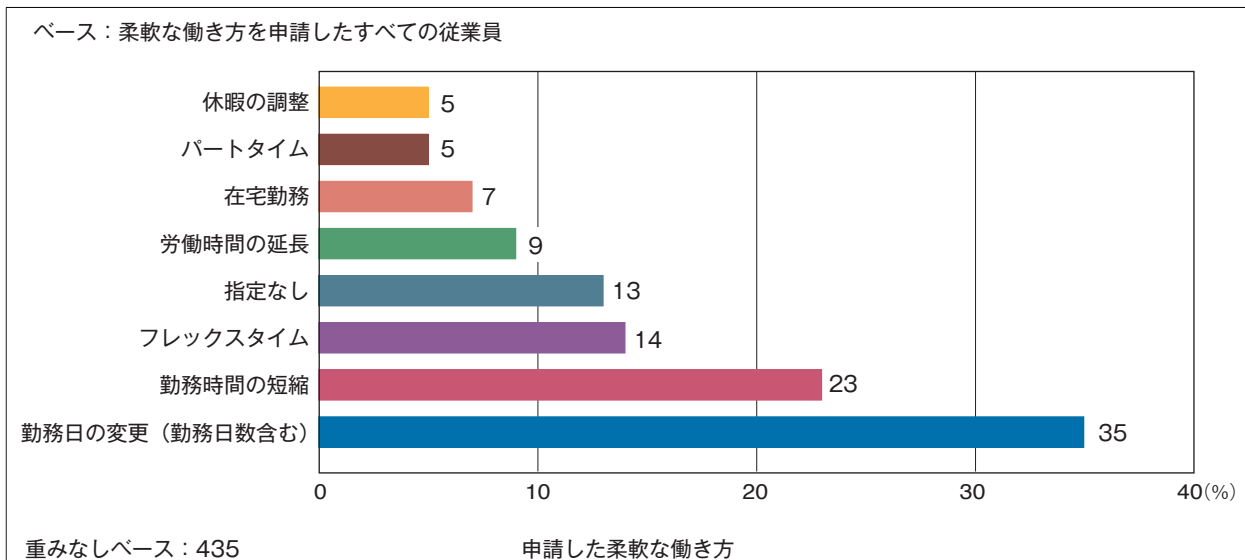
図表 27 過去 12 カ月の柔軟な働き方の利用率



出典：“The Fourth Work-Life Balance Employee Survey”, BIS

過去2年間で、勤務形態の変更を申請した者は全従業員のうち 22%だった。申請した者のうち、勤務日の変更（勤務日数の変更を含む）を申請した者が最も多く（35%）、労働時間の短縮（23%）、フレックスタイム（14%）がこれに続いた（図表 28）。

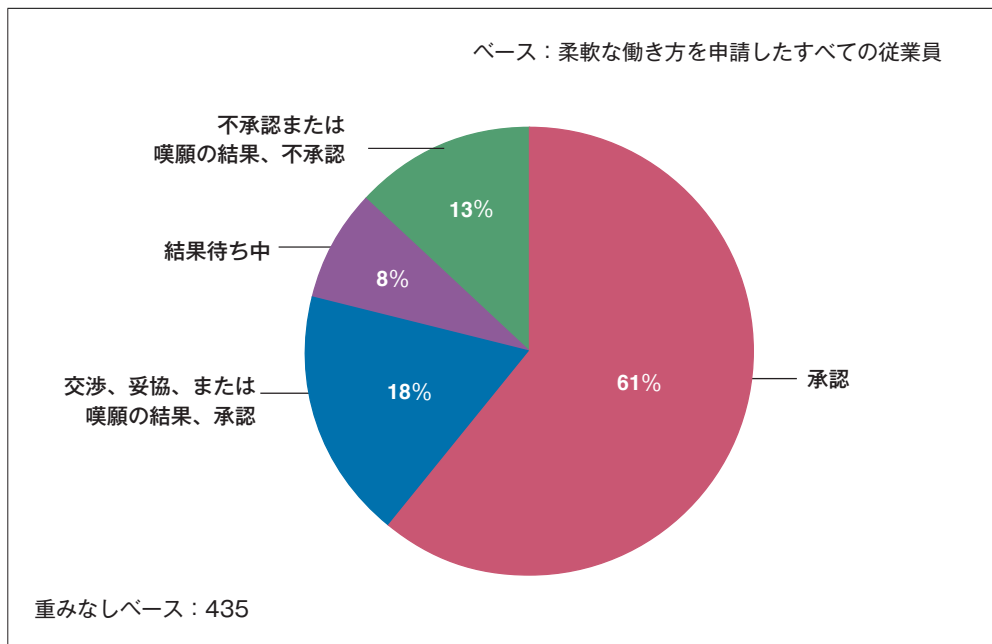
図表 28 申請した勤務形態の変更



出典：“The Fourth Work-Life Balance Employee Survey”, BIS

柔軟な働き方を申請した従業員のうち、8割近くが最終的に申請を承認された（図表 29）。

図表 29 勤務形態の変更の申請の結果



出典：“The Fourth Work-Life Balance Employee Survey”, BIS

2. 公共職業安定所

公共職業安定所（ジョブセンタープラス）では、求職者に対する就業支援や各種手当の給付、雇用主に対する採用支援を行う。

求職者給付の受給を申請する求職者は、ジョブセンタープラスのパーソナル・アドバイザー（またはワーク・コーチ）による面談を受け、求職や就労に向けた活動に関する条件を記載した「受給者誓約（claimant commitment）」⁴⁹に署名することが求められる。アドバイザーは、仕事や職業訓練、手当に関するアドバイスを提供するほか、求職者がワーク・プログラムに参加する前に、ボランティアや就業経験の場などの案内も行う。

ジョブセンタープラスのオフィスでは、キオスク端末やデジタルテレビ、インターネットを利用した求人検索、電話の利用、新聞や資料の閲覧が可能である。オフィスはオープンプラン式で開放感があるが、利用者のプライバシーを守るためのスペースも設けられている。

なお、ジョブセンタープラスを管轄していたジョブセンタープラス庁と、年金・障害・介護者サービス庁は2011年10月にExecutive Agency（執行機関）でなくなり、それぞれの機能は労働・年金省へ返還された。ただし、求職活動や手当受給の窓口業務を行うジョブセンタープラスのオフィス自体は存続している。

▼ジョブセンタープラスの様子⁵⁰



2.1. 政府の求人検索サイト「ユニバーサル・ジョブマッチ」

「ユニバーサル・ジョブマッチ（Universal Jobmatch）」⁵¹は2012年11月に開設された政府の求人検索サイト（政府のポータルサイト＜Gov.UK＞内にある）。イングランド、ウェールズ、スコットランドならびに海外のフルタイム、パートタイムの求人情報を掲載している⁵²。「職種」、「郵便番号、地名」、「スキル（オプショ

49：2013年秋から2014年春にかけて、従来の「求職者協定（Jobseeker's Agreement）」から「受給者誓約」への移行が進められている（18歳以上の新規・再申請者）

50：DWP ウェブサイト（www.dwp.gov.uk/jpeg/branding-and-signage/components/）

51：www.gov.uk/jobsearch

52：北アイルランドの求人検索サイトは「Jobcentre Online」

ン)」の項目を入力し検索する。登録をしなくても求人検索が可能だが、登録すると、検索結果の保存や履歴書のアップロード、電子メールアラート、応募履歴の記録などのサービスを利用できる。

掲載されている求人件数は50万件以上（2013年10月現在）、登録企業数は46万社、登録者数はおよそ200万人（2013年3月現在）。

ただし、求人広告の企業名に掲載されているのは、全英養成訓練サービスや、monsterをはじめとするジョブボードが大半で、応募ボタンを押すと掲載元のサイトに誘導される仕組みになっている。サイトを設計したのはMonster Government Solutions。

なお、2013年3月より、ジョブセンタープラスのアドバイザーの裁量により、一部の求職者給付受給者について、ユニバーサル・ジョブマッチへの登録が義務付けられている（違反した場合は手当の支給停止）。

2.2. ジョブセンタープラスで支給する手当

ジョブセンタープラスでは、求職者や低所得者、障害や疾病、介護などにより働くことができない人々などに対して手当を支給している。労働年齢の非就業者については、働く意思があり、働くことが可能な者には求職者給付、それ以外の者には所得補助や雇用・支援給付などが支給される。以下に、労働年齢の非就業者を対象とした主な手当（求職者給付、所得補助、就労不能給付）について記す。

なお、2013年10月より、一部の手当は「ユニバーサル・クレジット（Universal Credit）」に統合され、2017年をめどに移行作業が進んでいる。

2.2.1. 求職者給付（Jobseeker's Allowance : JSA）⁵³

英国の求職者給付には、「拠出制求職者給付（Contribution-based Jobseeker's Allowance）」と「所得調査制求職者給付（Income-based Jobseeker's Allowance）」とがある。拠出制求職者給付は一定の国民保険料を拠出していることを要件に最長182日間支給される。一方、所得調査制求職者給付は、一定の資力調査や受給要件を満たせば、国庫負担によって期間の上限なく支給される。ただし、受給期間が長期化すると、年齢などに応じて就業支援プログラムへの参加義務が生じる。

① 受給対象者

原則として、18歳から年金受給年齢¹⁶未満で、積極的に求職活動を行うことができる者

② 受給要件

- ・現在フルタイムの教育を受けていないこと
- ・イングランド、スコットランド、ウェールズ在住者
- ・就業能力があり、かつ就職できること
- ・求職活動を積極的に行っていること

53 : GOV.UK

- ・収入のある仕事に週平均 16 時間以上従事していないこと
- ・パーソナル・アドバイザーとの面談に通うこと

なお、所得調査制求職者給付については、本人（またはパートナーがいる場合はパートナー）に対して、以下の要件もあわせて課される。

- ・原則として、収入のある仕事に週平均 24 時間以上従事していないこと
- ・資産が1万 6,000 ポンド以下であること

③ 給付期間

- 拠出制求職者給付： 最長 182 日
 所得調査制求職者給付： 原則、無期限

④ 週あたり支給額（2013 年 11 月現在）

- 拠出制求職者給付： 56.80 ～ 71.70 ポンド（年齢に応じて異なる）
 所得調査制求職者給付
- | | |
|-------|------------------------------|
| 単身者： | 56.80 ～ 71.70 ポンド（年齢に応じて異なる） |
| カップル： | 112.55 ポンド（両者 18 歳以上の場合） |
| ひとり親： | 56.80 ～ 71.70 ポンド（年齢に応じて異なる） |

なお、2012 年福祉改革法の施行により、求職者給付受給者に対する制裁措置が強化された。受給者は就労可能であるかぎり、受給の条件として積極的な求職活動を行わなければならない。これを怠ると、金銭的な制裁措置を受ける。就労可能な受給者が求職活動を行わない場合、初回で4週間、2回目で 26 週間、3回目以降で 156 週間（前回の不履行から 52 週以内の場合）、手当の支給が停止されるといった制裁措置が課される。

2.2.2. 所得補助 (Income Support) ⁵³

低所得者を対象に、受給者の所得が一定水準に達するように補足する非拠出制の給付。なお、2008 年以降、ひとり親の受給要件となる末子の年齢が段階的に引き下げられており、2012 年5月には、その年齢が 5歳に引き下げられた。

① 受給対象者

所得のない者、または、低所得者

② 受給要件

- ・16 歳～年金クレジット受給対象年齢 ⁵⁴ であること

54：2013 年現在、およそ 62 歳だが、引き上げ中で、最終的には男女とも 66 歳になる予定

-
- ・妊婦、介護者、末子が5歳未満のひとり親のいずれかであること（場合によっては、疾病や障害により就労できない者）
 - ・所得がない、または、低所得であること
 - ・収入のある仕事に週平均 16 時間以上従事していないこと（収入のある仕事に週 24 時間以上従事しているパートナーがいないこと）
 - ・イングランド、スコットランド、ウェールズ在住者
 - ・資産が1万 6,000 ポンド以下であること
 - ・求職者給付や雇用・支援給付を受給していないこと、等

③ 給付期間

原則、無期限

④ 週あたり支給額（2013 年 11 月現在）

単身者：56.80 ～ 71.70 ポンド（年齢に応じて異なる）

カップル：56.80 ～ 112.55 ポンド（年齢に応じて異なる）

ひとり親：56.80 ～ 71.70 ポンド（年齢に応じて異なる）

2.2.3. 雇用・支援給付（Employment and Support Allowance : ESA）⁵³

主に軽度の障害者の就業復帰促進を目的に、2008 年秋にスタートした手当。所得補助ならびに就労不能給付（Incapacity Benefits : IB）を新規に申請する者については、代わりとして、雇用・支援給付が支給されることになった。

雇用・支援給付には、「拠出制雇用・支援給付（Contribution-based Employment and Support Allowance）」と「所得連動制雇用・支援給付（Income-related Employment and Support Allowance）」とがある。

手当受給開始から 13 週後に就労能力評価の審査が行われ、障害の程度の低い就労関連活動グループ（work-related activity group）と、就労に向けてより多くの支援を必要とする支援グループ（support group）とに分けられる。

① 受給対象者

疾病や障害により就労が困難な者

② 受給要件

- ・年金受給年齢未満であること
- ・法定疾病給付（Statutory Sick Pay）や法定出産給付、求職者給付を受給していないこと
- ・所定の労働時間、賃金を超えていないこと
- ・所得連動制雇用・支援給付受給者については、資産が1万 6,000 ポンド以下であること

③ 給付期間

原則、無期限

④ 週あたり支給額（2013年11月現在）

期間	年齢・状況	週あたり支給額
最初の13週間	25歳未満	56.80ポンド
最初の13週間	25歳以上	71.70ポンド
14週以降	就労関連活動グループ	最高100.15ポンド
14週以降	支援グループ	最高106.50ポンド

出典：GOV.UK

2.2.4. 各種手当の給付実績、予算

1) 各種手当の給付実績

2013年5月の労働年齢手当申請件数はおよそ550万件で、前年同月から21万2,000件減少した（図表30）。

図表30 給付実績

(単位：件)

	JSA 受給者	ESA・IB 受給者	ひとり親 (所得補助)	介護者手当 受給者	その他 所得関連*	障害生活 手当受給者	遺族**	合計
2012年5月	1,484,070	2,528,140	577,080	486,940	164,960	429,510	83,170	5,753,880
2013年5月	1,371,620	2,456,470	499,730	523,640	147,790	460,530	81,700	5,541,490

* ひとり親以外の所得補助受給者または年金クレジット受給者

** 新旧の遺族関連手当 (Widow's Benefit または Bereavement Benefit) 受給者

出典：“DWP QUARTERLY STATISTICAL SUMMARY, 13th November 2013”, DWP

2) 各種手当、就業支援プログラムの予算

就労年齢向け手当の大半を占めるのは、雇用・支援給付、求職者給付、所得補助で、2012/13年度はいずれも、50億ポンド以上を拠出している（図表31）。

図表 31 労働・年金省 2012/13年度予算

各年管理歳出（1,657億ポンド）						
年金受給者向け手当					912億ポンド	
障害者・介護者向け手当					211億ポンド	
就労年齢向け手当	259億ポンド	雇用・支援給付			66億ポンド	
		求職者給付			55億ポンド	
		所得補助			51億ポンド	
		就労不能給付			28億ポンド	
		法定疾病給付・法定解雇手当			23億ポンド	
		労働災害手当			9億ポンド	
		重度障害手当			9億ポンド	
		遺族関連手当 ⁵⁵			6億ポンド	
		その他			12億ポンド	
住宅関連手当				275億ポンド		
省庁別歳出限度（81億3,500万ポンド）						
投資計画					9億8,900万ポンド	
経費					15億4,200万ポンド	
公共サービス運営	56億400万ポンド	運営費			22億6,500万ポンド	
		労働市場活動・プログラム	18億2,900万ポンド	ワーク・プログラム		6億6,800万ポンド
				個人自立基金		2億9,500万ポンド
				障害プログラム		2億ポンド
				ユース・コントラクト		1億8,400万ポンド
				フレキシブル・サポート基金 ⁵⁶		1億4,200万ポンド
				医療記録		1億1,400万ポンド
				資金援助 ⁵⁷		8,200万ポンド
				リエンプロイ		6,100万ポンド
				その他プログラム		4,500万ポンド
新起業手当・その他プログラム				3,800万ポンド		

出典：「Department for work and Pensions Delivery Plan 2012-2013」, DWP

55：Bereavement Payment, Widowed Parent's Allowance, Bereavement Allowance

56：2011年4月より、貧困地域基金（Deprived Areas Fund）やアドバイザー裁量基金（Adviser Discretion Fund）、面接時交通費支給プログラム（Travel to Interview Scheme）などのジョブセンタープラスのプログラムは廃止され、「フレキシブル・サポート基金」に差し替えられた

57：雇用主の倒産などにより職域年金を受給できない人々に対する支援

2.2.5. 給付制度改革——ユニバーサル・クレジットの導入

ユニバーサル・クレジット（Universal Credit）は求職者や低所得者を対象とする新たな給付制度。働くほうが手当を受給するよりも割に合うことを明確に示し、複雑な福祉制度を簡素化することで、就労の促進と手当の不正受給や支給ミス防止を目指す。2013年4月に一部地域での試験運用が始まり、同年10月より全英での導入が段階的に進められている。2017年10月までにユニバーサル・クレジットに統合されるすべての手当が廃止され、移行が完了する予定。

現在、英国の福祉手当は30種類以上あり、これにあわせて、個人の状況に応じた加算金（家族手当、障害手当、児童手当など）も存在する。これらの手当を管轄するのは、労働・年金省と英国歳入関税局、地方自治体で、複数の手当を受給する場合は、これらの管轄省庁が担当する手当を個別に申請しなければならない。

新制度下では、労働年齢の人々を対象とする手当の多くはユニバーサル・クレジットに統合され、労働・年金省が一括管理することになる。

現行の福祉制度では、福祉に依存する失業者が仕事を見つけて就業したとしても、手当を受給しているときと比べて収入がほとんど変わらない、あるいは、収入が減少する場合もあるため、このような状況が手当受給者の就労意欲の低下を招いている。新制度では、このような不合理な仕組みを改正し、働くほうが常に収入が良くなるよう取り計らわれる。ユニバーサル・クレジットの導入により、現行制度と比べて、手当受給者の受給額が下がることがないよう配慮されるという。

ユニバーサル・クレジットの導入により、現行制度と比べて、手当受給者の週あたり受給額は平均29ポンド増加し、およそ280万の中低所得世帯では現在よりも収入が増加するという。2017年10月までに、1,200万～1,300万件の手当受給・税控除申請が800万件のユニバーサル・クレジットに移行される見込みとなっている。

ユニバーサル・クレジットに統合される現行手当は、所得調査制求職者手当、所得調査制雇用・支援手当、所得補助、就労税額控除、児童税額控除、住宅手当の6つで、いずれも資力調査に基づく手当である。

従来の給付制度と異なり、ユニバーサル・クレジットの受給において、就労時間の制限はない。受給者の収入が上がるにつれて、ユニバーサル・クレジットの受給額が漸減する。手当は月に1度、受給者の口座に振り込まれる。

ユニバーサル・クレジットは基準手当（standard allowance）に加えて、子どもや住居、介護といった要素（elements）に応じた追加手当で構成される。

なお、ユニバーサル・クレジットの受給を申請する者は受給者誓約に署名することが求められる。

1) ユニバーサル・クレジットに伴うその他の手当の改定

ユニバーサル・クレジットの施行に伴い、新たに個人自立手当が導入されたほか、手当受給総額に上限が設置された。

① 個人自立手当 (Personal Independence Payment) の導入

2013年4月から6月にかけて、障害生活手当 (Disability Living Allowance)⁵⁸ に代わり個人自立手当が導入された。受給者がどのような疾病・障害を抱えているかではなく、それにより日常生活にどの程度の支障をきたしているかが受給の基準となる。

対象となるのは16～64歳の受給者で、16歳未満、65歳以上の受給者については、受給手当の変更はない。導入開始直後は新規受給申請者のみが対象となるが、既存の障害生活手当受給者については、今後数年かけて段階的に導入していく。

② 手当受給総額の上限設置

2013年(4月から一部地域、夏から全英で)より、就労年齢(16～64歳)の世帯が受給する手当総額に上限が設けられるようになった。これにより、手当受給額が就労世帯の平均年収(税引き前で3万5,000ポンド)を超えないようになる。

対象となる手当は以下のとおり。

- ・遺族手当 (Bereavement Allowance)
- ・介護者手当 (Carer's Allowance)
- ・児童手当 (Child Benefit)
- ・児童税額控除 (Child Tax Credit)
- ・雇用・支援給付 (Employment and Support Allowance)
- ・後見人手当 (Guardian's Allowance)
- ・住宅手当 (Housing Benefit)
- ・就労不能給付 (Incapacity Benefit)
- ・所得補助 (Income Support)
- ・求職者給付 (Jobseeker's Allowance)
- ・出産手当 (Maternity Allowance)
- ・重度障害手当 (Severe Disablement Allowance)
- ・子を持つ寡婦・寡夫手当 (Widowed Parent's Allowance)
- ・ユニバーサル・クレジット (2013年10月以降)

なお、以下の手当受給世帯は対象外となる。

- ・障害生活手当 (Disability Living Allowance)
- ・個人自立手当 (Personal Independence Payment)
- ・労災手当 (Industrial Injuries Benefit)
- ・介護手当 (Attendance Allowance)
- ・雇用・支援給付の支援手当 (the support component of Employment Support Allowance)

また、就労税額控除 (Working Tax Credit) の対象世帯も対象外となる。

58: 疾病あるいは障害があり、身の回りの世話や移動、またはその両方に支援が必要な者に対する手当

受給上限額は、カップルとひとり親世帯の場合、週あたり 500 ポンド、単身世帯の場合週あたり 350 ポンド。このほか、地方税優遇措置（Council Tax Benefit）は 2013 年 4 月で廃止され、Localising Council Tax support に移行された。

2.3. 就業支援プログラムの民間委託の状況

労働・年金省はワーク・プログラムや義務的就労活動といった就業支援プログラムなどの運営を入札により選定した民間や第 3 セクターの事業所に委託している。このような外部組織による運営が有効であると評価されると、通常、プログラムの運営期間が延長されたり、運営地域が拡大されたりする。

運営にあたっては、将来の契約についての国と事業者との間の包括合意である「雇用関連支援サービス提供のための枠組み」が用いられる。

2.3.1. 雇用関連支援サービス提供のための枠組み

「雇用関連支援サービス提供のための枠組み（ERSS 枠組み：Framework for the Provision of Employment Related Support Services）」それ自体は契約ではなく、枠組みに入った事業者⁵⁹の中から個々の契約に適した事業者が選定され、将来実際のサービス提供に関する取り決めがなされる際に契約が成立する。ERSS 枠組みは 4 年間有効であるが、正当性が認められれば、契約期間が延長される場合もある。ERSS 枠組み全体で年間の契約料は総額 3 億～ 30 億ポンドと見込まれている。

枠組み方式を用いることのメリットとしては、行政コストの削減や経済・政治の変化により柔軟に対応できることが見込まれるとともに、成果の向上や財源の効率的な利用につながるが見込まれることが挙げられる。なお、いったん枠組みが決まった後は、新たな事業者が同枠組みに認められることはない。また、ERSS 枠組みへの参加が認められたとしても、契約の受注が担保されるわけではない。

2010 年には 11 の行政区域ごとに ERSS 枠組みに参加する事業者の入札が行われた。それぞれの区域に複数（9～17）の事業者が選抜され、全体では 30 以上の事業者が選抜された。A4e や Ingeus UK、Working Links などは 7 つの区域で選抜されている⁶⁰。ERSS 枠組みに選抜されたのは、大手人材ビジネス会社や政府プログラムの運営を目的に設立された組織、訓練プロバイダー、教育機関、コンサルティング会社、NPO、ボランティア団体などさまざまである。

2.3.2. 政府の就業支援プログラムの受託事業者

政府の就業支援プログラムを受託するのは、Reed や Pertemps のような大手人材ビジネス会社をはじめ、エンプロイメントゾーン⁶¹の運営を目的に官民合弁で設立された Working Links、オーストラリアの就職困難者の斡旋・職業紹介会社大手の Ingeus 傘下の Ingeus UK などさまざまである。

59：年商 2,000 万ポンド以上の組織のみが元請け事業者とみなされる

60："Preferred suppliers for the Employment Related Support Services Framework"

61：2000 年に開始した就業困難者向け就業支援プログラム

ここでは、ワーク・プログラムで成果を上げた Ingeus UK と G4S について紹介する。

1) Ingeus UK Ltd

2002年にオーストラリアの就業支援会社 Ingeus により設立。現在は Deloitte とのジョイントベンチャーとなっている（出資比率は 50:50）。2009年9月までは WorkDirections という名称で運営を行っていた。これまでに英国内で6万 2,000人以上の就業を支援。現在、140のオペレーションセンターで29の契約を運営している⁶²。

労働・年金省の ERSS 枠組みの 11 区域中7区域で選抜され、ワーク・プログラムの 18 の運営地域のうち7つで契約を締結した。

また、2011年には、『サンデー・タイムズ』紙の「働きやすい企業 100 社」で中 21 位に選ばれている。

2) G4S

世界最大級の警備保障会社。125カ国に拠点を構え、62万 5,000人の従業員を擁する。数年前より英国政府の就業支援プログラムの受託を始めている。

ワーク・プログラムでは3地域で運営権を獲得した。ワーク・プログラムの受託にあたり、民間主導のニューディールやエンプロイメントゾーンといった就業支援プログラムの運営などに携わっていた人材を新たに採用している。

ワーク・プログラムの運営においては、参加者個々のニーズに応えるべく、地域の専門組織とのネットワークを活用している（これらの組織の4割がボランティアセクター）。G4Sは実際の運営にはあたらず、参加者に対するサポートの提供は下請け事業者などが行い、G4Sは全体のコーディネートを行っている。

就業支援プログラムのほか、問題を抱えた家族をサポートとするプログラムも受託している。

62 : www.ingeus.co.uk/jointventure/

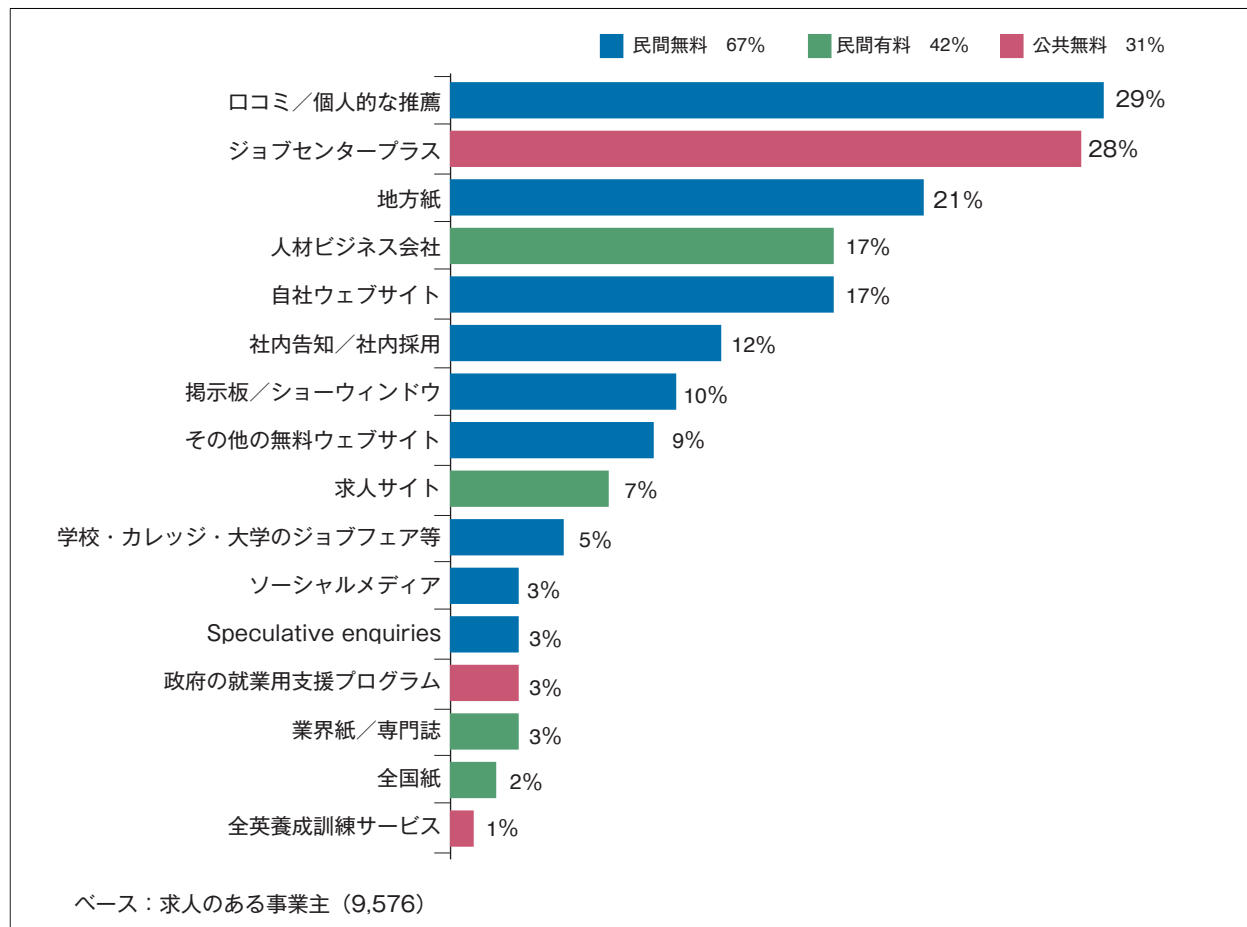
3. 人材ビジネスの概要と特徴

3.1. 採用経路・求職手段

1) 採用経路

英国の事業主の採用経路として最も広く利用されているのは「口コミ／個人的な推薦（家族や友人、同僚など）」で（29%）、公共職業安定所のジョブセンタープラスも同様に広く利用されていた（28%）（図表 32）。ただし、事業主の利用する採用経路は事業主の規模や地域（イングランド、ウェールズ、スコットランド、北アイルランド）、業種ごとに差が見られた。たとえば、「口コミ」の利用は小規模な事業主や建設業で多く、大規模な事業主や非市場型サービス（教育、保健、保育、社会活動など、主に公共セクター）では少ない、「地方紙（オンライン含む）」の利用は北アイルランドや非市場型サービスで多い、「自社ウェブサイト」の利用は大規模な事業主で多く、建設業や一次産業で少ない、「人材ビジネス会社」や「社内告知」、「有料の求人サイト」の利用は大規模な事業主で多い、などである。

図表 32 過去 1 年間に採用を行った事業主の採用経路（複数回答）⁶³



出典："UK Commission's Employer Perspective Survey 2012", UK Commission for Employment and Skills

63：Speculative enquiries：求人広告を出していない事業主に、とりあえず応募してみることを。求人が出た際に候補者の1人として考慮してもらえることもある

2) 求職活動に利用される手段

職業紹介会社や求人広告などの従来型の求職活動手段の利用は減少し、ソーシャルネットワークといった新しいタイプの求職活動手段の利用が増えている（図表 33）。

図表 33 2008年、2012年の求職活動手段

求職活動手段	2008年	2012年
職業紹介会社・ヘッドハンター	56%	48%
新聞の求人広告	68%	64%
業界誌の求人広告	57%	49%
ソーシャルネットワーク	26%	34%
個人の人脈	45%	48%
キャリアフェア	24%	27%
ジョブボード	71%	71%
企業のウェブサイト	67%	67%
企業への直接応募	53%	53%

出典："Trends in Online Recruitment over the last 4 years", jobsite

3.2. 職業紹介制度の特徴

英国政府は職業紹介に関して企業に主体性を持たせており、政府による職業紹介業の独占もなく、また、企業に対して公共の職業安定所への求人情報の告知義務も課していない。英国では1995年に民間職業紹介事業所の許可制が廃止され、以後、自由化が進んでいるが（看護・介護分野除く）、ギャングマスター（労働者の元締め）による過失致死事件を機に、2006年より、農業、貝採取作業、食品加工業の人材紹介が許可制となった。なお、求職者からの紹介手数料の徴収は禁じられている（エンターテインメント、モデル分野を除く）。

基本的に、民間職業紹介事業者は高スキルの人材を扱い、公共職業安定所は就業困難者を扱うため、両者は競争関係にはない。なお、ワーク・プログラムをはじめ、プログラムの運営が民間企業やボランティア団体に委託されている就業支援プログラムもある。

3.3. 市場規模と主要企業

英国の職業紹介事業協会である採用雇用連盟（Recruitment and Employment Confederation：REC）によると、2012～2013年度（2012年4月～2013年3月）の英国の人材ビジネス業界の市場規模は265億ポンドで、前年度比3.1%増加した。人材派遣・契約労働事業の売上高は前年度比3.2%増のおよそ241億ポンド、職業紹介分野の売上高は2.2%増のおよそ24億ポンドだった。また、1日あたり派遣・契約労働者数は約110万人、年間の職業紹介件数は前年度比12%増の61万7,341件だった⁶⁴。

RECには3,776の法人会員と6,000人以上の個人会員が登録している⁶⁵。

英国の人材ビジネス会社が扱う職種は、職業紹介事業においては、金融や秘書・事務職などのホワイトカラーが多く、人材派遣事業においては、工業・ブルーカラー、秘書・事務職、技術・エンジニアリング職が半数近くを占める⁶⁴。

3.3.1. 派遣・職業紹介会社

英国の人材ビジネス市場には、世界大手の Adecco や Manpower などが進出しているほか、英国企業も多く存在している。また、日本とは異なり、英国の人材ビジネス会社は、派遣事業または職業紹介事業のいずれかに特化することは少なく、多角的な人材ビジネスを展開することが多い。

以下に、英国籍の大手人材ビジネス会社の概要を記す。

① Hays

- 2011 年世界収益: 37 億 1,900 万ユーロ⁶⁶ (< SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング>6位)
- ・2012 年職業紹介成約数: 5万 3,000 件
- ・2012 年派遣労働紹介数: 18 万 2,000 件
- ・専門分野: 会計・金融、IT、エンジニアリングなど、20 分野
- ・従業員数: 7,840 人
- ・拠点: 33 カ国
- ・事業所数: 239

② Impellam Group

- 2011 年世界収益: 13 億 300 万ユーロ⁶⁶ (< SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング> 19 位)
- 2008 年に Corporate Services Group と Carlisle Group とが合併し誕生。
- ・専門分野: 技術、専門、医療
- ・英国、北米中心
- ・従業員数: 約 6,000 人
- ・事業所数: 230

グループ会社: Impellam United Kingdom、Impellam North America、Medacs Healthcare Group、Carlisle Support Service

③ Page Group

- 2011 年世界収益: 11 億 7,400 万ユーロ⁶⁶ (< SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング> 23 位)
- 専門職系人材ビジネス会社。職業紹介のほか、派遣、契約労働事業などを行う。2012 年 10 月に Michael Page International から社名を Page Group に変更するとともに、主要ブランドの名称を

64: "Recruitment Industry Trends Survey 2012/13 Infographic", REC

65: www.rec.uk.com/aboutrec

66: 「SIA 2011 年世界人材ビジネス会社ランキング」、SIA

Michael Page、Page Personnel、Page Executive に刷新した。

- ・ 設立：1976 年
- ・ 事業所数：153（世界 34 カ国）
- ・ 従業員数：5,000 人以上

④ Reed

2011 年世界収益：6億 5,000 万ユーロ⁶⁶（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 34 位）
1960 年設立の専門職系人材ビジネス会社。人材派遣のほか、職業紹介事業や政府の就業支援プログラムの運営なども行う。

- ・ 従業員数：3,000 人以上
- ・ 事業所数：180（欧州、中東、アジア太平洋）
- ・ グループ会社：Reed Specialist Recruitment、reed.co.UK、Reed Learning、Reed in Partnership

⑤ Fircroft Engineering Services

2011 年世界収益：6億 3,500 万ユーロ⁶⁶（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 37 位）
エンジニアリング系専門職者の提供を行う。契約労働・職業紹介事業。
設立：1970 年

⑥ Harvey Nash

2011 年世界収益：6億 1,300 万ユーロ⁶⁶（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 40 位）
エグゼクティブサーチ・リーダーシップサービス、専門職・IT採用、アウトソーシング
事業所数：40（英国、米国、アジア、欧州）

⑦ Robert Walters

2011 年世界収益：6億 800 万ユーロ⁶⁶（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 42 位）
専門職の人材派遣、職業紹介
設立：1985 年
事業所数：53（世界 24 カ国）

⑧ Morson Group

2011 年世界収益：5億 8,500 万ユーロ⁶⁶（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 43 位）
エンジニアリング・技術系人材の契約労働、職業紹介事業やペイロールサービスなどを扱う。
設立：1969 年
グループ会社：Morson International、Morson Project

⑨ Cordant Group

2011 年世界収益：5億 600 万ユーロ⁶⁶（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 52 位）

設立：1959 年

未上場の人材ビジネス会社としては英国2位。警備、清掃、人材ビジネス事業を展開する。一般派遣、専門職派遣、職業紹介事業を営む。

人材ビジネスのグループ会社：ABACUS、Premiere people、Prime Time Recruitment、PMP recruitment、Judy Fisher Associates、Grosvenor Boston

⑩ Pertemps Network Group

2011 年世界収益：4億 8,900 万ユーロ⁶⁶（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 56 位）

人材派遣、職業紹介事業のほか、政府の就業支援プログラムの運営なども行う。

設立：1961 年

事業所数：100 以上

グループ会社（ブランド）：Pertemps Recruitment Partnership、Jobs@Pertemps、Network Recruitment Partnership、Procurement People、BJD Group、Talent Match、Network Marketing、Network HR、Trinity IT Consulting、FMCG Executive Network、Porter Moore、FM Property Network Ltd、The HSE Recruitment Network、RGB Network

⑪ NES Global Talent

2011 年世界収益：4億 3,800 万ユーロ⁶⁶（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 60 位）

石油、ガス、電力、インフラ、鉄道、ライフサイエンス、IT分野の技術系・エンジニアリング系専門職者を扱う。

⑫ Orion Group

2011 年世界収益：4億 1,500 万ユーロ⁶⁶（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 63 位）

エンジニアリング業界の契約労働、職業紹介事業を営む。

設立：1987 年

2012 年の人材紹介数：4,000 人以上

事業所数：36（うち英国内 11）

従業員数：397 人

3.3.2. 求人求職サイト

英国には多数の求人求職サイトが存在し、Monster や Indeed といった米国の求人求職サイトも広く利用されている。民間の求人求職サイトのほか、政府の求職サイト「ユニバーサル・ジョブマッチ」（2.1. 参照）やイングランドの国民健康サービス（NHS）の職員を募集する「NHS Careers」の利用も目立つ。英国の民間の求人求職サイトとしては、Jobsite、Reed、Jobrapido、cv-libraryなどを挙げられる。Jobsite

と Jobrapido は英大手メディアの Daily Mail and General Trust 傘下のオンラインリクルーティング会社 Evenbase の傘下にある。Jobrapido は 2012 年に Evenbase に買収された。また、英国大手求人求職サイトの Totaljobs は、2012 年にドイツの大手求人求職サイト stepstone に買収されるなど、英国の求人求職サイト業界では買収活動が活性化している。

3.4. 人材ビジネス業界の動向

3.4.1. 派遣労働者規則の施行

EU 派遣労働指令を受けて、英国では 2011 年 10 月に「派遣労働者規則 (Agency Workers Regulations 2010)」が施行された。これにより、派遣契約期間が 12 週間を超える派遣労働者に対して基本的な均等待遇が提供されるようになった。対象となる派遣労働者には、以下の内容について、派遣先企業の同一職務に就く正社員との均等待遇が適用される。

- ・基本給 (有給休暇や残業代、成果給を含む)
- ・労働時間 (同一職務に就く正社員の労働時間が週 48 時間を超えない場合、それ以上の労働時間を課されない)
- ・年次有給休暇
- ・夜間勤務
- ・休憩時間
- ・妊娠中の健診時の有給休暇

ただし、同一職務に就く正社員がいない場合は、派遣労働者には均等待遇は適用されない⁶⁷。また、派遣会社と期間の定めのない雇用契約を結んだ派遣労働者についても均等待遇は適用されない (次ページ「Swedish derogation」参照)。

均等待遇の適用にあわせて、派遣契約の初日から、派遣先企業内で関連職種の人材が生じた際にこれを知らされる権利や、託児所や食堂、駐車場といった企業内施設を利用できる権利がすべての派遣労働者に適用されるようになった。

なお、法定疾病給付や法定出産給付 (または法定養子給付、法定父親給付) については、それぞれの要件を満たしているかぎり適用対象となるが、不当解雇の申し立てや法定解雇手当、法定出産休暇 (または法定養子休暇、法定父親休暇、育児休暇)、年金については対象外となる。

また、2013 年 3 月より、同一の派遣先企業での就業が 1 年を超え、無給の育児休暇から復帰した派遣労働者に対して、柔軟な働き方を申請する権利が与えられることとなった⁶⁸。

67 : www.gov.uk/agency-workers-your-rights/your-rights-as-a-temporary-agency-worker

68 : Parental Leave (EU Directive) Regulations 2013

3.4.2. Swedish derogation

派遣会社が派遣労働者と期間の定めのない雇用契約を結び直接雇用する就業形態で、派遣労働契約のない期間についても、派遣会社は派遣労働者に給与を支払う義務を負う。EU 派遣労働指令においてこの点について交渉し、指令の適用除外となったスウェーデンにちなんで名づけられた。派遣労働契約のない期間の給与水準は、この期間に先立つ 12 週のうちに最も高い週給の 5 割以上、かつ、法定最低賃金を下回らない額となる⁶⁹。これらの派遣労働者は派遣先企業での派遣労働契約期間が 12 週間を超えても、均等待遇の適用対象とはならない。

また、派遣会社は派遣労働者の契約上の最低労働時間を週あたり 1 時間と規定することができるため、派遣労働契約期間外に当該労働者に支払われる賃金は週あたり 1 時間分の時給のみとなる可能性もある。一方、スウェーデンでは、派遣労働者には派遣労働契約期間中は同一労働同一賃金が適用され、派遣労働契約期間外には通常の賃金の 90% が支払われている。このため、英国ではこの就業形態が乱用されているとの批判の声が挙がっている。英国労働組合会議 (TUC) によると、Swedish derogation が頻繁に利用されているのは、コールセンターや食品製造、物流 (大型トラック運転手)、一部の製造業である⁷⁰。また、派遣労働者規則が施行された 2011 年以降、Swedish derogation で働く派遣労働者数は大幅に増加しており、採用雇用連盟 (REC) の報告書によると、現在、派遣労働者のおよそ 6 人に 1 人はこの就業形態で働いているという⁷¹。

3.4.3. ゼロ時間契約 (Zero-hours contract)

ゼロ時間契約とは、最小限の業務を保証せずに労働者を待機させておき、実働時間に応じて賃金を支払う雇用契約。通常、ゼロ時間契約の労働者は収入の保証がないだけでなく、有給休暇や病気休暇も取得できないほか、契約先企業の許可なしに他社で働くことができない。

英国国立統計局 (ONS) はゼロ時間契約で働く労働者の数を 25 万人と推定しているが、英人材マネジメント協会 (CIPD) の調査によると、その数は最大で 100 万人 (労働力の 3~4%) に上り、5 社に 1 社がゼロ時間契約の労働者を利用しているという。ゼロ時間契約で働く労働者の比率は、ボランティア部門 (34%) と公共部門 (24%) で比較的高く、民間企業では 17% にとどまっている。業種別では、ホテル・外食・レジャーが 48% で最も高く、これに教育 (35%)、ヘルスケア (27%) が続いた⁷²。

ゼロ時間契約は他の欧州諸国や米国にはほとんど見られない就業形態だが、英国では合法的な雇用契約である。雇用主側と働く側とに柔軟な選択肢を与える一方で、近年、ゼロ時間契約で働く労働者の急増に伴い、これを悪用するケースが問題化している。このような状況を受け、政府は実態調査に乗り出している。

ただし、CIPD の最新調査によると、ゼロ時間契約で働く労働者の仕事に対する満足度は他の雇用形態の労働者と同等で、ワークライフバランスに対する満足度はその他の労働者よりも高いという。ゼロ時間契約は正当な理由で利用され、当該労働者が適切に管理されるかぎり、企業と働く個人双方にとって柔軟性の高い選択肢ともなるようだ⁷³。

69 : www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4162

70 : www.tuc.org.uk/workplace-issues/employment-rights/proposed-changes-law/basic-rights-work/tuc-lodges-complaint

71 : www.rec.uk.com/_uploads/documents/lawr-monitor-8th-edition.pdf

72 : www.cipd.co.uk/pressoffice/press-releases/zero-hours-contracts-more-widespread-thought-050813.aspx

73 : "Zero-hours contracts: myth and reality", CIPD

フランスの労働政策と人材ビジネス 2014

République française



フランスの政策の最重要課題は雇用問題である。2001年の景気低迷によって失業率は上昇し、2005年には10%を超えた。前サルコジ政権によるさまざまな施策によっていったんは改善がみられたが、後の金融危機で悪化に転じ、失業率は高止まったままであり、現オランド政権の失業対策への取り組みが注目されている。本論では、前半はさまざまな失業対策の中から特徴的な施策を中心に紹介する。また後半に、2005年の社会結束計画法により公共職業安定所の国家独占が終了した以降の民間企業との共生化や、民間の人材ビジネス市場について紹介する。

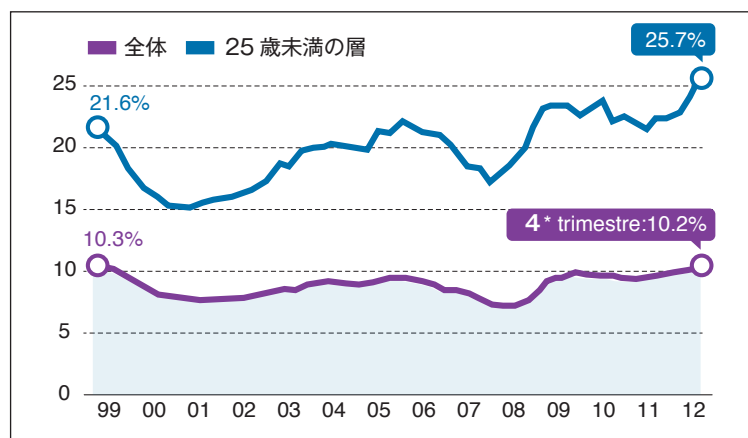
1. 政策展開 職業紹介、訓練の特徴

1.1. 雇用情勢

フランスの失業率は、高度成長時代が終わりを告げた1970年代半ば以降上昇し、現在に至るまで高止まりの状態が続いている。

1983年に7%台まで上昇した失業率は、その翌年から現在までほとんど8~10%台で推移している。過去30年間で失業率が7%台まで下降したのは3度のみで、うち、最も低かったのは2008年の7.4%。しかし、この改善も東の間で、同年秋のリーマンショック（サブプライム危機）発生によって、翌2009年には失業率は9.1%まで跳ね上がった。その後、欧州ソブリン危機（ユーロ危機）も加わって経済情勢は好転せず、2013年第2四半期の失業率は過去30年間の最高の10.9%に達した。

図表 1 2012年第4四半期までの失業率の推移



出典：ル・フィガロ紙 2013年7月3日号（INSEE データ）

1.2. 雇用政策の方向性

フランスの近年の雇用政策は、低成長、さらには経済危機下において、いかにして失業率を改善できるかという試行錯誤の歴史でもあるが、目下のところ、安定的な低失業率をもたらす特效薬と見える措置は出て見つかっていない。

過去15年ほどのタームでみると、左右の政権交替に伴って、いくらかの揺り返し、軌道修正が行われてきたとはいえ、フランスの雇用政策の方向性はおおまかに次のように整理できる。

1) 時短によるワークシェアリング

- ・時短によるワークシェアリングを通じて、雇用の保全と創出を目指す(2000年オーブリ法、週35時間制)
- ・労働時間編成のフレキシビリティを拡大、これによる生産性向上で労働時間の短縮を補う(2000年オーブリ法、労働時間年次化)

2) 雇用コストの削減

- ・低所得を主たるターゲットとする社会保障負担の軽減(2003年賃金・労働時間・雇用発展法〈フィヨン法〉、2013年からの競争力・雇用のための税額控除)
- ・週35時間導入によるコスト増を緩和するための永続的社会保障負担軽減(オーブリ法)
- ・ワークシェアリングのアンチテーゼとしての実質労働時間延長へ向けたインセンティブ(2007年の労働・雇用・購買力法〈TEPA法〉、残業の社会保障負担・所得税の減免)

3) 特定ターゲット(若者、高齢者、長期失業者、その他マイノリティ等)を対象とした雇用促進措置

- ・公的援助付きの雇用契約(統一社会復帰契約、未来の雇用、世代間継承契約など)
- ・職業訓練(見習い訓練制度や熟練化契約といったデュアルシステムの強化)
- ・多様性憲章(2004年の企業イニシアティブ。性別、人種、移民等を理由とする差別の排除)

4) 労働市場の規制緩和・柔軟化による雇用保全・競争力向上

- ・就労者に対する一定の保障強化と抱き合わせで、労働契約や解雇の条件等に関してフレキシビリティを拡大
- ・競争力と雇用の安全化に関する業種間全国労使合意が成立(2013年1月)
- ・上記合意を拡大適用するための雇用安全化法が成立(2013年6月14日)

1.3. 政府予算

財政赤字の圧縮を迫られる中、2013年9月25日に閣議決定された2014年度政府予算案では、増税と同時に、支出の自然増加にもブレーキをかける厳しい歳出カット策が採用された。

こうした中であって、予算項目「労働・雇用ミッション」は政府の優先行動分野として、全ミッションの中でも特に伸び率が大きい前年比8.9%増(8億ユーロ超)、総額110億超ユーロ規模の予算が確保された。

図表2の4つの「プログラム」のうち、「就職・再就職支援(101)」「経済の変化に対応するための支援・雇用創出支援(103)」に実質的な雇用対策予算のほとんどが集中している。この2つのプログラムの主な対象支出項目は図表3のとおりで、困難な状況にある層の社会復帰支援のための援助付き雇用、および、労働市場との mismatch 解消のための資格拡充や職業訓練契約(援助付き)が最も大きな支出の対象となっていることがわかる。

図表2 2013年度の「労働・雇用ミッション」予算*

(単位：ユーロ)

プログラム名 / 番号	アクション名	2012年当初予算許可額	2013年予算申請額
就職・再就職支援 (101)	公的職業斡旋サービスの効率改善	2,469,147,418	2,589,300,000
	労働市場から排除された人への支援措置改善	2,952,839,990	5,221,370,627
経済の変化に対応するための 支援・雇用創出支援 (103)	雇用への影響を見越した支援措置	325,444,411	332,415,791
	労働市場のニーズに合った資格・能力の認証を通じた就職状況改善	3,181,537,434	3,073,765,424
	雇用創出支援	340,588,522	326,690,826
雇用の質と職場における 関係の改善 (111)	職場での健康と安全	28,463,000	26,590,000
	権利の質と尊重	13,131,500	45,029,000
	労使間対話と労務上の民主主義	21,710,449	6,946,757
	不法労働撲滅	—	—
雇用・労働政策の 設計・管理・評価 (155)	労働の厳しさに関する全国支援基金	—	—
	就職・再就職支援プログラムの担当人員管理	87,109,126	102,457,198
	経済の変化に対応するための支援・雇用創出支援プログラムの担当人員管理	82,122,961	92,435,551
	雇用の質と職場における関係の改善プログラムの人員管理	285,794,165	290,491,161
	サポート	248,803,743	299,491,161
	調査・統計・評価・研究	34,478,093	34,677,726
	欧州社会基金・技術支援	—	—

* 政府予算額は、AE (予算使用許可額 : Autorisation d'engagement) と、AE のうち用途が確定している CP (支払充当予算額 : crédit de paiement) の2本立てで表示されるが、両者の間の差はわずかであり、ここでは AE ベースの数字のみを採用する
出典：2013年度政府予算案補遺

図表3 「就職・再就職支援」「経済の変化に対応するための支援・雇用創出支援」の主な対象支出項目

就職・再就職支援 (101)		経済の変化に対応するための支援・雇用創出支援 (103)		
公的職業斡旋サービスの効率改善 (約26億ユーロ)	労働市場から排除された人への支援措置改善 (約52億ユーロ)	経済の変化による雇用への影響を見越した支援措置 (約3億ユーロ)	労働市場のニーズに合った資格・能力の認証を通じた就職状況改善 (約31億ユーロ)	雇用創出支援 (約3億ユーロ)
・ポール・アンプロワ運営予算 ・失業保険受給資格のない求職者向けの連帯援助補助金	・援助付き雇用補助金 (CUI-CAE, CUI-CIE, 将来の雇用) ・困難な状況にある人向けの援助措置 (困難な状況にある若者、障害者、社会復帰が極めて難しい人が対象)	・雇用・必要となる能力の予測的管理支援 ・シニア向け熟練化契約 ・解雇防止・配転支援 ・操短支援 ・再編支援 ・経済解雇の対象となっている人向けの契約 (CSP: 職業安定化契約) ・経済難地域向け社会保障負担軽減	・AFPAによる能力認証 ・VAE (職業経験認定証) 制度 ・見習い訓練制度・熟練化契約	・地域・産業セクター別支援 (社会保障負担免除) ・零細企業支援 (社会保障負担免除) ・企業創設・継承支援 社会統合基金 (銀行保証) ・雇用創出支援

* Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (全国職業教育協会)。非営利のアソシエーション。国と契約を結んで職業教育分野での公益ミッションを遂行する
出典：2013年度政府予算案補遺

1.4. 労働時間短縮

1.4.1. 法定労働時間の推移と現状

フランスにおける賃金就労者の「法定労働時間」は週 35 時間である。これは 2000 年のオーブリ法（オーブリ第2法）により導入されて労働法典に記載され、現在まで定着している。他方、EUROSTAT による 2011 年の EU 各国労働時間実勢比較によると、フランスの週労働時間数の平均は 39.5 時間だった。EU 平均は 40.4 時間で、ドイツ 40.7 時間、英国 42.2 時間、スウェーデン 39.9 時間であることから、フランスはやはりほかの欧州諸国と比較しても労働時間が短い国であるといえる。

フランスの法定週労働時間は人民戦線内閣が成立した 1936 年に 40 時間に、ミッテラン社会党政権が成立した翌年の 1982 年に 39 時間まで引き下げられ、2000 年のオーブリ社会党労働相下で 35 時間まで引き下げられた。しかし、政権が左派か右派であるかにかかわらず、1990 年代に入ると、低成長下での雇用保全・創出への新しい試みとして労働時間短縮による「ワークシェアリング」を導入しようとする機運が生まれ、1996 年には「任意の時短奨励」措置を盛り込んだロビアン法が保守政権下で成立している。同法は、社会保障の雇用主負担軽減というインセンティブのもとで任意の時短導入を奨励するもので、例えば、10%の時短導入により集団解雇を回避する企業、あるいはさらに 10%の増員を図ろうとする企業に対して、社会保障負担の軽減措置が適用された。このロビアン法に対して、1998 年と 2000 年に成立したオーブリ法は、労使間交渉による企業単位の適用を打ち出しながらも、週 35 時間制を法制化、つまり究極的には強制するものであった。週 35 時間以上の労働は超過勤務とみなされて賃金が割増となり、雇用コストが増えることから、これを時短への逆インセンティブとして雇用を保全・創出しようという手法である。

1.4.2. 週 35 時間制の功罪

週 35 時間制の雇用創出効果については論議が絶えず、現在に至るまで、はっきりした効果は特定されていない。社会党によると、2004 年までで計 40 万件（病院、地方自治体を除く）の純雇用創出があったが、週 35 時間制に当初から反対している経営者団体 MEDEF によれば、初年度の雇用創出は 1 万 5,000 件にすぎない。さらに仏経済の競争力が以後大きくそがれることにもなった。INSEE は 2004 年時点で 35 万件という数字を発表しているが、うち 15 万口は時短よりは社会保障負担軽減に伴う雇用と分析されている。

フランスの週 35 時間制を分析した 2003 年の OECD 報告書でも、その効果は「不確実」で特定が難しいという結論を出している。OECD によると、フランスでは 1990 年代前半から低所得を対象とする雇用コスト削減策が導入されたが、1990 年代後半には実質雇用コストを維持したまま労働時間を短縮する政策が優先された。この 2つの方向性は以後もせめぎあっており、雇用政策としていずれがより有効であるかを特定するのは困難である（図表4）。

図表4 フランスの週35時間制の特徴（OECD）

<ul style="list-style-type: none"> ・法制化による強制的枠組み（適用面では交渉） ・従業員の購買力維持（SMIC 月額維持）と企業への公的援助の併用 <ul style="list-style-type: none"> →企業は公的援助をテコに賃金を維持、公共財政の負担増 ・労働時間編成のフレキシビリティ拡大を併用 <ul style="list-style-type: none"> →時間あたりの生産性向上実現 ・フレキシビリティ拡大による労働時間あたり生産性向上は、時短による労働時間減少の影響を相殺できなかった <ul style="list-style-type: none"> →1996～2002年に時間あたりの生産性は向上したが、就労者1人あたりの生産性は低下した。

1.4.3. 週35時間制から実働時間延長奨励のTEPA法まで

週35時間制とその後の適用緩和

週35時間制を導入したオープリ法では、週35時間で年5週間の有給休暇を消化した場合に相当する年間労働時間として1,600時間を定め、この枠内で、仕事量の変動に応じて週労働時間をより柔軟に変更できる「労働時間の年次化（annualisation）」を導入した。これと合わせて、「超過勤務時間年間上限（contingent annuel）」「超過勤務手当」「超過勤務時間年間上限を超えた場合の代休（repos compensateur）」など、超過勤務（残業）に関する規定が細かく定められた。ただし、その後の歴代保守政権は、週35時間制の原則を温存しつつ、こうした残業や代休に関する規定の修正を通じて、週35時間制の適用緩和、さらには「事実上の骨抜き」につながる法改正を数回にわたって進めた。

図表5 2003年のフィヨン法により導入された主な改正点の一覧

	オープリ法（2002年）	フィヨン法（2003年）
超過勤務時間年間上限	130時間	180時間
超過勤務手当 （割増率の規定）	週39時間までは代休または手当（割増率25%） 週39時間超から43時間までは同25% 週43時間超については同50%	労使間合意により決定（10%以上） 合意がない場合は、週43時間までは25% 週43時間超については50%
超過勤務時間年間上限を超えた超過勤務への代休	10人以下の企業では超過勤務時間に対して50% 10人超の企業では同100%	20人以下の企業では超過勤務時間に対して50% 20人超の企業では同100%

適用の実態

週 35 時間制は、企業内の労使間合意に基づく適用が原則とされた。このため、企業は「通常は従来通り週 39 時間の労働時間を維持し、その見返りとして有給休暇を増やす (RTT:労働時間短縮による休暇)」 「労働時間の年次化を活用して繁忙期の週労働時間を最大限延長する」など、最大限柔軟な対応策を採用した。また、2005 年 3 月 31 日法による改正で「RTT によって取得した有給休暇を、休暇として消化せずに換金する」、つまり「換金した時間分を実際に働く」ことが可能になった。他方、適用猶予の対象となった従業員数 20 人未満の小企業においては、猶予期間中に週 35 時間制の適用緩和につながる改正法が続々と制定されたことで、超過勤務制度の活用により実質的には週 39 時間態勢で運営され続けている場合も多い。

実働時間延長奨励の TEPA 法

2007 年になると、「もっと働いて、もっと稼ごう (Travailler plus pour gagner plus)」をスローガンに当選したサルコジ大統領が唱える脱時短のショック療法を具体化した「労働・雇用・購買力法 (TEPA 法)」が制定された。

同法は、実働時間延長への強いインセンティブを導入して労働時間の総量を増やし、経済成長につなげようという施策で、雇用者側と従業員の双方について超過勤務手当の社会保障負担軽減、超過勤務手当にかかる所得税免除が導入された。ただし上記の措置は、オランダ政権下の 2012 年 8 月 16 日法により廃止された。現在は、「従業員 20 人未満の企業を対象とする社会保障負担の減額」のみが維持されている。

1.5. 雇用コストの削減

1.5.1. 雇用コストの構造

フランスの雇用コストの特徴は、社会保障の雇用主負担 (cotisations patronales) が群を抜いて高いことである。OECD の調査によれば、フランスにおける対 GDP での社会保障雇用主負担の比率は 11.3%で、これは OECD 平均の 2 倍である。同比率はドイツが 6.7%、英国が 3.8%である。ただ、社会保障の従業員負担については、今度はドイツのほうがフランスより負担が大きく、雇用主負担と従業員負担を合わせた社会保障負担の合計 (CSG を除く) の対 GDP 比率は、フランスが 20.7%、ドイツが同 20.5%で、ほとんど差がない。特にフランスでは低所得層にターゲットを絞った社会保障負担軽減が進んだこともあり、全給与のうち下位 25%の給与についてみると、社会保障負担のコストはフランスのほうが低い。さらに、社会保障負担に所得税を加えた労働に対する国民負担率をみると、フランスは 38.6%で EU 加盟国中 7 位である。EU 平均値 (35.8%) を上回ってはいるが、ドイツ (37.1%) ともそれほど差はない。これは、ドイツでは所得税が高いためである。全所得のうち上位 10%の給与については、フランスのほうが国民負担率は高いが、その他の全給与についてはドイツの国民負担率のほうが高い。

1.5.2. 雇用コスト削減措置

1) レデュクシオン・フィヨン (Réduction Fillon = Réduction générale de cotisations)

低所得層をターゲットとした社会保障負担軽減措置として、2003年の通称フィヨン法により、「レデュクシオン・フィヨン(フィヨン法による社会保障負担軽減)」と通称される措置が導入され、現在も維持されている。これは、他国に比べて特に負担が大きいとされる雇用主負担の軽減措置である。

レデュクシオン・フィヨンの概要

【対象】 SMIC の 1.6 倍までの給与に課される雇用者社会保障負担

【条件】 従業員 50 人以上の企業は、毎年の給与交渉義務を果たさなくてはならない。

軽減額の計算：各対象従業員の額面給与額に係数 (C) を乗じて算出する。

係数 (C) の計算式：

従業員 20 人以上の会社 $C = (0.26 / 0.6) \times [(1.6 \times \text{SMIC 年額} / \text{額面給与年額}) - 1]$

従業員 20 人未満の会社 $C = (0.281 / 0.6) \times [(1.6 \times \text{SMIC 年額} / \text{額面給与年額}) - 1]$

2) 超過勤務手当の社会保障・所得税減免措置 (Exonération d'heures supp/comp) サルコジ政権の目玉施策として 2007 年 8 月 21 日法 (TEPA 法) により導入されたが、オランダ新政権下の 2012 年 8 月 16 日法により廃止された。現在は、従業員 20 人未満の企業を対象とする社会保障負担軽減措置のみが維持されている。

・ TEPA 法による減免措置

⇒ 従業員は超過勤務手当にかかる社会保障負担 (従業員分) と所得税が免除される。

⇒ 雇用主は定額が社会保障雇用主負担から減額される

従業員 20 人以上の会社：残業 1 時間につき 0.5 ユーロ

従業員 20 人未満の会社：残業 1 時間につき 1.5 ユーロ

・ 2012 年 8 月 16 日法による改正

上記の TEPA 法により導入された減免措置のうち、「従業員 20 人未満の企業を対象とする社会保障雇用主負担の定額減額措置 (残業 1 時間につき 1.5 ユーロ)」のみ存続。

3) CICE (競争力と雇用のための税額控除 : Crédit d'impôt compétitivité et emploi)

・ SMIC の 2.5 倍までの給与を対象とする法人税控除措置

⇒ 2013 年 1 月 1 日以降に支払われる SMIC の 2.5 倍までの給与に対し、2013 年は 4%、2014 年は 6% を法人税から控除できる。

⇒ 控除額が法人税額より多かった場合は、その後、3 会計年度にわたって控除を続け、控除し切れなかった額は還付される。

⇒ この法人税控除を受けるためには、URSSAF (社会保障・家族手当負担徴収連合) と税務当局に

所定の申告を行わなくてはならない。

⇒控除額は、企業の競争力改善のための出費（投資、研究、改革、研修等）に用いる。経営陣の報酬増や増配に充ててはならない。

⇒従業員代表機関は、控除額がその目的に沿って使われているかどうかをチェックする。

1.6. 失業保険と連帯援助制度

1.6.1. 失業保険制度

失業保険は、雇用主と被雇用者の収める負担金を資金源として、一定条件のもとに求職者に失業手当を支払う制度である。労使同数運営の UNEDIC（全国商工業雇用主連合）がこれを管理しているが、2009年の組織再編により、各失業者の手当の金額算出と支払いはポール・アンプロワ¹が担当するようになった。

図表6 失業保険および従業員債権保険（AGS）²の保険料の負担率（2013年7月1日現在）

	負担率（合計）	労使の配分	
		雇用主	従業員
失業保険	6.40%	4.00% *	2.40%
従業員債権保険（AGS）	0.30%	0.30%	
特別従業員債権保険料（AGS）**	0.03%	0.03%	

出典：注3参照

* 3カ月以下のCDD（期限付き雇用）には、契約期間に応じて割増率が適用される

26歳以下のCDI（無期限の正社員雇用）を新規採用した場合、試用期間終了後、従業員50人以上の会社は3カ月間、従業員50人未満の会社は4カ月間、当該従業員の保険料が免除される

** 人材派遣会社に適用される

失業手当

1) 受給条件

- ・過去28カ月間（50歳以上は36カ月間）のうち122日または610時間以上就労し、失業保険に加入していたこと（4カ月連続である必要はない）
- ・前職（前職に91日以上就労していなければ前々職）の離職理由が自発的離職でないこと
- ・身体が健康で就労できること（病気の場合は失業手当ではなく生活保護手当を受給）
- ・ポール・アンプロワに登録して持続的に求職活動を行い、個別就職プロジェクト(PPAE)を実行していること
- ・老齢年金受給年齢（生年により60～62歳）に達していないこと（老齢年金受給者として必要な四半期数を満たしていない場合は、満額受給資格ができる年齢まで失業手当を受給できる）

1：2009年1月1日をもって ANPE（公共職業安定所）と UNEDIC と ASSEDIC が統合してポール・アンプロワが発足した

2：従業員債権保険（AGS: Assurance de garantie des salaires）とは、企業が更正手続き（再建・清算）の対象となった場合に、従業員の債権（未払いの給与、解雇時の手当など）を保障するための保険

3：失業保険制度各種措置の実施・受給条件等に関する規定詳細はすべて、以下を出典とする

- Memento pratique, Social 2013, Editions Francis Lefebvre
- www.pole-emploi.fr

- Memento express, Réformes sociales 2013, Editions Francis Lefebvre
- www.travail-emploi.gouv.fr

2) 失業手当の額

失業手当の額は、前職の額面給与を基礎として算定される。

ただし、前職がパートタイムあるいは季節就労の場合、または失業者が障害者保険あるいは老齢年金受給者の場合は、異なる算定方法が適用される。

図表7 フルタイム労働契約を解雇された失業者が受給する失業手当の算定方法（2013年7月1日現在）

前職の額面給与額	失業手当 (日給)	社会保障負担 (日給からの天引き)
1,151 ユーロ未満	前職の給与の 75%	なし
1,151 ユーロ以上 1,261 ユーロ未満	最低手当 1 日 28.38 ユーロ	なし
1,261 ユーロ以上 2,084 ユーロ未満	前職の給与の 40.4% + 固定手当 1 日 11.64 ユーロ	付加年金保険掛け金として前職の給与の 3%、CSG-CRDS ⁴ として失業手当の 0.04 ~ 5.23%
2,084 ユーロ以上 2,684 ユーロ未満	前職の給与の 57.4%	
2,684 ユーロ以上 2,858 ユーロ未満		付加年金保険掛け金および CSG-CRDS として失業手当の 5.25 ~ 11.44% (失業手当の手取りが 1 日 48 ユーロ)
2,858 ユーロ以上 12,344 ユーロまで		付加年金保険掛け金および CSG-CRDS として失業手当の 11.46%

3) 失業手当給付期間

図表8 2009年4月2日以降に雇用契約が終了した場合（2009年4月1日以前に解雇手続きが開始された場合を除く）

	50 歳未満	50 歳以上
失業保険加入期間	過去 28 カ月間で 122 日または 610 時間 (4 カ月) 以上	過去 36 カ月間で 122 日または 610 時間 (4 カ月) 以上
給付期間	加入期間と同じ	加入期間と同じ
最長給付期間	730 日 (24 カ月)	1,095 日 (36 カ月)

図表9 2009年4月1日以前に解雇手続きが開始された場合

	I (50 歳未満)	II (50 歳未満)	III (50 歳未満)	IV (50 歳以上)
失業保険加入期間	過去 22 カ月間で 182 日または 910 時間 (6 カ月)	過去 20 カ月間で 365 日または 1,820 時間 (12 カ月)	過去 26 カ月間で 487 日または 2,426 時間 (16 カ月)	過去 36 カ月間で 821 日または 4,095 時間 (27 カ月)
給付期間	213 日 (7 カ月)	365 日 (12 カ月)	700 日 (23 カ月)	1,095 日 (36 カ月)

4 : CRDS (Contribution pour le remboursement de la dette sociale : 社会保障の債務償却のための拠出金) は 1996 年に導入された社会保障制度の債務償却のための目的税で、労働所得、試算所得を問わず 0.5%

1.6.2. 連帯手当制度

失業手当受給の条件を満たさない、あるいは失業手当の受給権が切れた失業者などを対象として、「国民連帯」の原則のもとに、国の財源により一定の手当が支給される。

ASS（特別連帯手当：Allocation de solidarité spécifique）

対象	失業手当の受給権が切れた長期失業者 50歳以上の失業者でASSを選択した者
受給条件	実際に求職活動を行っていること 失業前の10年間のうち少なくとも5年間にわたって従業員（給与所得者）だった者 家庭の月収が、独身者で1,113ユーロ、カップルで1,749ユーロに達しない者
金額	図表10のとおり
受給期間	6カ月間。求職活動の継続と所得が上限に達しないことが確認された場合には更新可能

図表 10 特別連帯手当受給額（2013年1月1日現在）

	月収	手当月額
独身者	636ユーロ未満	477ユーロ
	636ユーロ以上 1,113ユーロ未満	1,113ユーロと月収との差額
	1,113ユーロ以上	なし
カップル	1,272ユーロ未満	477ユーロ
	1,272ユーロ以上 1,749ユーロ未満	1,749ユーロと月収との差額
	1,749ユーロ以上	なし

再就職促進のため、再就職後も補充手当が12カ月間支給される（再就職の就労時間が月78時間未満か以上かにより額が異なる）。

ASSのほかに、失業保険に未加入の求職者（亡命申請中の外国人、無国籍者、出所者）を対象としたATA（待機臨時手当：Allocation temporaire d'attente）がある。

1.7. 援助付き雇用契約

援助付き雇用契約は、「労働市場において困難な状況にある層（長期失業者、生活保護受給者、障害者、50歳以上のシニア求職者、資格を持たない若者）」をターゲットとして、新規採用・社会保障・職業訓

練にかかる雇用主側の負担軽減を目指す制度である。

援助付き雇用制度は、政権交替のたびに改正されてきたが、改称されて中身が微調整されるだけというマンネリ感もぬぐえない。ただし、一方で、下記の「統一社会復帰契約」に盛り込まれた助言者（Référant）やチューター（Tuteur）の制度、「世代間継承契約」における世代間継承メカニズムなど、取得した職業経験についての証書発行や職能の継承に重点を置き、持続的な雇用、さらには企業の活力維持につなげるという性格が強まってきている。

1.7.1. 統一社会復帰契約（CUI : Contrat unique d'insertion）

- ・2010年1月1日から施行（2005年の社会統合計画法によって導入された援助付き雇用を2008年法により改正）
- ・CUI-CIE（営利セクターでの契約）とCUI-CAE（非営利セクターでの契約）の2種類。雇用契約としての内容は同じだが、国からの援助金額が異なる。
- ・就職が困難な求職者を対象とし、ポール・アンプロワおよび雇用主となる企業がそれぞれ元求職者をフォローする特定責任者を任命する点が特徴。
- ・職業経験の取得につなげる。

契約内容（CUI-CIEとCUI-CAEに共通）

枠組み	「従業員（CUIを利用する求職者）、ポール・アンプロワ、企業の三者間の契約」と「従業員と企業間の雇用契約」がセット
対象	就職が困難な求職者
特徴	ポール・アンプロワ（またはこれに代わる機関）に任命された助言者（Référant）が、従業員に適切な助言を与える。CUI終了の2カ月前に面談する 企業は従業員を指導するチューター（Tuteur）を任命する。従業員に職業経験証書（Attestation d'expérience professionnelle）を発行する
契約	フルタイムまたは週20時間以上のパートタイム CDIまたは6～24カ月のCDD（障害者、当初の契約期間終了時に50歳以上であった生活保護最低収入保障〈RSA、ASS、ATAあるいはAAH〉受給者、および継続中の職業訓練が完了する者は5年まで延長可能）
援助	就労時間（法定労働時間が上限）に応じて、CUI-CIEはSMICの47%、CUI-CAEはSMICの95%を上限とする補助金の供与。CUI-CAEのみ社会保障負担金の一部免除

1.7.2. 未来の雇用 (Emploi d'avenir)

低資格の若者と対象とし、デュアルシステム（見習い訓練契約、職業能力強化契約）への道を開く。2012年11月1日に施行された。

枠組み	上記の CUI の一種であり、対企業援助の方式は同じ
対象	16 歳から 25 歳まで（障害者は 30 歳まで）の無資格または低資格の求職者
特徴	契約満了後、見習い訓練契約または職業能力強化契約の枠組みを使って試用期間なしで採用され得る CDD だった場合、1 年間の再雇用優先権があり、雇用主は対象者の資格・職能に合った求人を全て知らせなくてはならない
契約	フルタイム CDI または 36 カ月の CDD（本人の事情により、当初 12 カ月の契約とし、36 カ月まで更新可能な CDD とできる場合もある）
援助	就労時間（法定労働時間が上限）に応じて、営利セクターでは SMIC の 35%（雇用主が entreprise d'insertion か groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification の場合 47%）、非営利セクターでは SMIC の 75% を上限とする補助金の供与。CUI-CAE のみ社会保障負担金の一部免除

1.7.3. 世代間継承雇用 (Contrat de génération)

2020 年まで年間 60 万人の定年退職と同 70 万人以上の若者の労働市場参入が見込まれる中で、世代間の技術継承により企業の活力維持を図る。

- ・失業問題が特に深刻な若者とシニア層の雇用を支援
- ・「若者の新規採用とシニアの雇用維持」をセットにして、従業員 299 人以下の企業には実施のための雇用援助を支給、300 人以上の企業には実施しない場合のペナルティを設定
- ・2012 年 10 月 19 日に労使間合意、拡大適用のために 2013 年 3 月 1 日法が成立。2013 年 3 月 18 日から施行

目的	若年者の正規雇用（CDI）就職支援 シニアの雇用維持および就職支援 知識と職能の継承
対象	全企業、企業規模によって義務・ペナルティ / 援助・条件が異なる

図表 11 世代間継承雇用の概要

	従業員数	義務（ペナルティーあり）・ 補助金受給の条件	補助金	義務を遵守しなかった場合の ペナルティ
I	300人以上	2013年9月30日までに企業内労使 間合意または行動プランを当局へ提出 する義務	なし	賃金総額（額面給与×人数）の 1%か、レデュクシヨン・フィ ヨンの10%のうち高額のほう を上限として、当局が決定
II	50～299人	補助金受給の条件は、企業内労使間 合意*または行動プラン(Plan d' action)*の提出、もしくは業種内合意 の拡大適用（業種内合意が存在する場 合、自社独自の事前診断を当局へ提出）	若者1人採用につき年 間4,000€を3年間	なし
III	50人未満	義務・条件なし（業種内合意が存在し ない場合でも補助金受給が可能）	若者1人採用につき年 間4,000€を3年間	なし

*外部委託費用（事前診断、措置導入）について、70%を上限にDIRECCTE（地域圏企業・競争・諸費・労働・雇用局）が補助

図表 12 世代間継承雇用の受給要件（従業員299人以下の企業）

従業員299人以下の企業を対象とする補助金受給のための条件	
補助金を得るための合意・行動プランの内容	
II) 50～299人の企業・グループ	
<ul style="list-style-type: none"> ● 16歳以上26歳以下（障害者は30歳以下）の若者をフルタイムCDIで採用 ● 対象者のキャリア・状況によっては、フルタイムの80%以上のパートも可 ● 若年新規採用者を1人をシニア1人が担当 ● シニアは、従業員から選ぶのであれば57歳以上、新規採用または障害者認定を受けた従業員であれば55歳以上 ● 最長3年間の援助を受け続けるためには若年者の雇用維持、シニアの雇用維持が必要 	
・違反すると、補助金は打ち切り	
III) 50人未満の企業・グループ（合意・行動プランなしでも補助金受給が可能）	
<ul style="list-style-type: none"> ● 若年新規採用者1人を担当するシニアは、57歳以上であれば企業経営者でもよい ● その他は、II) 50～299人の企業・グループの場合と同じ 	

図表 13 世代間継承雇用の受給要件（従業員 300 人以上の企業）

**従業員 300 人以上の企業・グループを対象とする労使交渉義務
（補助金を伴わない義務、義務不履行ならペナルティ）**

l) 300 人以上の企業・グループは、交渉により企業内の労使間合意を作成、交渉に失敗した場合は行動プランを 2013 年 9 月 30 日までに当局へ提出する義務を負う。

a) 事前診断

企業は、労使交渉に入る前に若年者とシニアの雇用状況について事前診断を作成する。

事前診断の内容：

- ・ 年齢ピラミッド（従業員の年代分布図）
- ・ 若年従業員とシニア従業員の特徴と直近 3 年間の企業内での位置づけの推移
- ・ 定年退職者数予測
- ・ 新規雇用数予測
- ・ 企業（またはグループ）にとって、その保全が不可欠とみなされる職能（compétences clés）
- ・ シニア従業員の労働条件、もしあれば過酷な労働環境（situation de pénibilité）
- ・ 男女比が不均衡な職種
- ・ シニア従業員に関する合意や行動プランの枠内で過去に行った内部施策の評価

b) 合意への交渉

事前診断が作成された後、労働法の団体交渉規定に則り交渉開始。「若年者の研修と採用」「シニアの雇用」「職能の継承」「職業の平等」「雇用機会と研修機会の平等」の各テーマについて努力目標を設定する。

合意の適用期間は最長 3 年間。実施日程とフォローの方法、従業員への開示方法も定める。企業は毎年実施状況の評価を行い、当局と従業員代表へ報告する。

c) 交渉がまとまらなかった場合の行動プラン作成

雇用主は交渉に失敗した場合に限り行動プランを作成することができる。交渉失敗は、雇用主と労組代表（労組代表がいなければ、従業員代表）が署名した交渉決裂の議事録で証明する。

事前診断に基づき、労使間合意の場合と同じテーマを盛り込む。

d) 当局への合意文書または行動プラン提出

1.8. デュアルシステム：見習い訓練契約と職業能力強化契約

1.8.1. 見習い訓練契約 (Contrat d'apprentissage)

フランスの見習い訓練制度の歴史は比較的浅く、1980年代に遡る。若者の失業問題が深刻化する中で、ドイツに範をとった見習い訓練制度導入の必要性が指摘されたことが背景にあった⁵。現在、従業員250人超の企業には少なくとも4%の見習い訓練生を採用することが法的に義務付けられており、この義務比率は2015年には5%まで引き上げられる予定である。

大企業も見習い訓練生採用に積極的な姿勢を見せている。2013年にはSNCF（仏国鉄）で6,000人、EDF（仏電力公社）およびベオリア（環境・エネルギー・水）が3,000人、ラ・ポストが3,600人、サフラン（通信・航空宇宙・防衛）が2,000人超を採用。サフランでは義務比率を超えた6%の見習い訓練生採用を目指す。

ドイツでは、見習い訓練が職業を身につけるための王道とみなされ、いわゆる進学コースとの間での編入コースも整備されているのに対して、フランスでは見習い訓練制度は長い間、学業落伍者の救済コースといったイメージが強かった。しかし、近年は、高等教育2～5年（5年間でマスターを取得）においても見習い訓練を採用する教育機関が増え、企業側も、金融機関最大手のBNPパリバなどがマスターレベルの見習い訓練生を積極的に採用し始めている。

目的	義務教育を終了した若年労働者に、一般・理論教育と並行して実地の実技教育を受けさせ、職業資格取得を支援
対象	16～25歳のフランスかEU国籍者、またはその他の国籍でフランスの労働許可所持者
年齢制限の例外	・満15歳に達し、中学課程を修了した者 ・26～30歳でさらに上の資格取得を目指す者、26～30歳で前の見習い訓練契約が本人の意に反して破棄された者、身体障害者、起業を計画中の成人
契約	契約期間は、職種と目指す資格によって1～3年間、試用期間2カ月 別の資格取得を準備する場合、見習い訓練契約を連続して結ぶことができる 見習い訓練契約は、一般・理論教育を受講するCFA（職業訓練センター）に登録しなければ無効 見習い訓練契約は雇用主と見習い訓練生の間で結ばれる労働契約である 訓練生はほかの社員と同等の権利を有し、ほかの社員と同様に団体協約等が適用されるただし、18歳未満の訓練生の場合は就労時間に特別な制限がある
研修	企業での実習とCFAでの年400時間以上の一般・理論・実技教育。見習い訓練者を指導する「親方（maître d'apprentissage）」は雇用主自身でも従業員の中から選んでもよいが、見習い訓練者が準備中の資格・ポストに応じた職能を持つ成人でなくてはならない。契約開始から2カ月後に、研修の進捗を評価する四者面談（見習い訓練者、雇用主、親方、CFA）を行う 見習い訓練者は、見習い訓練契約に定めた資格試験を受験する義務がある
給与額	図表14のとおり
援助	労災・職業病負担を除く社会保障負担（雇用者負担分+従業員負担分）の免除 訓練生一人当たり年間1,000ユーロ以上の補助金（地元の地域圏からの補助） 従業員250名以上で、従業員の4%（法定下限）超を見習い訓練契約または職業能力強化契約で雇用している企業へのボーナスを支給する

5：首相の諮問機関であるCAS（戦略分析センター）が2013年に発表した報告によると、25歳未満の若者の失業率はドイツが8%であるのに対してフランスが25%、ドイツでは25歳未満の若者の失業率が全体の失業率の1.5倍を超えることはないのに対して、フランスでは3倍に達する

図表 14 見習い訓練契約の給与

契約	16 歳以上 18 歳未満*	18 歳以上 21 歳未満	21 歳以上
1 年目	SMIC の 25%	SMIC の 41%	SMIC の 53%
2 年目	SMIC の 37%	SMIC の 49%	SMIC の 61%
3 年目	SMIC の 53%	SMIC の 65%	SMIC の 78%

*16 歳未満の見習い訓練者にも適用

1.8.2. 職業能力強化契約 (Contrat de professionnalisation)

企業内での就労と研修機関での研修を並行して行うデュアルシステムの1つである。

ただし、見習い訓練制度が 26 歳未満の若者に広く開かれた初期教育のコースであるのに対して、職業能力強化契約は、就職・再就職に役立つ職業上の資格取得を支援する制度である。利用者も、初期教育コースを断念したか、専門化を望む 26 歳未満の若者、26 歳以上の求職者全般、適切な資格を持たない有期雇用就労者などが対象となる。

また、見習い訓練制度では、受講先が CFA（見習い訓練センター）か高校・大学など通常の教育機関であり、バカロレア以上の資格（短大、学士、修士レベル）取得を目指すことも多いのに対して、職業能力強化契約は、企業内の特定ポストへの就職に必要な、より専門的な職業資格の取得をターゲットとするもので、研修機関や企業内で受講する点が異なる。研修状況の監督もより緩やかである。

目的	企業での就労と研修機関における研修（職業技術と一般教育）を通じて、就職・再就職に有利な資格取得を支援
対象	16～25 歳まで若年者、26 歳以上の求職者、生活保護の最低収入保障（RSA、ASS、障害者手当）受給者、CUI を終了した者
契約	6～12 カ月の有期雇用（CDD）、または契約初期に 6～12 カ月の「職業能力強化期間」を設けた正規雇用（CDI）
給与額	図表 15 のとおり
研修	研修時間は、契約期間の 15～25%、150 時間以上。研修費用は OPCA（職業訓練費徴収機関）が負担する。雇用主は研修の履修に関して、契約を通じて取得を目指す職業能力に関連するポストで 2 年以上の職業経験を有するチューターを任命する（チューター任命は義務ではない）
援助	45 歳以上の求職者を雇用した場合、2,000 ユーロの補助金と、SMIC 額までの給与に対する社会保障雇用主負担が一部免除される 従業員 10 人未満の企業がチューターを任命する場合、1 時間あたり 15 ユーロ、40 時間を限度として、OPCA が費用を負担。1 名につき 1 カ月 230 ユーロ（45 歳以上なら 345 ユーロ）、6 カ月を限度として、チューター活動実施費用も OPCA が負担する 従業員 250 人以上で、従業員の 4%（法定下限）超を見習い訓練契約または職業能力強化契約で雇用している企業へボーナスを支給する

図表 15 職業能力強化契約の給与

	職業バカロレアより低い資格の取得者	職業バカロレアと同等以上の資格取得者
16 歳～ 20 歳	SMIC の 55%	SMIC の 65%
21 歳～ 25 歳	SMIC の 70%	SMIC の 80%
26 歳以上	SMIC の 85%以上、または団体協約最低賃金が SMIC より高ければその 85%以上	

1.9. 援助付き雇用・デュアルシステムの利用状況と効果

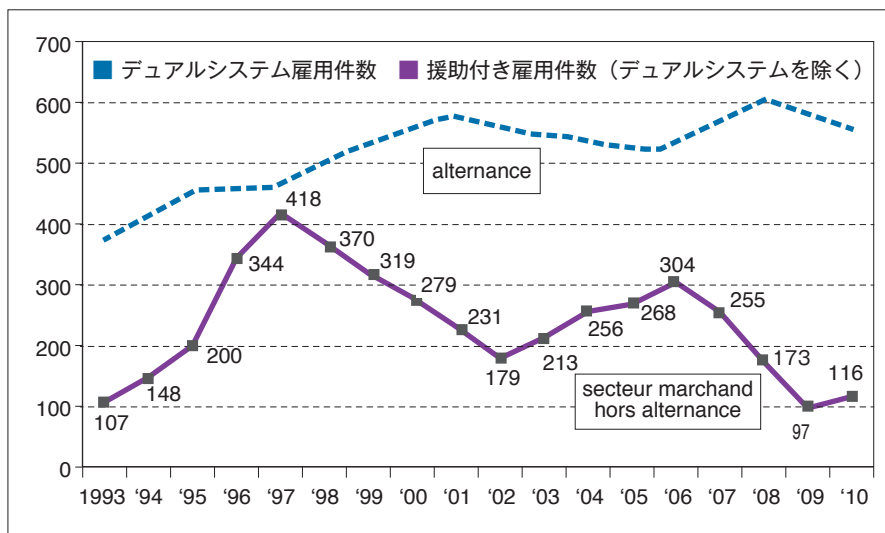
1) 利用状況

会計検査院は 2011 年 10 月に発表した報告書「雇用政策における援助付き雇用」の中で、各種の援助付き雇用契約、デュアルシステム（見習い訓練、職業能力強化契約）の利用状況に関して下記の統計を出した（図表 16、図表 17）。

デュアルシステムの利用件数は 1993 年の年間 40 万件弱から、漸増して 2010 年時点で 60 万件弱の水準を維持している。これに対して、営利部門の援助付き雇用件数は 1995 年から 2008 年まで年間ほぼ 20 万件を上回る利用が続いてきたが（1997 年には 40 万件、2006 年には 30 万件超）、2010 年の数字は 10 万件となっている。非営利部門の援助付き雇用件数は年間 20 万～ 50 万水準で推移している。営利部門の利用件数が少ない年に非営利部門の件数が多いという相互補完性も見受けられ、営利部門の雇用吸収力が低い年に非営利部門がこれを補っていることが推察される。

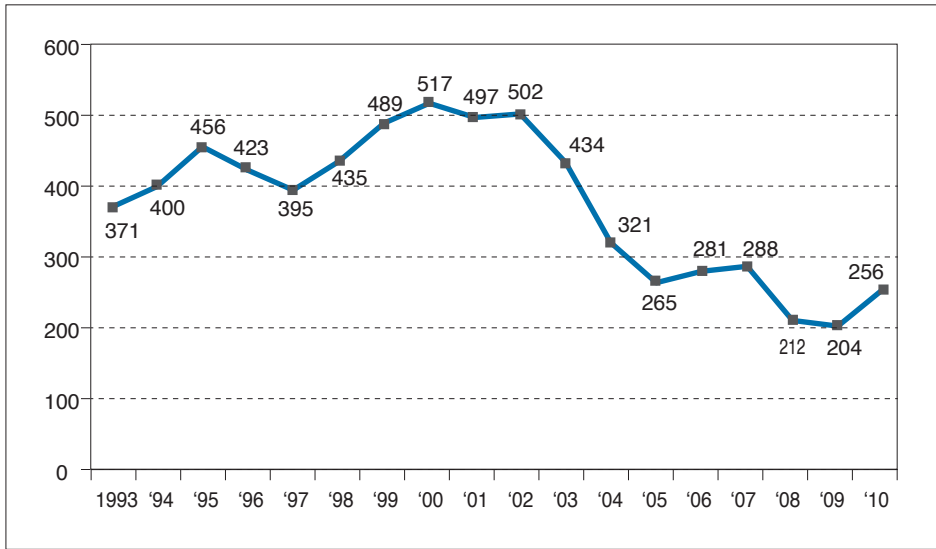
失業問題が深刻化するなか、オランダ現政権は 2014 年度政府予算の枠内で、新たに導入されたに 2 種類の援助付き雇用「未来の雇用」「世代間継承雇用」に計 17 億ユーロを充当する予定で、それぞれ 15 万件、10 万件の契約成立を見込んでいる。従来から実施されているその他の援助付き雇用についても、計 38 万件分の成立を目指す。

図表 16 営利部門における援助付き雇用件数・デュアルシステム年間雇用件数の推移



出典：会計検査院報告（「雇用政策における援助付き雇用」2011 年 10 月）

図表 17 非営利部門（教育省、内務省、地方自治体、NPO）における援助付き雇用件数の推移



出典：会計検査院報告（「雇用政策における援助付き雇用」2011年10月）

2) 援助付き雇用の効果

労働・雇用省のDARES（研究・調査・統計局）が2012年に発表した調査「2010年に援助付き雇用を終了した者の6カ月後の雇用状況」によると、図表18のような数字が確認された。

図表 18 2010年に援助付き雇用を終了した者の6カ月後の雇用状況

	契約終了者数 (人)	雇用 (%)	持続的雇用* (%)	職業訓練、就学 (%)	失業 (%)	無職 (%)
営利セクター**	13万3,410	70.1	59.8	2.3	25.3	2.3
非営利セクター**	22万8,773	38.8	24.8	4.3	52.4	4.6

* 「持続的雇用」とは、無期限の正規雇用（CDI）、6カ月以上の有期限雇用（CDD）、公務員としての採用、自営業者のいずれかを指す

** 2010年当時、CUI-CIE、CUI-CAEのほかに、各セクターにそれぞれ2つずつの援助付き雇用が存在した出典：DARES

営利セクターの契約利用者は雇用率がかなり高い（非営利セクター38.8%に対して、営利セクター70.1%）ことについては、以下のような理由が考えられる。

- ・ 営利セクターの契約を利用する者のほうが一般に資格水準が高く、失業期間も短かった場合が多い。
- ・ 営利セクターにおいては棚ぼた効果があった（いずれにしても創出された雇用が、援助付き雇用を活用して創出された）。

契約利用者のタイプ別に見ると、生活保護による最低収入保障の受給者で援助付き雇用契約を利用した人の場合は、6カ月後の雇用率が全体の平均に比べて10ポイント前後低い（営利セクターでマイナス12ポイント、非営利セクターでマイナス9ポイント）。また、契約中に何かしらの職業訓練を受けた人の6カ月後の雇

用率は、職業訓練を受けなかった人より10ポイント高くなっている（営利セクターで68%に対して77%、非営利セクターで34%に対して44%）。

即、再就職につながったかどうかは別として、援助付き雇用の利用者の多くは、援助付き雇用契約の利用が有意義であったと判断している。

- ・職業経験・職能の取得につながった（73%）
- ・自分が有用であると感じられ、自信を取り戻した（70%）
- ・経済状況が改善した（67%）
- ・職業面での将来について見通しがよりはっきりした（50%）
- ・今後の就職につながる人間関係を得た（35%）

2011年の会計検査院報告書（前掲）では、援助付き雇用契約の本来の目的は、「雇用に大きな困難がある層の再就職・社会復帰」という中期的な目的であるのに対して、政府がこれを「失業率上昇にブレーキをかけるための短期的ツール」として使用する場合が多いことを指摘している。報告書はさらに、社会復帰支援という中期的な目的を達成するための条件は利用者が十分なフォローとトレーニングを受けられることであり、これが可能になるような長さの契約期間を設定することが不可欠であると提言している。

緊急失業対策としてのトレーニング 求人・求職のミスマッチング解消

失業率が上昇の一途を辿る一方で、かなりの数の求人が採用不調のまま終わっているという現状を踏まえ、政府は2013年7月、2013年中に3万、2014年に7万の職業訓練追加実施枠を創設すると発表した。

失業者を職業訓練に送り込むことで失業率を下げるという弥縫策的な側面はあるものの、この措置の背景には、求職者と求職案件との間のミスマッチングが失業の構造的原因の1つであるとの認識がある。

ポール・アンブロワによると、2012年には11万6,000件の求人に応募者がなかった。また経営者団体MEDEFでも、年間20万件的求人が不調のまま終わると試算している。

1.10. 女性・高齢者向け施策

女性・高齢者の雇用促進へ向けた施策は、広範な「差別」の撤廃という取り組みの中にとりこまれている。他方、職場における男女平等の促進、子どもを持つ女性への就労支援、あるいは、シニア層の雇用確保といった、具体的措置の対象ともなっている。

1.10.1. 労働法典による「差別」の禁止

フランスの労働法典 L122-45 条では、採用、インターンシップ、トレーニング等に関して以下の理由に基づく

「差別」を明確に禁じており、これに違反した場合は、刑事処罰⁶・民事補償（民事訴訟は労働裁判所の管轄）の対象となりうる。

- ・ 出身
- ・ 性別
- ・ 風俗
- ・ 性的な方向性・アイデンティティ
- ・ 年齢
- ・ 家庭の状況・妊娠
- ・ 遺伝子上の特性
- ・ 特定の民族・国家・人種への所属または非所属（事実上あるいは想定上）
- ・ 政治信条
- ・ 労働組合または共済組合の活動
- ・ 宗教上の信条
- ・ 外見
- ・ 苗字
- ・ 健康状態・障害

企業内における上記のようなあらゆる差別の撤廃と多様性の促進を目指す全国業種間労使合意が 2006 年 10 月 12 日に調印され、さらに 2008 年 2 月 22 日の省令により、同合意が全企業に拡大適用されるようになった。

1.10.2. 「男女間の職業上の平等」についての企業別行動計画

「男女間の職業上の平等」（採用、報酬、トレーニング、昇進等）については、2012 年 1 月 1 日施行の新法規により、従業員数 50 人以上の企業には「男女間の職業上の平等」実現へ向けた企業内合意または行動計画を成立させることが義務付けられた。この義務を果たさない雇用主には罰金が課される。

政府はウェブサイト「男女の職業上の平等—中小企業の手引」(www.ega-pro.fr/)を通じて、職場でのグッドプラクティス普及へ向けた情報提供を行っている。

1.10.3. AFNOR のラベル

フランスの規格団体である AFNOR では、職場における男女平等を実践している企業、さらに、より広範な差別の撤廃活動を実践している企業に対して、以下のようなラベルを付与する認証活動を行っている。

「多様性（差別撤廃）」ラベルについては、2012 年 8 月現在で 380 社以上（従業員数 84 万人）が認証を取得している。うち 85%は従業員数 50 人超の企業で、BNP パリバ、プジョー・シトロエンなどの大手企業が多数含まれている。



「職場における男女平等」ラベル



「多様性（差別撤廃）」ラベル

6：自然人に対しては最高懲役 3 年、罰金 4 万 5,000 ユーロまで。法人に対しては罰金 22 万 5,000 ユーロまで。意図的な差別でない場合にも処罰の対象となりうる

1.10.4. 企業イニシティブによる「多様性憲章」の導入

保険大手 AXA のクロード・ベベアール会長、情報サービス大手 CS Communication et Systèmes のヤジット・サベグ会長⁷ が発起人となって 2004 年に発足した企業内における差別撤廃を目指す運動で、現在 3,075 企業が憲章に調印している。

人種差別、出身国による差別、障害者に対する差別などを含むさまざまな差別を撤廃して、企業内における多様性を促進しようという運動であり、女性や高齢者に対する差別の排除も射程に入っている。

「多様性憲章」のウェブサイトによると、フランスにおいては、2006 年時点での「履歴書による採用状況調査」⁸ の結果として、「フランスの伝統的姓名を持ち、白人で、外見に特に欠点のない男性」は、その他の層に比べて、以下のような比率で面接試験まで辿り着く比率が多い。

- ・高齢者の3倍
- ・マグレブ諸国（モロッコ、アルジェリア、チュニジア）系候補者の3倍
- ・障害者の2倍
- ・女性の1.5倍

1.10.5. 育児休暇制度（congé parental）

育児休暇制度は、女性のみならず男性（母親と父親）に平等に認められており、最近では特に男性による利用を奨励する傾向もあるが、女性の就労支援制度としても依然、重要な制度である。

期間	産休終了直後から子どもの3歳の誕生日まで
対象	母親と父親の双方。両親が同時に利用することも可 養子縁組で子どもを引き取った場合の利用も可
条件	パートタイムで就労継続することも可 休暇終了後は、休暇前と同じ条件での復職を保障される 月額 383.59 ユーロの手当

1.11. 高齢者の雇用促進に関する施策

- 1) 世代間継承雇用
- 2) 職業能力強化契約（45 歳以上対象）
- 3) 第2のキャリアのための面談（Entretien 2e partie de carrière）

従業員 50 人以上の企業は、従業員が 45 歳になった翌年、« bilan d'étape professionnel » « bilan de

7：2008 年に首相府付き機関として創設された「多様性・機会均等促進委員会」の初代委員長を務めた

8：差別観測センター（l'Observatoire des discriminations）の Jean-François Amadieu 所長が Adia の協力を得て行った調査

compétence » « action de professionnalisation »⁹などを利用する権利を知らせるための面談を行わなければならない。

4) シニア向け有期雇用 (CDD Seniors)

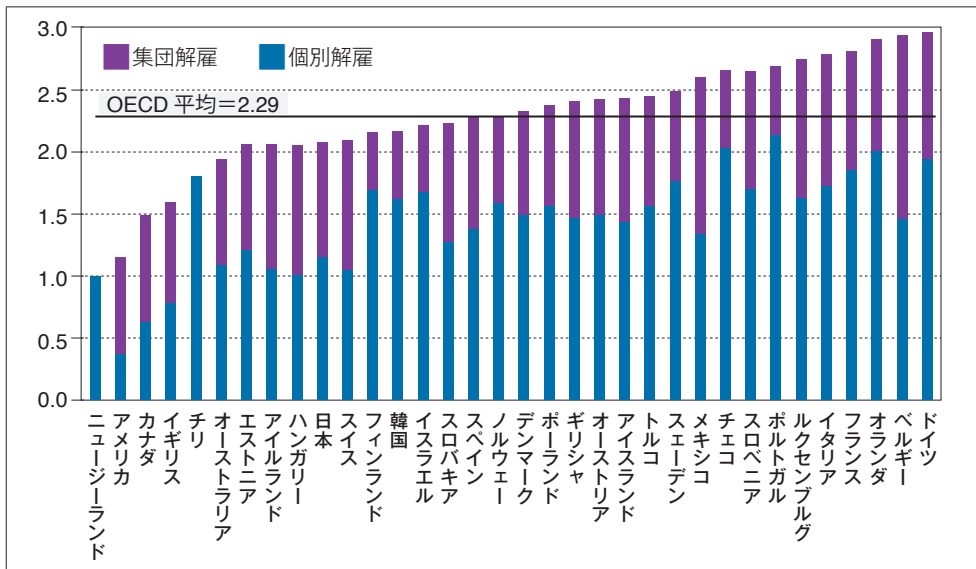
農業を除くすべての企業は、57歳以上で3か月以上求職活動をしている失業者または経済解雇後の再就職支援契約利用者とCDD Seniorsを結ぶことができる（農業セクターには特別のCDD Seniorsがある）。CDD Seniorsの契約期間は18カ月を最長とする。1回の更新が可能で、全36カ月を超えてはならない。

1.12. 労働市場の柔軟化と雇用の保全・安定化

1.12.1. OECDによる各国比較

OECDは、2013年に発表した「雇用展望」の第2章「雇用保護、フレキシビリティ強化」において、OECDの各国比較結果を発表した。

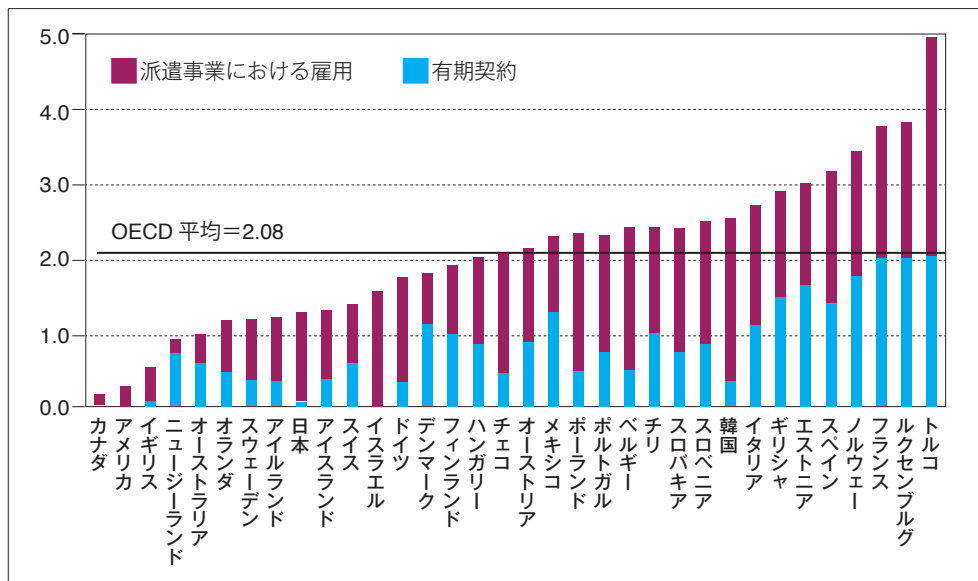
図表 19 一般労働者雇用保護指標



出典：OECD Employment Outlook 2013、労働政策研究・研修機構

9：bilan d'étape professionnel » « bilan de compétence は今後のキャリアプロジェクトを立てるための職業能力診断、« action de professionnalisation » は職業能力強化研修

図表 20 有期労働者雇用保護指標



出典：OECD Employment Outlook 2013、労働政策研究・研修機構

図表 19、図表 20 のとおり、フランスは解雇や有期契約に関する規制が厳しい国として知られており、こうした規制が労働市場の硬直性につながり、雇用を阻害しているとの指摘も強い。

1.13. 雇用安全化法（2013年6月）

2012年に発足したオランド新政権は発足直後から、就労者に対する一定の保障強化と抱き合わせにしたフレキシビリティの拡大を目指す労使交渉をスタートさせた。2013年1月には「フレキシビリティと雇用の安全化」に関する業種間全国労使合意が成立、2013年6月には上記合意を拡大適用するための「雇用安全化法」が成立した。

雇用安全化法は扱っている項目が広範囲にわたる。労働・雇用省では同法を図表21のように分類して、その意義を整理している。

図表21 雇用安全化法の分類

目的	具体的項目	特記すべき詳細
雇用の維持	雇用維持の合意 (①)	労使合意による企業の活動保全 2年間の就労時間・給与調整 雇用主は雇用保全義務
	「雇用と職能の予測管理 (GPEC)」による雇用・キャリアの保全強化 (②)	従業員300人以上の企業に義務 経済変化を予測し準備することで、経済解雇を減らし従業員のキャリアを保全
	集団経済解雇の手続き改訂 (③)	雇用主による一方的な雇用救済プラン (PSE) 提出でなく、労使交渉を奨励。ただし行政当局の許可が必要
	内部異動の条件交渉 (④)	経済状況の変化を見越した、配置転換についての労使交渉
雇用の安定化	失業手当算出に前回失業時の残存権利を考慮	
	パート就労者の保護強化と増収	パートは週24時間を下限とする 24時間を超え、35時間以下の超過勤務就労に対する給与の割増（超過時間によって10%、25%）
	失業保険の保険料率の調整	
給与所得者の権利の保護	企業による付加健康保険加入義務	2006年1月1日以降、これまで任意であった企業単位の付加健康保険加入を義務付け、負担金の半額以上を雇用主負担とする
	職業研修の個人アカウントとキャリア形成アドバイス	
	従業員の意思による外部異動 (⑤)	300人以上の企業で2年以上就労した従業員に、一定期間、雇用契約を中断することができる
	従業員代表機関に対する方法提供と諮問の改善	
	大企業の戦略への従業員の参加	
その他	従業員数11人と50人を超えた中小企業の従業員代表選挙実施までの期間延長	
	労働裁判での和解の奨励	
	業種別団体協約に規定されない断続的雇用契約導入の試み	研修機関、スポーツ・レジャー用品販売業、砂糖菓子・チョコレート・ビスケット製造・販売業に属する従業員50人以下の企業

①雇用維持の合意

経済的苦境に遭った企業は、2年間を限度として、給与や労働時間を変更する労使合意を結ぶことができる。従業員に給与と労働時間の不利を強いる代わりに、雇用主は雇用を維持する義務を負う。

雇用維持の合意内容は、それに同意した従業員にのみ適用される。従業員による合意の拒否は、解雇事由となる。

② GPEC（雇用と職能の予測管理：Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences）

従来から存在していた GPEC についての労使交渉義務を強化。交渉は3年ごとに行う。GPEC 合意期間終了時に、総括を作成することも義務付けられた。従業員 300 人以上の企業・グループ、または 150 人以上の従業員をフランスの営業所または会社に置く欧州企業・グループが対象。交渉のテーマは図表 22 のとおり。義務となっているテーマと、任意のテーマがある。

図表 22 GPEC 交渉

	交渉義務あり	任意
従来取り決められていたテーマ	GPEC 導入とその関連施策 組合活動を行う従業員のキャリア展開	経済的困難への対策 世代間継承契約
新規に盛り込まれたテーマ	キャリアと勤務地にかかわる配置転換 職業訓練* 雇用の質** 下請企業の情報***	企業間 GPEC

* 今後3年間の職業研修の方針と研修計画の目的を定める

** 雇用主が利用する（CDI、CDD、社会復帰契約、デュアルシステム、パートタイム、研修生）の見通しと不安定雇用を減らし CDI を増やすための施策

*** 今後3年間の従業員の職種・雇用・職能を脅かすおそれのある下請活用方針

③ 集団経済解雇の手続き改定

従業員 50 人以上の企業が 10 人以上の従業員を 30 日以内に経済解雇する場合には「雇用救済プラン (PSE)」の策定が義務付けられており、このための手続きが改定された。

改定のポイントは以下のとおり。

- ・企業は、過半数の票を得た労組との間で、雇用救済プランの内容、企業委員会への諮問方法、解雇の実施方法などを定めた団体合意を結ぶことができる。この合意には行政当局（DIRECCTE）の承認が必要。労使合意を前提とすることで、一部の法規定を回避することができ、DIRECCTE の審査も迅速化される。
- ・雇用救済プランに対して企業委員会が意見表明を行う期限が定められ（最初の会合日から2～4か月以内）、期限内に意見表明がなかった場合は、意見は提出済みであるとみなされる。
- ・雇用救済プランと諮問手続きの検査は DIRECCTE のみが行う。これに伴い、企業の雇用救済プランと集団解雇の諮問手続きに関する訴訟の管轄は、司法裁判所から行政裁判所へ移り、3か月以内に判断が下される。

④内部異動の条件交渉

企業は、経済環境の変化を見越して、企業内でのキャリアと勤務地にかかわる配置転換について合意すべく、労働組合代表と交渉を始めることができる。これは、配置転換の条件についての合意であり、従業員削減計画であってはならない。

合意内容に同意した従業員には、この合意の規定が適用され、これに反する雇用契約書の条項の効力は停止する。従業員による合意の拒否は、解雇事由となる。

⑤従業員の意思による外部異動

従業員 300 人以上の企業に2年以上勤続した従業員は、一定期間雇用契約を中断して別の企業で活動することができる。外部異動の実施には、雇用契約改定書を作成する。外部異動期間終了後、従業員は元の企業に元の条件に戻る権利を有する。

外部異動期間終了前であっても、雇用主が合意すれば元の企業に戻れる。復職を望まない従業員は辞職とみなされ、その雇用契約は解除される。

2. 公共と民間事業者の役割

2.1. 採用経路・求職手段

2.1.1. ポール・アンプロワ登録者の再就職経路

- ・正規雇用または有期雇用で再就職した人を中心に、「自発的応募」「個人的な縁故」が最も多い経路となっている。
- ・ただし、「個人的な縁故」と「仕事上の縁故」を合わせると32.6%となって全体のほぼ3分の1を占め、「縁故」が強いパイプであることもわかる。

図表 23 2013年3月に再就職したポール・アンプロワ登録者の再就職経路 (単位：%)

採用された経路	再就職後の雇用契約の種類					合計
	正規雇用 (CDI)	有期雇用 (CDD)	派遣雇用	援助付き雇用	自営・その他	
自発的応募	25.0	29.1	10.8	18.6	10.5	22.6
個人的縁故	22.5	27.1	15.0	15.3	12.4	21.5
ポール・アンプロワ	15.9	13.5	5.8	35.3	1.6	13.9
仕事上の縁故	12.0	14.9	5.4	7.3	5.0	11.1
派遣会社	5.0	3.0	56.6	0.5	0.1	10.7
三行広告	11.9	7.8	4.5	2.6	2.5	7.7
その他 (試験、起業)	1.2	0.6	0.3	0.6	66.1	6.9
その他の斡旋団体利用	5.2	3.7	1.5	19.6	1.6	5.0
就職斡旋会社	1.3	0.3	0.1	0.2	0.2	0.6
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

出典：ポール・アンプロワ/Dares (ポール・アンプロワ調査・統計局、2013年9月28日)

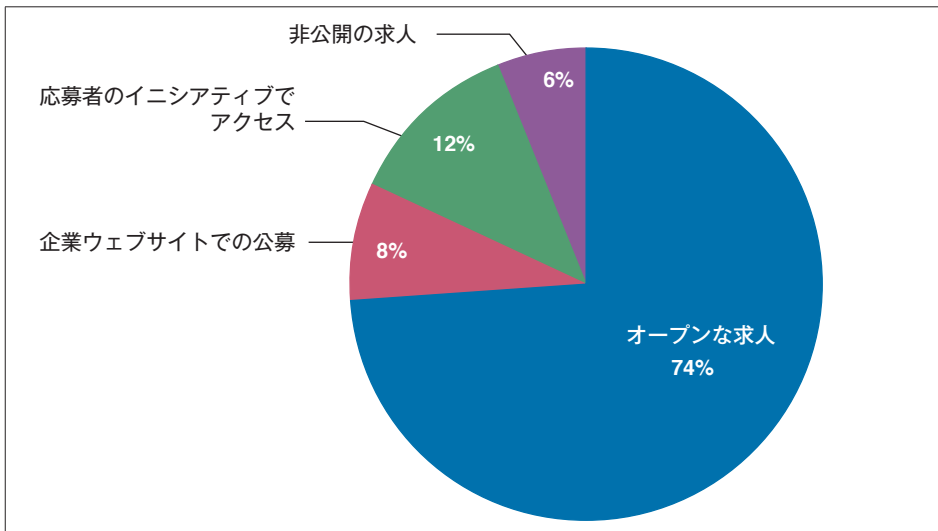
2.1.2. 管理職 (Cadre) の採用経路

- ・APEC (管理職雇用協会) の調査¹⁰によると、採用を決めた管理職 (Cadre) について企業が使用した経路で最も多いのは「求人公募」で、全体のほぼ半分に達する。特に規模が大きい企業ほどその比率が高く、従業員1,000人以上の企業では57%、100人未満の企業では32%まで下がる。「求人公募」で採用された管理職の39%は失業中だった。

10 : Sourcing-Cadres Edition 2013 (juin 2013) APEC

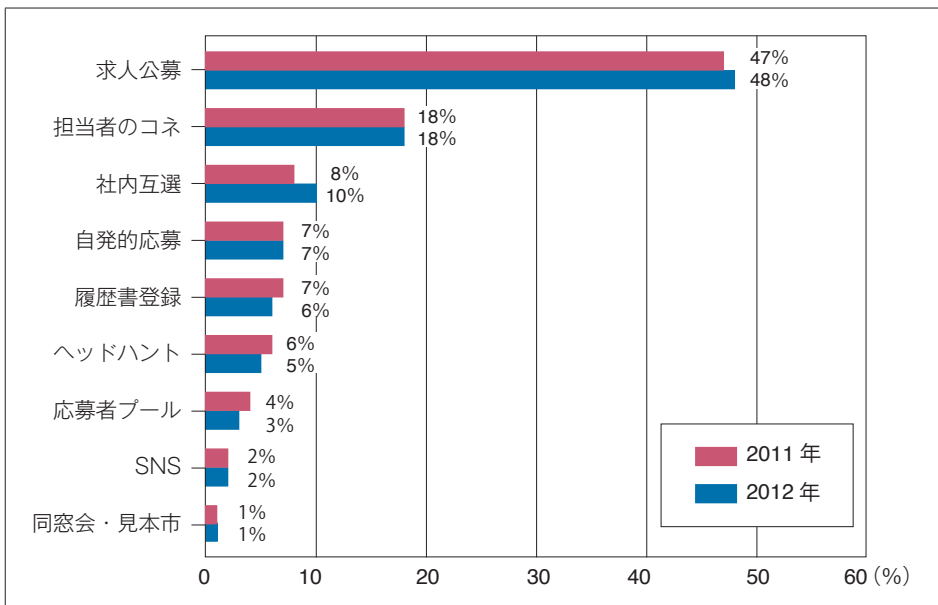
- ・情報処理企業は、「求人公募」が多いにもかかわらず、「求人公募」では実際の採用に至らない場合が多い。「履歴書登録システム」による採用が20%に達する。
- ・適切な人材を発掘する経路として人事担当者が最も信頼するとしているのが「公募」(61%)である。利用が増加しているとはいえ、メディア・コミュニケーション業界を除けば、LinkedIn等のSNS(SNS)を挙げる人事担当者は9%にすぎない。
- ・図表24のように、管理職求人市場は、74%がオープンな求人(一般媒体を通じた公募)、8%が企業ウェブサイトのみへの求人掲載、12%が応募者のイニシアティブによりアクセスできる求人(自発的応募、履歴書登録システム、SNS)、6%のみが隠れた求人(採用者のコネ、社内の互選、同窓会、ヘッドハンティング)となっている。

図表 24 管理職求人市場の内訳



出典：APEC 2013年

図表 25 管理職の採用経路



出典：APEC 2013年

2.2. 公共・民間職業紹介制度の特徴と両者間の関係

2.2.1. 就職斡旋市場の自由化

フランスでは、2005年の社会結束計画法により、公的機関であるANPE（現ポール・アンプロワ）による就職斡旋の独占に終止符が打たれ、人材派遣企業を含む民間企業も就職斡旋市場に参入できるようになった。

ただし、「就職斡旋が主たる事業である場合には、当局へ事前申告する」「営利事業として就職斡旋を行う場合には、就職斡旋事業のみに専従すること（例えば、人材派遣企業が就職斡旋も行う場合には、同事業は非営利事業でなければならない）」という条件がつけられていた。

その後、2006年のEUサービス指令を適用するための「サービスに関する2010年7月23日法」により、上記のような制限が完全に撤廃され、官民、国内外を問わず、就職斡旋市場が完全に自由化された。

2.2.2. 就職斡旋無償の原則

労働法典の就職斡旋に関する条項の冒頭には、求職者に対する差別¹¹の禁止と、求職者に対して就職斡旋に関しての報酬を一切求めてはならないこと¹²が明確に規定されている。ただし、求人側である企業に報酬を求めることに問題はない。

ポール・アンプロワによるOPP（民間就職斡旋業者）への委託

失業者が急増するなか、ポール・アンプロワは2009年9月以降、約30のOPP（民間就職斡旋業者：Opérateur Privé de Placement）への一部業務の委託を開始した。

受託する民間就職斡旋業者（OPP）は、以下のような3つのカテゴリーが存在する。

- ・アウトプレースメント（再就職支援）事業を行ってきた業者
- ・人材派遣会社大手（マンパワー、アデコ、ランドスタットなど）の子会社
- ・社会復帰支援・職業教育の分野で活動してきた小規模な地元企業

委託の対象とされたのは、「再就職に困難を来している求職者」と「経済解雇を受けた（企業の経営難に伴って解雇された）求職者」を対象とするプログラムの2種類で、ポール・アンプロワとOPPが、それぞれのカテゴリーの求職者を分担して支援活動を行った。

図表26のように、全体的に見て、OPPの実績がポール・アンプロワの実績を下回っていることについては、以下のような理由が指摘されている。

- ・ポール・アンプロワからOPPに送られてくる求職者のフローが極めて不安定であるため、OPPは、場所やアドバイザーの確保など、固定費のかかる十分な受け入れ態勢を常時維持できない。
- ・OPPは、2009年の委託仕様書に定められた制約にしばられ、求職者の状況に応じた十分な個別対応が

11：労働法典 L122-45 の定める理由による差別

12：芸術とスポーツに関する就職斡旋は例外

できない。

- ・ OPP では求職者自身が求職活動を行うことを支援する傾向が強いのにに対して、ポール・アンプロワは求人案件を斡旋して面接につなげるケースが多い。

図表 26 公共職業安定所と民間との比較

求職者の 種類・プログラム	担当した人数と効果		
	ポール・アンプロワ	OPP	OPP の カテゴリーによる比較
<ul style="list-style-type: none"> ・ 再就職に困難を来している求職者 ・ 6カ月のフォローアップ強化プログラム ・ 2009年9月～2011年12月 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 6万人 ・ プログラム開始から8カ月後に43%が何らかの雇用に就いていた 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 18万9000人 ・ プログラム開始から8カ月後に38%が何らかの雇用に就いていた 	アウトプレースメント系、派遣会社系の OPP の実績はポール・アンプロワ並み
<ul style="list-style-type: none"> ・ 経済解雇を受けた求職者 ・ 12カ月の転職支援プログラム ・ 2009年9月～2011年8月 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 10万人弱 ・ プログラム開始から13カ月後に57%が何らかの雇用に就いていた 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 10万人強 ・ プログラム開始から13カ月後に49%が何らかの雇用に就いていた 	地元の OPP、職業訓練機関系 OPP の実績はポール・アンプロワ並み

出典：ポール・アンプロワ（2009～2011年のOPPへの委託評価、2013年1月25日）

ポール・アンプロワによる委託市場成長に期待をかけていた OPP 側からは、以下のような不満が強い。

- ・ ポール・アンプロワが送ってくる求職者数のフローが不安定。ポール・アンプロワは OPP に対して、契約期間中に委託する求職者の総数は保証するが、フローについては一切保証がない。
- ・ 仕様書の制約が厳しすぎてフレキシビリティが発揮できない。
- ・ 報酬のうちの変動部分が大きい（10～60%）。

OPP はポール・アンプロワからの委託事業としてそのほかに、求職者の職能評価、AFPA との提携による職業訓練も実施している。

2.2.3. ポール・アンプロワと民間ジョブサイト

Business Magazine によると、ポール・アンプロワの雇用市場透明化推進担当マネジャーである Stéphane Rideau 氏は、ITベンチャーを推進するフランスの協会 France Digitale が、2014年1月14日にグーグルと共催したカンファレンスで、ポータルサイトに民間の求人求職サイトの情報を掲載する計画を発表した。

2013年6月以降、ポール・アンプロワは民間サイトからの求人情報の収集を徐々に開始。現在、Regions Job、Keljob、Qapa など7つのサイトの情報、約2万5,000件を掲載している。2014年内に提携サイトの数を50に増やすことを目標としている。職安の求人掲載件数は約10万件と、ウェブ上の情報のわずか30%にすぎない。そのため、民間サイトにポータルを開放する必要があるという。同時に、職安が持つ求職者の履歴書情報をアフィリエイトサイトや Viadeo のような仕事系 SNS にも普及することも推奨している。

サパン労働・雇用・職業訓練・社会対話相も同カンファレンスで、アップルの App Store のように、外部のアプリケーション開発者に職安サイトのデータを開放し、開発された求人アプリをまとめたプラットフォームの構築を検討していることを明かしている。

3. 人材ビジネスの概要と特徴

近年の人材ビジネス市場における主な業態や、ビジネスモデルの特徴について紹介する。

3.1. 人材派遣

3.1.1. 派遣労働 (travail temporaire=intérim) の概況

フランスの労働法下では一般に就労者は手厚く保護されており、特に正規社員の解雇は財政・手続き両面で非常に複雑で困難である。そのため、企業が景気変動などによる需給変動に合わせた柔軟な人員配置を可能にする手段として、派遣契約が発展した。

派遣契約は、さまざまな付随支出を総合するとコスト面では最終的に高くつく雇用であるため、企業は主に、競争力や生産性の向上ではなく、人員管理の柔軟性¹³ 確保を目的としてこれを利用する。

したがって、派遣契約は景気が低迷すれば切られる不安定雇用でもあり、労組は歴史的に派遣雇用拡大に反対の姿勢をとってきたが、同時に、派遣就労者の保護を目的とした規制導入や社会保障の拡充へ向け業界団体などとともに積極的に取り組んできた。1972年の派遣労働法¹⁴が最初の関連法である。業種間協定も1980年代後半から締結されるなど、フランスは欧州でも早い時期から派遣労働関連の法整備に取り組んできた。

3.1.2. 派遣契約とCDD契約

派遣労働契約 (contrat de travail temporaire) は、これを利用できるケース (ミッション) が以下のよう法的に厳密に規定されている。

- ・企業内での担当人員の一時的な不在・不足
- ・一時的な仕事量の拡大
- ・季節労働
- ・例外的な発注
- ・緊急を要する工事等

これら法的規定枠外での有期限の雇用は有期限雇用 (CDD) となる。さらに、派遣契約を利用できる理由があるときには、企業側は派遣契約かCDDか、いずれかを選択できる。それぞれの利点は以下のとおりである。

- ・派遣就労者は派遣会社の社員であるため、利用する企業の従業員数に勘定されない。したがって、企業側は従業員数を増やさないために派遣雇用を優先する (従業員が一定数以上の企業に課される義務

13: 最長契約期間は18カ月。契約期間の変更 (延長・短縮) は本来の任務が終了する1カ月前までに行う
(loi sur le travail temporaire)

14: 1972年1月3日の派遣労働法 (loi sur le travail temporaire)

等があるため)

- ・契約終了時期、試用期間等について、派遣契約のほうが柔軟性は高い
- ・派遣会社により人材がすでに確認済み
- ・コストの比較は難しいが、一般に、3か月以上の契約の場合にはCDDのほうが、より短期のミッションの場合には派遣契約のほうが企業にとって有利となる傾向がある（CDD雇用期間の平均は3か月、派遣契約の60%は1週間未満）。契約終了時に支払われる「不安定雇用手当（indemnité de précarité）」はいずれの場合にも支給される
- ・派遣契約の場合には、採用にかかる費用、社会保険の費用、労務上の事務費用などを節約できるが、派遣会社への手数料がかかる
- ・不安定雇用抑制のため、2013年7月以降、3か月未満のCDDについては失業保険の雇用主負担率が引き上げられたが、派遣契約はこの負担率引き上げが適用されない

派遣就労者の一部に正規雇用（CDI）を適用

2013年7月31日の派遣業界労使間合意により、派遣業に無期労働契約（CDI: 正規雇用）を導入することが決まった。2013年1月11日に結ばれた全業種対象の労使合意により、不安定雇用の利用を抑制する措置の1つとして、産別の労使合意を定めない限り、短期（3か月未満）の有期雇用契約に係る社会保障負担が7月11日付で増額されることになり、これを回避するためには今回の合意の調印が必要だった。派遣業の経営者団体はこの合意の枠で、総額2億ユーロに上る年間費用増大を受け入れ、派遣就労者にもCDIを導入することに応じた。経営者団体は向こう3年間で、毎年2万件のCDIを締結することを約束。これは現在の派遣雇用（フルタイム雇用換算で50万人）の4%に相当する。

CDIを適用される者には、ミッションの合間の実際には就労していない期間にも、SMIC(法定最低賃金)の100-125%相当の給与が支給される。その他の待遇は通常のCDIと同等。非就労期間中に支払われる給与の財源は、労使が共同で設置する基金により賄われる。同基金には、ミッション中のCDI契約者の報酬の10%が繰り入れられ、また、人材派遣会社から賃金総額の0.5%に相当する拠出金が徴収される。

3.1.3. 人材派遣企業の現状

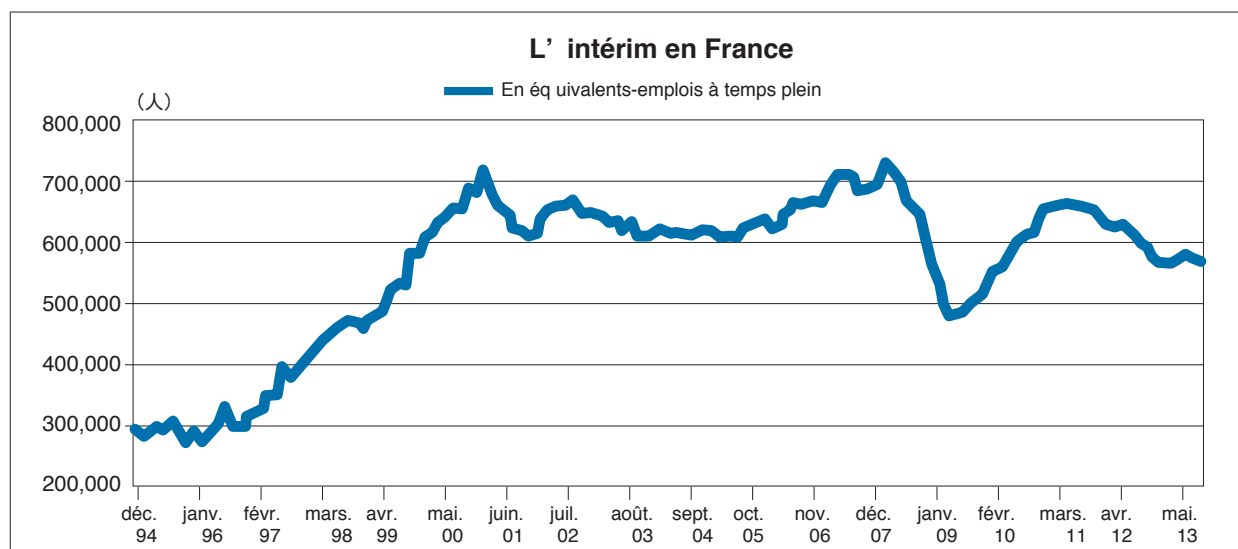
フランスでは従来、公的機関であるANPE（現ポール・アンプロワ）が正規雇用（CDI）と有期雇用（CDD）の就職斡旋を独占し、民間の人材派遣会社は派遣雇用のみ取り扱うことができた。2005年の社会結束計画によりANPEの独占に終止符が打たれ、人材派遣会社などの民間会社もCDI、CDDの就職斡旋市場に参入できるようになった。民間会社は、斡旋に関しては、ポール・アンプロワからの事業委託と民間企業としての斡旋事業との2つの事業を行うことが可能である。

人材派遣会社の業界団体としてはフランス人材派遣協会（Prism'emploi）がある。会員企業が、派遣以外にも扱う総合的な就職斡旋業者へと発展してきたことで、業界団体としてのキャッチフレーズも「採用と派遣雇用のプロ」へと変わってきた。同団体の会員企業数は600社、6,900事業所、会員企業が業界全体の売上約90%を計上している。2012年の業界総売上高は181億ユーロ（前年比で8.5%の減少）。派遣就労者に対する雇用企業からの給料と社会保障負担が売上の87%を占める。

3.1.4. 派遣契約利用の現状

派遣雇用は1995年から2001年にかけての期間に急成長し、2013年5月現在では、フルタイム雇用換算でほぼ60万人（1995年当時のほぼ2倍）が就労している。

図表 27 派遣労働雇用数の推移（フルタイム換算）



出典：ポール・アンブロワ（2013年7月）

- ・派遣契約は2012年に1,600万件が締結され、平均派遣期間は2.6カ月、50%は1.5カ月以内で、派遣期間は減少傾向にある
- ・派遣雇用の需要が集中しているのは産業部門（全体の44.8%）。特に自動車、農産物加工・食料、建設などの分野で利用が多い
- ・派遣就労者の5分の4がブルーカラー。全体の35.8%が無資格、44.2%が有資格（バカロレア取得者が42%、高等教育履修者は18%）の就労者で、ホワイトカラーは13.2%、管理職と中間管理職は9%
- ・派遣雇用の58%が女性で、20歳未満では女性が男性の2.5倍に達するが、男女の比率差は年齢が上がるほど縮まり、50歳以上では男性が女性を上回る
- ・25歳以下の若年層の比率は25.7%（1997年は35%）
- ・シニア世代にとっては、派遣雇用はほかの世代とは異なる意味を持ちつつある。2012年には50歳以上が派遣就労者全体の9.8%に達し、1997年比で倍層した。ほかの世代の2倍の速度で利用者が増えたことになる。シニア派遣就労者の92%が、派遣就労を労働市場への効果的な参入方法と捉え、91%が派遣労働を今後も続けていくと回答。また、53%が、2012年3月から2013年3月の1年間に6カ月以上続けて就労しており（ほかの世代と比べて長い）、派遣雇用が持続的な選択肢になりうる事がうかがえる¹⁵

2009年8月3日法により、派遣による公務員の代行が解禁となった。条件は、最長雇用期間が18カ月、

15：派遣雇用に関するデータの出典はポール・アンブロワまたはフランス人材派遣協会

単発的なミッション（季節的なイベントに対応するため、産休中の公務員の代理など）であることである。派遣依頼手続きは、派遣就労者を必要とする機関が属する地方自治体の管理センターを通じて行われなければならない。公務員のステイタス崩壊の危機といった批判も一部で聞かれたが、フランス人材派遣協会は、短期・単発の業務にとどまる点を強調している。

フランス人材派遣協会によると、2013年12月の派遣労働者数¹⁶は前年同月比で0.8%減少した。職種別では、ホワイトカラーが前年同月比0.3%増加したが、管理職・エグゼクティブは0.1%減少、熟練ブルーカラー労働者は0.6%減少、未熟練のブルーカラー労働者は1.7%減少した。産業別では、商業の派遣労働者数は前年同月比4.1%増加、運輸の派遣労働者数は3.3%増加したが、工業の派遣労働者数は0.6%減少、サービス業の派遣労働者数は2.9%減少、建設業の派遣労働者数は6.8%減少した。2013年の派遣労働者数は前年比8.6%減少した。

3.1.5. 派遣業界と職業訓練

人材派遣が、資格や学歴のない労働者が労働市場に参入するための足場となる一方、失業のリスクが高く、短期間の派遣契約では職業能力を伸ばす機会も限られている。こうした特徴から、職業教育の重要性がますます認識されている。

フランスの派遣業界による取り組みの特徴は、派遣就労者の職業教育を、就労者個人や企業単体の問題として捉えるのではなく、派遣業界全体の課題として位置付けている点である。業界には、職業訓練事業にかかわる組織として、FAF.TT（派遣雇用職業教育保険基金）やFPE.TT（派遣雇用業界基金）の2つがあり、いずれも労使同数で運営され、経営者側を代表するのがフランス人材派遣協会である。

企業は、職業訓練のための費用を拠出している。これは派遣企業の場合も同じである。現在の拠出金の比率は2004年5月4日の生涯教育・職業訓練に関する法律によって定められており、一般企業と派遣企業では、派遣企業のほうが拠出率が高い（図表28）。2012年の派遣企業による拠出金の総額は3億1,000万ユーロ、23万人の派遣就労者がなんらかの職業訓練の恩恵を受けた。こうした努力も派遣業界全体のイメージアップにつながっている。

図表 28 前年度の賃金総額に占める法定拠出率

従業員数	一般企業	派遣企業
9人まで	0.55%	—
10～19人まで	1.05%	1.35%
20人以上	1.60%	2.00%

16：フランス派遣協会の指標は独立第三者機関ウマニス（Umanis）が作成し、フランスの派遣労働者の80%が所属する派遣会社の統計データに基づく

派遣のイメージの改善

(2012年11月27日付ル・フィガロ紙)

「Page Personnel（人材派遣の求人情報サイト）」の調査によると、「最初の就職先」をみつけるのに苦労している若い世代は、専門職の派遣雇用を足掛かりに職業生活の一步を踏み出すことをいとわず、一定以上の学歴のある層の派遣雇用に対する考え方が変わりつつある。

- ・ 25歳未満の49%、25歳以上の62%が、「専門職の派遣雇用は安定した仕事に就ききっかけとなる」と回答
- ・ 25歳未満の80%以上が、派遣雇用を、「職業的スキルを発展させ、経済危機の最中にも労働市場から脱落しないですみ、また就職のための人脈を広げることを可能とする」と肯定的に評価
- ・ 求職中の25歳未満の人の94%が、専門職の派遣雇用ポストを受け入れると答え、その理由として「職業経験を豊かにできる」(51%)、「最初の職業経験が得られる」(35%)、「(場合によっては)正社員や有期雇用社員よりも報酬が上」(33%)を挙げた
- ・ 55歳以上の年齢層も、82%が「専門職の派遣雇用を通じて労働市場にとどまることができる」、94%が、「もし自分が求職中であれば派遣雇用を受け入れる」(94%)と回答
- ・ 女性は、就労場所が選べて家庭生活との両立が容易であるなどの理由で、90%が専門職の派遣雇用を受け入れると答えた(男性は83%)

3.1.6. 派遣から正社員へのステップ

欧州人材派遣事業団体連合（Eurociett）が欧州事務サービス労連（UNI Europe）と欧州労働組合連合（European Trade Union Confederation）と共同で実施した調査によると、派遣労働は正社員への足掛かりとなることがわかった。

フランスでは、派遣労働者の80%が派遣会社による職業訓練が現職に就くのに役立ったと答えた。ベルギーでは、派遣労働者の48%が正社員の仕事に就く機会を向上するために派遣で働いていると答えた。オランダでは、派遣労働者の28%が派遣労働を正社員への「足掛かり」とみなしているという。

また、派遣労働は失業対策としても有効であることがわかった。フランスとイタリアでは、派遣労働者の40%以上が派遣の仕事に就く前は失業中だったと答えた。ドイツでは、2011年の時点で、派遣労働者の60%以上が派遣の仕事に就く前は失業中だったか、一度も働いたことがなかったと答えた。オランダでは、失業者の33%が派遣の仕事に就くことで、失業状態から抜け出したと答えた。

派遣労働者の年齢層は国ごとに差が見られた。派遣労働者のうち25歳未満の割合は、オランダが46%、ベルギーが37%、イタリアが33%だった。派遣労働者のうち45歳以上の割合は、ポーランド、ギリシャ、スロベニアでは10%だったが、英国では30%を占めた。フランスでは、派遣労働者のうち50歳以上の割合は、1997年の4.1%から2007年には7.5%に上昇した。

3.2. ポルターージュ・サラリアル

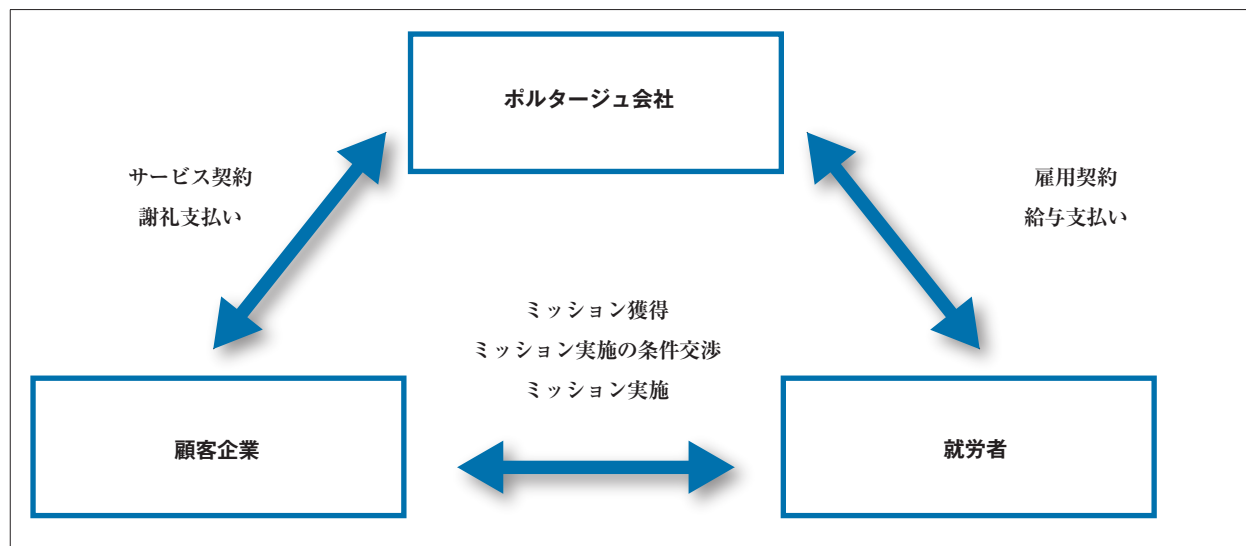
ポルターージュ・サラリアルは英国の「アンブレラ・カンパニー」方式に類似した制度で、顧客企業から単発ミッションを請け負う独立コンサルタント等（主に知的専門職）が、顧客企業からの「謝礼」を、ポルターージュ会社を通して「給与」の形で受け取り、給与所得者としてのステイタスを保つ制度である。就労者は、自由業者としての登録、あるいは法人を設立することなく仕事をし、かつ、給与所得者としての社会保障の権利を維持することができる。フランスでは 1980 年代から始まっていたが、失業した専門職等が独立してコンサルタント業務に乗り出す際に一定の身分の安定を保障する方式として、2000 年代に入って急速に利用が広まった。

2008 年 6 月 25 日の労働市場近代化法により正式な制度とされ（ポルターージュを定義する労働法典 L1251-64 条を導入）、就労者の権利が保障されるようになった。

3.2.1. 契約関係と給与計算式

「就労者」「顧客企業」「ポルターージュ会社」は図表 29 のような関係となる。

図表 29 ポルターージュ会社と、就労者、企業の関係性



給与額計算式

- 謝礼（売上）
- ポルターージュ会社の手数料
- 就労者の経費管理費
- 社会保障雇用主負担
- 社会保障従業員負担

就労者の手取り給与

（税抜き額 2,000 ユーロの売上があった場合、経費の還付を含めて 50 ~ 65%程度を受け取る）

3.2.2. ポルターージュ・サラリアルと人材派遣

ポルターージュ・サラリアルは人材派遣と同じく、就労者と顧客企業、仲介する企業の3者間で2つの契約が存在するという点では類似している。ただし、図表 30 のように、法的にも実際上もかなりの違いがある。

図表 30 ポルターージュ・サラリアルと人材派遣の比較

	ポルターージュ・サラリアル	人材派遣
雇用主	ポルターージュ・サラリアル会社	派遣会社
ミッション	就労者が自分でミッションを開拓・確保 知的専門職（コンサルタント等）のミッションが多い	派遣会社が顧客企業内でのミッションを確保 肉体労働、手作業、技術ミッションが多い
契約	ポルターージュ会社と就労者が「ポルターージュ契約（CDIの雇用契約）」を締結 ポルターージュ会社と顧客企業が「サービス契約」を締結	派遣会社と就労者が「ミッション契約（派遣労働契約）」を締結（CDI契約もあり） 派遣会社と顧客企業が「人員派遣契約」を締結
適用可能な職務	単発ミッション 顧客企業の通常業務外の分野における技能の提供	はっきりと限定された臨時の職務 「不在者の代行」「作業量の一時的増加」など法的に規定された職務のみに限定
就労者の報酬	就労者と顧客企業の交渉により決定	顧客企業内の給与体系に従って決定
従属関係	就労者は法的にはポルターージュ会社に所属 ただし、ミッション実施と顧客管理に関しては実質的に独立	就労者は職務実施においては顧客企業の指令系統に従う 法的には派遣会社に所属
関連法規	労働法典 L1251-64 条 2013年5月24日の省令（2010年6月24日の業界内全国労使間合意の拡大適用）	労働法典 L1251-1～L1251-4系 L1251-60～L1251-63系

出典：www.itg.fr/portage-salarial/comparaison-portage-salarial-interim

2013年5月24日の省令

2010年6月24日の業界内全国労使間合意を拡大適用するため、2013年5月24日に省令（アレテ）が発令された。同省令では、特に以下を規定している。

- ・ポルターージュ会社と就労者間の労働契約をCDIのみに限定
- ・ポルターージュを利用できる就労者の給与を、フルタイム換算で月額額面2,900ユーロ以上と限定

特に給与額の下限設定について、事実上、ポルターージュを利用できるのは管理職（Cadre）ステイタスの者のみとなることから、就労者間の平等の問題があるとして、2011年時点でいったんIGAS（社会問題総局）が拡大適用に否定的見解を発表、拡大適用のための省令発布が遅れていた。

3.2.3. 業界団体

ポルタージュ業界では従来、FeNPS と SNEPS という2つの対立する業界団体が存在してきたが、2012年11月に両団体が統合し、業界唯一の団体 PEPS（ポルタージュ・サラリアル雇用業界団体）が発足した。PEPS には国内のポルタージュ会社の90%が参加している。

市場が急成長する中で（過去3年間で40%増）、ポルタージュ方式の枠組み（契約のタイプ、報酬額下限、就労時間、超過勤務等）を定めた2013年5月24日の省令をベースに、ポルタージュ制度の安定化、発展に力を入れる。

ポルタージュ会社のタイプとしては、顧客企業から謝礼を受け取って就労者に給与を支払う事務手続きのみに専念する企業もあれば、就労者の事業発展支援に力を入れる企業もある。

業界の欧州連盟によれば、フランスではフルタイム雇用換算で4万～5万人がポルタージュを利用している。

3.3. 人材紹介会社・人材斡旋団体

3.3.1. 人材紹介会社 (Cabinet de recrutement)

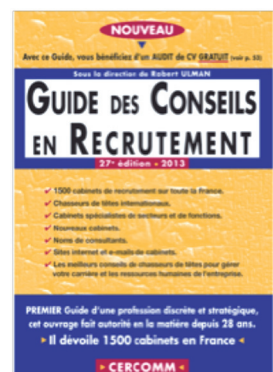
2005年の就職斡旋市場の自由化以降、企業幹部などの人材を紹介するビジネス分野は大きなブームとなっている。このような人材紹介企業は現在、1,000社以上を数える。このうち300社が市場の80%、管理職の雇用市場の25%を占めている。

人材紹介会社を通じての人員募集は、企業にとって非常に高くつくが、そのポストに最適の人材が短期間に効率よく見つかるというメリットがある。料金は、新ポストに就く人物に用意される年収の10～25%、ヘッドハンティングの場合は報酬の3分の1に達する場合もある¹⁷。

INSEE（国立統計経済研究所）の統計によると、フランスには2005年時点でおおよそ1,600の人材紹介会社が存在した。その後、2008年以降の経済危機による企業の倒産、また、同じく2008年に制度が導入された「auto-entrepreneur¹⁸」資格の個人事業主の増加により、2010年には、これら「auto-entrepreneur」を除いて、おおよそ1,500社が存在すると推定される¹⁹。

上記のINSEEの2005年統計によると、人材紹介会社の80%は従業員5人未満の企業であり、また、ほぼ20%が個人事業主による経営であった。

人材紹介会社をリストアップしたガイドも存在する。



【GUIDE DES CONSEILS EN RECRUITMENT】

<http://www.cercomm.net/>

17: www.cariereonline.com

18: 「auto-entrepreneur（オートアントルブルヌール：自己起業家）」制度は、2008年の経済近代化法により導入された、個人により起業を促進するための制度。起業に伴う制約・手続きが大幅に緩和、簡素化されている

19: www.intuition-software.com/nombre-de-cabinets-de-recrutement-en-france-et-leur-typologie

3.3.2. 非営利分野での人材紹介

フランスでは、「アソシエーション」という非営利組織の形態をとった人材紹介組織も存在する。こうした非営利組織は、なんらかの理由で労働市場から疎外された困難な状況にある人々の就職・社会復帰を支援するという社会的使命を帯びている場合が多い。

こうした非営利組織の中で、雇用時の差別撤廃、多様性尊重を目標に掲げて活動している団体をいくつか以下に挙げる。

1) IMS-Enprendre pour la Cité

1986年創設。労働市場における差別の撤廃を目指し、現在は200社以上が参加するアソシエーション。雇用の多様化を促進しようとする企業を支援する。「多様性憲章」についてのイニシアティブをとったベベアール AXA 元会長が名誉会長を務め、ADECCO FRANCE、ビベンディ、デロイトなどの国際的大企業の代表が理事に名を連ねている。IMS はパートナー企業からの雇用オファーを管理しており、これまで1,800人以上の高等教育（短大レベル～マスター修了）を受けた若者が大企業と面談し、270人の就職が決まった。このうち90%以上が正規雇用（CDI）を獲得している。

2) A compétence Egale

人材紹介会社が集まって2006年に創設されたアソシエーション。雇用時におけるあらゆる種類の差別を排除することを目指す。活動拠点は、首都圏を中心に、仏東部（Grand Est）、北部（Grand Nord）、西部（Grand Ouest）そしてマルセイユの5カ所で、60社以上（コンサルタント約1,000人）が参加している。これらの企業を合わせた人材紹介の数は約1万5,000人に上る。

3) AFIP (Association pour Favoriser l'Intégration Professionnelle)

移民系マイノリティー出身で高学歴の管理職クラスの就職斡旋を行う非営利組織。企業の人事担当者・マネジメントに対して、企業内における「多様性」の戦略的意義を説く活動も行う。

4) APC Recrutement

「企業における機会均等と多様性の実現」、特に「居住地による差別撤廃」を掲げた人材斡旋の非営利組織。名門校卒業、高資格取得という条件にありながら、国内の問題地区、困窮地区とみなされる地域に居住しているという理由で就職難に直面する管理職クラスの人材の就職を支援する。

3.3.3. APEC (管理職雇用協会 : Association pour l'emploi des cadres)

管理職 (cadre) の雇用市場の機能の改善を求めて、主要な労働組合および経営者団体により1966年に創設された。

APEC の使命

- ・管理職を対象にキャリアのフォローやアドバイス
- ・高等教育を受けた新卒者を対象に、最初の就職先を見つけるための準備のフォローやアドバイス
- ・企業の人材募集の際、最適な人材獲得のため企業を支援
- ・企業内の人材の能力管理を支援
- ・管理職市場の観察および分析

活動状況（2012年）

- ・企業3万2,000社、管理職および高等教育を終了した若者合わせて80万6,000人がAPECのサービスを利用
 - ・APECの求人オファーは49万7,000件
 - ・フランス全土に47のセンターを開設、職員数は900人、うち500人以上は人事の専門家
 - ・管理職や新卒者向けにさまざまな見本市、フォーラム、会合などを開催
- 以降、2013年11月26日にはパリで「Salon de l'Ingenieur」（「エンジニア見本市」）や「Cadres & Co」（「管理職と企業」）が開催され、ワークショップ、カンファレンス、APECの専門家による管理職のキャリアへのアドバイス等が行われた。

零細・中小企業向けサービス

- ・効率のよい人材募集をするためさまざまなワークショップを開催
アトラクティブなテキストの作成方法、企業紹介の方法、多くの履歴書から自社に最適な人材を選ぶための方法などをアドバイス
- ・若者を雇用するためのアトリエ（Journée Tremplins Jeunes）を開設
企業と若者の出会いをセッティング

3.4. 大手人材ビジネス会社とその特徴

フランスにおける大手人材ビジネス会社の顔ぶれは、国際市場におけるそれとほとんど変わりはなく、4位の Groupe CRIT が仏企業²⁰である以外は、1～3位の外資系が市場の3分の2を占有し、業界売上全体の70%を占めている。

Adecco フランス

設立年	売上（2011年）	従業員数	クライアント企業	派遣労働者数	店舗数
（1957年）	60億ユーロ	6,000人	2万9,000社/週	14万人/平均	1,500

Manpower フランス

設立年	売上（2011年）	従業員数	クライアント企業	派遣労働者数	店舗数
1957年	36億ユーロ	--	9万社（登録）	9万人/平均	735

Randstad フランス

設立年	売上（2012年）	従業員数	クライアント企業	派遣労働者数	店舗数
1973年	31億ユーロ	4,000人	6万社（登録）	7万1,000人/平均	900

Groupe CRIT

設立年	売上（2012年）	従業員数	クライアント企業	派遣労働者数	店舗数
1962年	14億9,000万	5,000人	2万5,000社（登録）	--	500

上位の多国籍企業のクライアント企業は、90%が大企業である。

フランス市場に1,500社以上存在する人材紹介会社のうち、Synergie²¹、DLSI²²、Start People²³などの中規模企業は、競合他社との差別化を図りつつ、市場でのプレゼンスを強化している。例えば、2000年設立のJ4S intérim²⁴はパリ市内にエージェンシー1店舗のみ、スタッフ14人、クライアント企業75社と規模は非常に小さいが、分野をテレマーケティングに絞るなどの差別化を図ることで業績を上げている。また、上述のように、大手人材ビジネス会社は現在では、派遣業務だけでなく、広く人材・就職斡旋業務全般を行っている。ポール・アンプロワからの業務委託、職業訓練なども含まれる。

フランス人材派遣協会の2013年年次レポートによると、2012年のリクルーティング業務の内訳は以下のようになる。

- ・採用件数：4万4,700件（CDIとCDD）
- ・リクルーティング業務売上：1億3,350万ユーロ²⁵

20：経営陣のほとんどが同じ一族出身の家族経営である

21：www.synergie.fr

22：www.groupe-dlsi.com

23：www.startpeople.fr

24：www.j4s.fr

25：業界の派遣業務の同年売上は181億ユーロではるかに大きい

- ・セクター：産業部門（24%）、土木・建設（8%）、第三次セクター（68%）
- ・クライアント企業の規模：従業員数 50 人以下（44%）50 人以上（56%）
- ・採用者カテゴリー：管理職（cadre）クラス（16%）、中間職（18%）、一般社員（54%）、資格労働者（9%）、無資格労働者（3%）

3.5. 求人求職サイト

2012 年に CSA²⁶ が Orange の依頼によって行った調査によると、67%のフランス人がインターネットを活用して仕事を探したことがあると答えており、女性になるとその率は 73%まで上がる。これは、フランス人の 3 人に 2 人がインターネットを職探しのツールとして利用しているということである。また、31% がインターネット上で仕事を見つけた経験があるという。

2012 年で最もビジット数が多かったポータルサイトはポール・アンプロワ（公共職業安定所）であった。2012 年 8 月に発表された、フランスの視聴率調査会社である Médiamétrie による求人求職サイトのビジター数（8 月の 1 カ月間）ランキング調査の結果は、図表 31 のとおりであった。

図表 31 求人求職サイトのビジター数

	サイト名	ビジット数	特徴
1	ポール・アンプロワ	5,608,000	公共職業安定所
2	Leboncoin.fr Emploi	1,698,000	フランス国内限定かつ地域密着型のクライシファイドサイトの求人広告
3	Indeed	1,272,000	米国系（2012 年にリクルートが買収）
4	Regionsjob	929,000	地域密着型の求人求職サイト
5	Apec	785,000	APEC による管理職のための大手求人求職サイト
6	Cadremploi	730,000	管理職のための求人求職サイト、フィガログループ。モバイルアクセスでは No.1
7	JuriTravail	707,000	求人求職サイトとは性格が少々異なるが、労働法専門の弁護士と法律家によって構成された専門情報サイト。情報量が多く非常にわかりやすく、弁護士に無料で相談できるなど、就労者にとって役に立つサイト
8	Monster	661,000	Monster グループのフランス支社。1999 年から存在する人気サイト。情報量が多く、アップデートも早い
9	Qapa	556,000	2011 年に設立された若い企業。SNS を駆使した求人求職サイト。リアクションの早さでは定評がある（アラートシステム等）。料金システムが非常にクリアでリクルーターに人気が高い。若者世代から支持を受けている
10	Keljob	549,000	2000 年設立。2006 年に Explorimmo と合併。2004 年から職業訓練業務も開始した

出典：Médiamétrie/NetRatings (www.mediametrie.fr)

26：CSA（視聴覚高等評議会：Conseil supérieur de l'audiovisuel）

図表 32 求人求職サイトランキング（2013年2月時点）

順位	サイト名	ユニークビジター（訪問者）数 / 月
1	Pole Emploi	6,109,000
2	Indeed	1,988,000
3	Le Bon Coin	1,868,000
4	Monster	1,181,000
5	Cadremploi	1,134,000

出典：Mediametrie NetRatings

3.6. ソーシャルメディア

最近では、LinkedIn や Viadeo²⁷ など、ビジネスに特化した SNS が求人サイトの次に利用されている。

LinkedIn がフランス語によるサービスを開始したのは 2008 年。APEC と提携してサービスを売り込んだ。会員の 75% は高学歴者、50% は企業内の意思決定者で、英語版サービスを利用するフランス人の加入者は 2008 年時点で 60 万人に上っていた。有名校では、グランドゼコールのエコール・ポリテクニーク（理工科学院）出身者が 2 万人、HEC（ビジネススクール）出身者が 1 万 5,000 人登録している。

2013 年時点の登録者数は 600 万人である²⁸。

3.7. クラシファイド広告

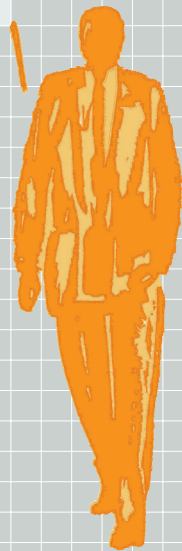
フランス大手クラシファイド広告サイト Leboncoin は、中小企業 2 万社が利用している。同サイトの優位性は、シンプルさとスピードである。求人情報の掲載手続きにかかる時間はわずか 1 分半、掲載の翌日には 30 件の応募が集まる。Leboncoin の求人掲載件数は 150 万件と、フランスの求人求職サイトの中では「Google や Facebook に次ぐ規模」だという。

27：www.viadeo.com は 2004 年にフランスのビジネス系 SNS である。Viadeo の現在の登録者数はフランスで 800 万人、欧州全体では 1,300 万人、アジア全体では 2,100 万人、米国全体で 1,700 万人である。2008 年には北米のサンフランシスコに事務所を開いた

28：http://fr.press.linkedin.com/about

ドイツの労働政策と人材ビジネス 2014

Bundesrepublik Deutschland



ドイツ労働市場の精密な解析にあたっては、その基盤をなす職業教育、ひいては一般教育制度を念頭に置く必要がある。本論では、現在のドイツ教育制度を概観したうえで、ドイツ労働市場政策の根底にある理論や第二次世界大戦後のドイツ連邦共和国における政策の変遷を参照しつつ、現在の各種施策の背景と現状を分析し、労働市場政策の全体像を俯瞰することを目指す。

1. ドイツの教育制度と入職・採用経路

ドイツが連邦制国家であることを最もよく物語る分野が教育である。連邦憲法であるドイツ基本法30条に、連邦の管轄として定められていない分野における国家の権限および任務は、それぞれが「独立国家」たる各州¹の管轄とする規定があり、学校制度全般を国の監督下に置くことを定めた第7条1項と合わせて、憲法に基づく各州の教育権限が成立する。また、子どもが宗教の授業に参加するかどうかを両親が決定する自由を保障する基本法7条2項の反対解釈により、宗教以外の分野における両親の教育権への国の介入が認められることとなり、義務教育制度の法的根拠をなしている。就学の義務が成文化されているのは、各州の憲法である。

各州のいわゆる「文部主権」を支えるこのような法的状況の結果として、各州の教育制度は大筋では共通しているものの、細部においてはかなりの違いがある。各州間の条約²に基づいて設置された常設の文部大臣会議が、連邦全体としての教育制度の調和・調整に努めているものの、経済とならんで教育においても州間の競争は激しく、PISA学力調査の結果が州ごとに比較されて大きく報道されることもあり、各州が独自の手法で教育制度改革を進めているのが現状である。ちなみに全国16州の中で最も成績が優秀なのはバイエルン州、最も劣るのがブレーメン州とされ、過去数回のPISA学力調査の結果によれば両者の格差がさらに広がる傾向にある。

1.1. 学校制度

したがって、ここで紹介する学校制度はドイツ全体に共通な学校制度のいわば骨組みであって、各州の差異を個々に列挙比較するものではない。というのも、各州の違いを挙げるよりも、連邦全体で統一されている事項を挙げたほうが早いくらいで、ドイツ全体の学校制度の基盤となっているのは、1964年に文相会議で採択された通称「ハンブルク条約」³であるが、その中には、学年が8月1日に始まること(1条)、義務教育の開始年齢(2条1項)、全日制義務教育が9年間の就学をもって終了すること(2条2項/期間を10年に延長する例外規定あり)、学校休暇日数(3条)、諸学校の名称統一(4~7条)、学年を学校の種別によらず1学年から13学年まで通して数えること(8条)、諸学校の基本的組織構成(9~16条)、各州の試験の相互承認(17~18条)、6段階の成績評価名称統一(第19条)などの大枠が定められているにすぎない。

1：日本語では「州」と訳されるが、ドイツ語はあくまでも「国」を表す Land であって、「国家」(Staat) という概念も一般に州を指す。ドイツ全体を意図する場合には「連邦」(Bund) という言葉を使用する

2：州間の協定を「条約」と呼ぶのは日本語では語弊があるかもしれないが、ドイツの州はそれぞれが国であって、複数の州政府が締結する協定を Staatsvertrag (国家契約) とも呼ぶ

3：www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/1964/1964_10_28-Hamburger_Abkommen.pdf

ドイツでは義務教育を9年ないし10年間の「全日制義務教育 (Vollzeitschulpflicht)」⁴と「職業義務教育 (Berufsschulpflicht)」に区分している。後者は全日制義務教育期間に続く3年間または満18歳に達するまでの期間であり、日本でもよく知られているドイツのデュアル型職業訓練制度もその一部である。全日制義務教育は、対象となる児童の労働が原則的に禁じられている点でも日本の義務教育に相当するものである。ただし、その期間については前述のとおり各州の法で定められているためドイツ全国で統一されていない。

義務教育は4年制の小学校 (Grundschule) に始まり、その後教育課程が大きく3つのコースに分かれる。このためドイツの学校制度は三部編成であるといわれる。総合大学進学につながるギムナジウムと、専門大学入学資格の取得を目指す実科学校 (Realschule)⁵、職業訓練に進むための最低要件となる修了資格を得ることのできる本科学校 (Hauptschule)⁶の中から第4学年終了時に進路を選択する必要があるため、子どもの素質や興味がまだ固まっておらず時期尚早という批判もあって、第5学年および第6学年を進路決定のための統合学年としている州もある。

総合大学⁷進学を目指す者 (もしくはその資質があると両親および教師がみなす生徒) はギムナジウムに進学し、第5学年から第12学年ないし第13学年修了時のアビトゥア (卒業) 試験に至る8年制または9年制の教育を受ける。無条件の大学入学資格であるアビトゥアはドイツ中等教育の修了資格としては最高のもので、ほかにも大学入学資格としては特定の専攻についてのみ総合大学進学を許す専攻指定アビトゥア、専門大学のみが進学可能な専門大学入学資格、さらに専攻指定つきの専門大学入学資格などが存在するが、後者の2種類はギムナジウム卒業生ではなく実家学校コースに進んだ生徒を対象としている。したがって、ドイツで大学に進学できるのがギムナジウム課程の生徒のみに限られているわけではない。西ドイツ地区では従来大学に進む年齢が日本より1年遅かったが、9年制のギムナジウム、すなわち第13学年修了後に大学に進む制度がまだ残っているのは2州のみで、現在はほとんどが8年制 (第12学年修了) をとっている⁸。

ドイツでは一般に理論志向が強い高等教育機関として捉えられている総合大学に進むよりも、実用性の高い知識を学ぶことのできる専門大学や職業訓練による職業に直接結びついた実践教育を希望する場合、もしくはギムナジウムに進むだけの学力がない場合には、実科学校コースを選択する。実科学校は本科学校で学ぶ一般教養内容よりも範囲の広い総合教育を行うための学校と定義されている⁹。実科学校は第5学年から第10学年までの6年制で、第10学年修了時に各種の後期中等教育機関¹⁰に進学する要件となる中等学校修了

4：ベルリン、ブランデンブルク、プレン、ノルトラインヴェストファーレン、テューリンゲンの5州では10年間、その他の州では9年間と定められている

5：ハンブルク条約によってこの名称に統一されるまでは一般に中学校 (Mittelschule) と呼ばれていた

6：ハンブルク条約によって統一された名称だが、それ以前は現在の Grundschule と Hauptschule を合わせて国民学校 (Volksschule) と呼んだ。バイエルン州などでは現在も国民学校という名称が使用されている

7：ドイツの大学には総合大学 (Universität) と専門大学 (Fachhochschule または単に Hochschule) の区別があり、前者のみに博士号授与権がある。前者が基礎理論研究、後者が応用技術研究を学問の対象とするという違いもある。工科大学についても、Technische Universität (TU) という場合には博士号授与権を有する大学であって、Technische Hochschule という場合には博士号を取得することはできないのが通常である。ただし、TUは比較的新しい名称であって、かつて工科大学は一般に Technische Hochschule と呼ばれていた

8：ワイマール共和国時代に導入された9年制のギムナジウムは、ナチス時代にドイツ軍士官候補生確保のため8年制に短縮され、戦後ドイツが東西に分割されると、東ドイツ政府は8年制をそのまま採用、西ドイツでは戦前の9年制が復活することになった。東西ドイツ統一後、旧東ドイツ領の3州が一旦9年制に変更したが、現在では8年制に戻っている。まだ9年制を維持しているのはラインラントプファルツ州とシュレースヴィヒホルシュタイン州だが、後者はすでに2016年までの8年制導入を決定している。このような学校改革の流れの一方で、8年制と9年制併存の動きもヘッセン州、シュレースヴィヒホルシュタイン州、ノルトラインヴェストファーレン州などに見られる。9年制から8年制へのギムナジウム短縮を実施した州では、9年制の卒業者と8年制の卒業者が重なる年が生じるため、大学の定員超過や職業訓練の競争率上昇が問題となっている

10：ここでいう後期中等教育機関とは、主に専門大学入学資格取得のための専門高等学校 (Fachoberschule) であるが、デュアル型職業訓練に代わる職業教育機関である職業専門学校 (Berufsfachschule) もある

証書(実家学校修了証書Mittlerer Schulabschluss)¹¹を取得できる。ただし、成績が規定の水準を満たさない場合には進級を認めないのが当然¹²のドイツでは、修了証書を取得するためにも試験に合格する必要がある。卒業が必ずしも資格取得を意味するわけではない。この中等学校修了証書を取得できるかどうかで、後の就職のチャンスが大きく左右されることになる。この時点でデュアル型職業訓練に進むことができれば、さらに2年間専門高等学校に通って、専門大学入学資格を取得してから(またはさらに大学進学後に)職業訓練を開始することもできる。

上記2種類の学校に進学しない者は本科学校に進むことになるが、かつては現在の小学校4学年と本科学校を合わせて国民学校と呼び、1つの学校であったことからわかるように、現場の感覚では成績の優秀な順にギムナジウムと実科学校に転校してゆき、そのどちらにも進学できなかった者が本科学校に「進む」というよりもむしろ「残る」ことになる。本科学校は通常第9学年までの5年制で、卒業時に試験に合格した者には本科学校修了証書(Hauptschulabschluss)が授与される。この証書が一般に職業訓練に進むための最低要件となっており¹³、ドイツの学校修了資格として最も基礎的なものである。雇用政策の観点から問題となるのは、この資格すら取得しないまま学校を卒業してしまう若者たち(2010年の学校卒業生総数に占める無資格者の比率はドイツ全国で6.5%¹⁴)で、職業訓練で専門技能を身につける可能性も極めて低くなってしまいうえ、そのままでは正規の就職は困難である。該当する若者たちに技能を習得させることが重要な政策課題となっている。さらには、資格を取得しないまま学校を終了する生徒を減らすための教育政策も間接的な雇用政策である。ちなみに本科学校でも希望すれば第10学年に進める可能性があり、その修了時に実科学校と同じレベルの中等学校修了証書を取得する道が残されている。

以上の3種類の課程に第5学年(2年間の準備期間を設けている州では第7学年)から分かれるが、これは子どもの発達段階早期での成績による振り分けであるという批判を常に伴う制度であるために、各州政府の政策により3種類(または2種類)の課程を1つの学校に統合した総合学校(Gesamtschule)も存在する。また、進学に先立って通常第4学年半ばに小学校が発行する成績証書には、ギムナジウムないし実科学校への進学についての生徒の適性が記載されており、無条件の適性とされる場合と、条件付きの適性とされている場合がある。後者の場合は、数日間上級学校での授業に参加させて様子を観察したうえで進学の可否を決定することになる。さらに本科学校の生徒でも一定の成績を満たせば、上級の学校に後から移籍する可能性が残されており、逆にギムナジウムに進んだ生徒が授業についてゆけなくなって実科学校や本科学校に移ることもある。文相会議が2012年1月に公表した数字によれば、第8学年に在籍中の生徒数は連邦平均で本科学校16.6%、実科学校25.0%、ギムナジウム36.3%という比率¹⁵になっている。そのほかは、統合型の各種学校を合わせて

11: 実科学校修了証書(Realschulabschluss)。この修了資格の名称は州によってさまざまで、中等修了資格(Mittlere Reife)や専門高等学校入学資格(Fachoberschulreife)などの名称を使っている州もある

12: 2010/2011年度に進級できずに同じ学年をやり直した生徒は全国平均で2%、州別ではバイエルン州が最も高く3%を超えている。ドイツ連邦統計庁「一目でわかる学校」p24。

13: 法的には全日制教育義務を満たすことのみが職業訓練を受けるための要件であり、特定の修了証書が要求されているわけではないが、無資格で職業訓練契約を締結する者は全体の3.1%(2012年教育報告書p.112/Bildungsbericht 2012)に過ぎない。さらに職業訓練を開始してから2年以内に訓練契約が解除される割合が無資格者では29.5%(同上p.116)と資格を有する者よりも高いため、採用側も消極的にならざるを得ない

14: ドイツ連邦統計庁(Statisches Bundesamt)「一目でわかる学校(Schulen auf einen Blick)」2012年3月発行、p.34。無資格で学校教育を終える者のうち25%強が本科学校卒業生、約57%は特別支援学校卒業生となっている。同文書には無資格卒業生率7%という数字が記載されているが、同庁は後に値を6.5%に修正している(www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/03/PD12_117_211.html)

15: ドイツ文相会議事務局(Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister)「ドイツ教育制度の基本構造図(Grundstruktur des Bildungswesens in der Bundesrepublik Deutschland - Diagramm)」www.kmk.org/fileadmin/doc/Dokumentation/Bildungswesen_pdfs/dt-2012.pdf

17%、特別支援学校4.2%である。

ここで注意が必要なのは、ドイツの学校制度が3部編成であるからといって、「本科学校=職業訓練、実科学校=専門大学、ギムナジウム=総合大学」という単純な図式は成立しない点である。後にも述べるが、各種の学校を卒業する若者¹⁶を対象に行ったアンケート調査では、デュアル型職業訓練を希望する割合が、次年度以降の訓練開始を望むケースも含め、全体の62% (2012年)¹⁷を占めている。本科学校の卒業生だけが職業訓練を志望するわけでは決してない。2010年に新たに職業訓練契約を締結した55万9,032人の職業訓練生を学歴別に見ると、中等学校修了(実科学校修了)者が42.9%で最も多く、本科学校修了者が32.9%でそれに続く形で、職業訓練生の主流をなすのはむしろ実科学校修了者である。さらに、職業訓練生の中には大学入学資格を持っている者も21%いる。職種別の内訳では、上級の資格を有する者は事務系・商業系の職種が主流で、本科学校修了者は技術系・工業系が多いという傾向がある¹⁸。縦割りで柔軟性に欠けることが批判されてきたドイツの学校制度は、異なる進路の間の「透過性」を重視した議論のもとに改革が進められており、中学卒業15歳、高校卒業は18歳というのが常識となっている日本のような年齢に関する社会的固定観念も強くないので、それぞれの子供が自分にあった進路を比較的自由に選択できる制度であるところがその特徴となりつつある¹⁹。ここで概略を解説した三種類の進路にはさまざまなバリエーションがあり、また複数の進路を組み合わせることもできる。例えばギムナジウムや実科学校卒業後、専門高等学校を修了して大学入学資格を取得しておけば、まず職業訓練を受けて職業資格を1つ取得した後でさらに大学に入学することができ、数は決して多くないが、希望の職種の職業訓練に採用されなかったために大学に進むという例もある²⁰。また、本科学校修了資格の者でも職業訓練を修了した後、さらに特別な学校に通うことで専門大学入学資格を得る可能性もある。実科学校卒業時点で職業訓練に応募して希望の訓練先に採用されなかった場合は、専門高等学校に進んで専門大学入学資格を得ることにより、再度応募したときの採用のチャンスが増大する。

しかしながら、よく考えられた制度であるがゆえに、外部から見ると非常に複雑で理解しにくい構造であるのも事実で、両親が高学歴で教育制度に用意されたさまざまな選択肢を把握している場合はよいが、特に外国人労働者の子弟は両親がドイツの制度を理解していないこともあって、この複雑な制度のなかでいわば手探りの模索状態に陥ることとなり、両親の学歴水準と子どもの進学の可能性の相関関係が大きな問題となっている。

ドイツの学校構成を私立・公立の別で見ると、私立の学校に通う生徒の比率が小学校は3%、本科学校4%、実科学校10%、ギムナジウム11%で、いずれも増加傾向にある²¹。大学はドイツではほとんどが公立であり、私立大学に通う学生の比率は6%にすぎない²²。私立大学の学生が73.6%を占める日本とはこの点が大きく異なっている。学校の構成が異なるため、そのまま比較することはできないが、日本では小学校1.1%、中学校7.2%、高等学校29.8%の生徒が私立に通う²³。

16: 本科学校からギムナジウムまでを含む各種学校の卒業生約1,500人が対象グループであるが、ドイツの学校はそれぞれ卒業に至るまでの年数が異なることから、同じ年度に卒業する者でもさまざまな年齢層が含まれている

17: 連邦職業教育研究所 2013年データ報告書 p.77 (BIBB Datenreport 2013)。2010年にはこの値は70%に達していたが、2年間で8%減少している。より上級の学校修了資格をもつ卒業者の比率が増えていることがその理由とされており、大学進学を希望する者は同期間に15%から20%に増加している

18: 教育報告書著者会 (Autorengruppe Autorenberichterstattung) 2012年教育報告書 (Bildungsbericht 2012/Bildung in Deutschland 2012) p.110

19: とはいえ、実際には、現場では異なる課程への移籍や州境を越えた転校などが必ずしもスムーズにできるわけではない

20: 連邦職業教育研究所 2013年データ報告書 p.50 (BIBB Datenreport 2013)

21: ドイツ連邦統計庁 (Statistisches Bundesamt) 「一目でわかる学校 (Schulen auf einen Blick)」 p.15。2010/2011年度の値

22: ドイツ連邦および各州の統計庁 (Statistische Ämter des Bundes und der Länder)

「国際教育指数の州間比較 (Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich)」 2013年9月発行、p.76。2011年の値

23: 文部科学省 (平成22年5月1日現在) www.next.go.jp/a_menu/koutou/shinkou/main5_a3.htm

1.2. 学校制度の基幹をなす職業訓練

全日制義務教育に続く職業義務教育は、それまでが純粋な学校教育であるのに対して、職業訓練先の企業での実技訓練と、職業学校で一定期間に集中して(または毎週1日ないし2日のみ)行われる授業を組み合わせたデュアル型の教育を想定したものであることから、定時制義務教育と呼ばれることもある。もちろん、ギムナジウムや実科学校に進んで引き続き全日制の学校に通う生徒たちは、その学校教育によって職業教育義務を満したものとみなされる。したがって職業義務教育という概念は、上級2種類の学校に進学しない者を対象に、18歳の成人を迎える前に職業能力の習得を促すものということもできる。

ドイツの学校制度を支える大黒柱として制度に組み込まれているデュアル型職業訓練だが、原則として国の監督下にある学校教育の中であって、その主要な部分を民間企業が担うという官民共同の特殊な形態である。その訓練内容については、連邦法である職業教育法(Berufsbildungsgesetz :BbiG)²⁴に基づき、職業訓練の対象となる職種ごとに各業界の同業者組合や使用者団体、職業教育研究機関、連邦政府、各州政府などが参画して策定し、連邦経済技術省またはその職業を所轄する連邦省が連邦教育研究省および各州政府の承認を得て制定する訓練規則により規定されており、各州の独自性が担保されている教育制度の中であって、この部分だけが連邦全土で統一されている。しかしながら、訓練規則に定められているのは企業での実技訓練についてのみであって、職業訓練生が通学する職業学校のカリキュラムは、やはり各州の管轄である。

職業訓練の志望者は、職業訓練生を募集している企業・自営業者に応募して、訓練生として採用されれば職業訓練契約を結ぶ。応募の最低要件となっているのは、通常本科学校修了証書であるが、人気職種では競争率が高く、応募者の中には専門大学入学資格やアビトゥア試験合格者も含まれるため、本科学校を修了したというだけでは希望の職種に就くのは難しい。それを見越して、職業訓練志望でもギムナジウムに進学する者もいる。職業訓練契約の内容は職業教育法に規定されており、最低1カ月から最長4カ月までと同法20条に定められている試用期間の長さや労働条件、訓練生報酬、休暇などの項目を含む。また、労働協約の対象ともなっていることからいわば特殊な雇用契約と呼べるものであり、本人にとっても少額ではあるが初めて「自分で稼いだお金」を手にする機会となる。

大学に進学せず就職を目指す生徒にとっては、職業訓練生として採用されることが、入職過程における第一の難関である。本人の成績が希望する職種で要求される学校の成績に見合わないと、多数応募してもどこにも採用してもらえずやる気を失ったり、希望しない職種にいやいや就職せざるを得なかったりする結果となって、本人にとっても採用する企業にとっても好ましくない状況に陥る。また、その地区の職業訓練市場の状況によっては、職業訓練志望者と職業訓練生の求人側の間で大きなミスマッチが生じる。人気の低い職種では、職業訓練生の席が空いているケースも多いのだが、希望職種から落ちこぼれたやる気のない者ならいないという経営者側の(至極当然な)意識と、空きがあるのなら未採用者を採用するように再三要求する政府や労働組合との間の溝は埋まらない²⁵。学校を卒業した年に職業訓練先が見つからず浪人するケースも少なくない。浪人

24：ただし看護師や介護士には職業教育法ではなく、看護師法(Krankenpflegegesetz)ないし介護士法(Altenpflegegesetz)が適用される

25：その結果、2012年9月30日の時点でまだ職業訓練先求職中の者が7万6,029人いる一方で、3万3,276件の求人には適切な応募者が見つからないという事態が生じている。(連邦職業教育研究所2013年データ報告書p.12)

生の採用率は現役の応募者よりも大きく下がるため²⁶、その受け皿となる施策が重要となる。

職業訓練の扉は理論上すべての課程の修了者に対して開かれているので、応募者は本科学校を卒業したばかりの15歳の者から、16歳で実科学校を卒業する者、実科学校に続いて専門高等学校を修了した18歳、アビトゥア試験に合格した18歳ないし19歳、さらには初年度採用されなかった各レベルでの浪人生までが競合することになり、高資格者の間で人気の高い職種に15歳の本科学校卒業生が応募してもまったく採用の見込みはない。また、職種によっては最初から応募要件としてアビトゥア試験合格ないし専門大学入学資格を要求している場合もある。このような構造的な問題があるため、(しばしば労働組合が主張しているように)単純に求人数さえ増やせばよいというわけにいかないのは当然である。2012年に連邦職業教育研究所(Bundesinstitut für Berufsbildung: BIBB)の委託により実施された前出の卒業生アンケートでは、デュアル型職業訓練を志望する者が47%であったが、実際にデュアル型の職業訓練に進めたのは志望者の60%(卒業生全体の30%)にとどまっている²⁷。

また、職業訓練に採用されたからといって必ずしも職業資格の取得につながるわけではなく、平均で2割程度の職業訓練契約が中途解除されているという調査結果もある²⁸。その中には指導者とうまくいかずに自分から辞めてゆく訓練生が多いといわれる。そのように職業訓練を中断した者が、新たな職業訓練受け入れ先を見つけるのが容易ではないことは想像に難くない。すなわち、無事職業訓練を修了し職業資格を得ることができるかどうか第二の関門である。訓練を最後までやり遂げるためには本人のやる気が決定的な要素であるが、希望の職種に就けるかどうかによって動機付けが大きく変わってくる。前出のアンケートでは、訓練生のうち希望どおりの職種で訓練を始めることができた訓練生の割合は81%という結果になっている²⁹。

デュアル型職業訓練は職種によって、異なるが約3年で終了し、最後の試験に合格すればそれが公式の職業資格となる。その時点で職業訓練契約は終了するため、その後同じ企業ないし事業者には正規採用されるという保証はない。よって、職業訓練から正規雇用への移行が入職過程の第三の関門となる。中堅企業の中には採用した訓練生は100%正規採用することを誇りにしているところもある一方で、多数の訓練生を採用し、3年間の訓練の末に最も優秀な者だけを選抜して正規採用するという大手企業の考え方もあり、正規採用を前提として訓練生を採用するとなればその選別は厳しいものとなり狭き門となろうし、職業訓練を正規社員の選考手段とする場合には、より多数の者に職業訓練の機会が開かれる一方で、正規採用されなかった者の就職先が問題となる。

このように入職までの道のりにはさまざまな難関が待ち構えているのだが、いずれにせよ職業生活へのスムーズな移行を念頭に置いたこのような方式が、ドイツ学校制度の強みとなっている事実には変わりがない。前出の2012年の卒業生アンケートで47%が直接デュアル型職業訓練に進むことを望み、さらに15%が次年度以降にやはり職業訓練を受けることを希望していることを見れば、この訓練制度がドイツの入職経路の中で最も重要な位置を占めていることは明らかである。

26：連邦職業教育研究所 2013 年データ報告書 (BIBB Datenreport 2013) p.88 以下参照

27：連邦職業教育研究所 2013 年データ報告書 (BIBB Datenreport 2013) pp.80～83

28：教育報告書著者会 (Autorengruppe Autorenberichterstattung) 2012 年教育報告書 (Bildungsbericht 2012/Bildung in Deutschland 2012) p.113 以下。2008 年に締結された職業訓練契約のうち 24 カ月以内に解除された契約は平均 19.2%となっている

29：連邦職業教育研究所 2013 年データ報告書 (BIBB Datenreport 2013) p.86

雇用政策において問題となっているのは、前述のとおり職業訓練の前提となる資格を取得しないまま学校を卒業してしまう者の対処とそのような事態の未然の防止、そして若者が入職過程における上述のような関門³⁰を突破できるように支援するという課題である。

1.3. 大学進学者とその後の経路

ドイツでは、大学入学資格すなわち大学に進学する権利という考え方であるから、希望の大学ないし専攻に進めるかどうかは別として、日本のような大学入学試験制度による振り落としは行われない。しかし、前述のとおり資格取得=大学進学とは限らない。したがって、教育統計において「大学進学率」の前にまず「大学入学資格取得率」が問題となる。この場合の「率」は同年齢の人口に占める比率を指している。連邦統計庁³¹によれば2010年の大学入学資格取得率は全国平均で49%に達し、2000年に比べて12ポイント増加している。そのうち総合大学入学資格の取得率は34%（2000年比で6ポイント増）、専門大学入学資格取得率は15%（同じく6ポイント増）である。資格取得者中で資格を取得した年度に大学に入学する者の割合は、全国平均で39%となっている。大学進学率は2010年には45%であったが、バイエルン州およびニーダーザクセン州でギムナジウムが9年制から8年制に変更された影響で2学年が重なったことにより、2011年は55%にまで達している。そして、実際に大学の課程を修了して資格を取得し卒業する者の数を見ると、2010年の同年齢人口に占める大学卒業率は30%である。2000年には卒業率は17%であったので10年間で13ポイント上昇したことになる。連邦政府および各州政府の学術諮問委員会（Wissenschaftsrat）は、大学入学資格取得率50%の達成を推奨しており、大学卒業率については今後需要増大が予測されている専門人材の確保のためにも35%まで引き上げるよう提言している。

ドイツの大学では現在ボローニャプロセスによる学士（Bachelor）および修士（Master）を学位とするヨーロッパ統一制度の導入がほぼ完結しようとしており、ドイツ従来のDiplomおよびMagisterの課程は姿を消しつつある。新しい学位制度では、これまでよりも学位取得までの期間が短縮され、第一段階の学位である学士は、そのための学習内容を職業能力の取得を念頭に置いて改革し、これまでよりも早期に職業資格としての学位を取得させることを目指すものであった。また同時に中途退学者の数が減少することも期待されていた。しかし、2010年の中途退学率は全体で28%と相変わらず高い水準にとどまっております、改革の効果はまだ認められない。ただし、その内訳を見ると専門大学19%、総合大学35%という大きな開きがあり、その理由としては、2006年の調査では専門大学39%、総合大学25%であったことから、制度改革が早く始まった専門大学のほうが現時点では新制度が定着しつつあるのに対して、いくら遅れをとっている総合大学ではまだ過渡期にあるという見方がある³²。

ボローニャプロセスにより学位制度が統一されても、理論志向と実践志向という総合大学と専門大学の性格付けは変わることはなく、それぞれの大学を選択する者の意識にも差がある。たとえば、現在の専攻科目を選ん

30：ドイツの労働市場政策に関する議論では、このような学校から職業訓練、職業訓練から正規雇用、学校から大学、大学から就職などに進む重要な過程を総合して「移行期（Übergang）」と呼び、特に支援の必要な期間として位置付けられている

31：ドイツ連邦統計庁発行「経済と統計」（Statisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, August 2012, Brügger/Wolters: Von der Hochschule zum Studienabschluss）pp.655～659。大学進学率等の算出はOECD基準に基づく

32：教育報告書著者会（Autorengruppe Autorenberichterstattung）2012年教育報告書（Bildungsbericht 2012/Bildung in Deutschland 2012）p.133

だ理由を学生に尋ねると、「その科目に関心があるから」や「自分の素質や性分に合っているから」という回答はどちらのタイプの大学でも同じく高い比率を占めている一方で、「就職のチャンスが広がるから」と答えたのは総合大学では63%であったのに対し、専門大学では78%に達する。また、専門大学では「特定の職業につくため」という回答が61%に上った（総合大学は48%）³³。

従前のドイツの学位制度では、DiplomおよびMagisterの学位の上には博士しかなく、DiplomとMagisterはいずれも学士よりは上に位置付けられていた。したがって、今回の学士・修士制度導入によって、ドイツの高等教育にはこれまで存在しなかった新たな「移行期」が生まれたことになる。すなわち、学士を取得した者がその時点で就職するか、それとも大学に残って修士課程に進むかという新たな選択肢が生じたわけである。学士の導入は、上述のとおり学生の入職時期を早めることがその大きな目的であったのだが、実際には学士課程修了者の多くが修士課程に進む結果となっている。その理由の1つには、従来の学位よりも短期間で取得できる学士という資格が、ドイツでは一般にこれまでの学位よりもレベルの低いものとして捉えられている傾向があり、そのため学士だけでは就職に不利なのではないかという不信感がある点が挙げられる。

HISBUSの調査では、この点でも総合大学と専門大学の間には大きな差が見うけられる。総合大学では学士課程在学中の学生の68%が修士課程に進むつもりであると答えている一方で、専門大学では44%にすぎない。修士課程に進む理由については、総合大学・専門大学の違いはそれほど大きくなく、その専攻科目に対する関心があるから（総合大学83%、専門大学90%）という回答に続いて、就職に有利だから（総合大学82%、専門大学88%）という回答を選択した者が2番目に多くなっている。その逆に修士課程に進まない理由を見ると、できるだけ早く就職したいからという回答を選択した者が専門大学では72%に達し、総合大学でも最も多い回答であるものの、その値は60%にとどまっている³⁴。

2011年の春、ドイツでは大卒者が完全雇用状態³⁵に達したという報道があった。それ以前から大卒者の失業率は低いというのが通説になっているが、その実態は差別化して捉える必要がある。

上述のように就職できないことを恐れて修士課程に進む者は失業者にはならないので、統計上の失業率が低いからといって就職が容易であるとはいえない。また、実践志向の専門大学卒業生のほうが就職のチャンスが大きいのは事実で、学士取得から1年経過した時点で就労していた者の比率は専門大学が44%であるのに対して、総合大学は21%となっている。その時点で修士課程ないし他の課程の大学に通っている者の比率が、専門大学54%、総合大学が77%であることを考えると、極端な見方をすれば就職できなかった者が失業を避けるために大学に残っていると解釈することもできる。そして、そのどちらにも含まれない残りの2%が失業者として数字に表れているように見える³⁶。

大卒者の入職経路としてドイツで一般的なのは、公共職業紹介のほか、インターネットの求人サイト、企業のウェ

33 : Judith Grützmaier/Andreas Ortenburger/Christoph Heine: Studien- und Berufsperspektiven von Bachelorstudierenden in Deutschland. HIS: Forum Hochschule, 2011, p.10. ドイツ大学・学術研究センター (DZHW) のオンラインアンケート調査プロジェクト HISBUS には約 9,000 人の大学生のデータが含まれる。このアンケートではそれぞれの設問に 5 段階で回答する形式となっており、「完全にあてはまる」「かなりあてはまる」を選択した者の比率である

34 : Judith Grützmaier/Andreas Ortenburger/Christoph Heine: Studien- und Berufsperspektiven von Bachelorstudierenden in Deutschland. HIS: Forum Hochschule, 2011, p.17, pp25-26.

35 : 連邦雇用庁による大卒者の失業率は 2.5%であったが、常に一定の摩擦的失業が避けられないことを考慮すれば、この値は完全雇用とみなされる

36 : ドイツ学術財団連合 (Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft) 「Bachelor 資格での就職 (Kolja Briedis, Christoph Heine, Christiane Konegen-Grenier, Ann-Katrin Schröder: Mit dem Bachelor in den Beruf, Essen 2011)」 p.66/ p.77. 約 4,800 人の学生を対象として 2010 年に実施されたアンケート結果

ブサイト、キャリア雑誌・新聞・専門誌などの求人広告、会社説明会や求人メッセ、縁故、ソーシャルメディア、自発的応募³⁷、実習、求人情報リサーチ会社などがある。この中で大卒者が利用することが多く、近年大きな議論を呼んでいる入職経路が実習である。企業や各種機関での実習は、職業訓練先を探している者が行うこともあれば、大学入学前に現場での仕事を体験するために行う者もいるし、大学在学中も必須のものも含めてさまざまな実習を行うのが通常である。問題となるのは、卒業時に正規採用の職場がすぐに見つからない場合、いったん無給ないし低給の実習生として企業に入ることで正規採用につなげようとするケースである。ドイツの4大学の卒業生674人を対象としたアンケート調査³⁸によれば、卒業直後に正規採用されたのは19%、有期採用が27%である一方で、実習を始めたケースが28%と最も多い。実習期間は3カ月以内が通常(55%)であるが6カ月(32%)に及ぶこともあり、実習の4割は無給、報酬が支払われる場合でも平均時給が3.77ユーロとなっている。そして実習終了時に正規採用(有期含む)の誘いがかかったのは、卒業後に実習を行った者の22%であった。企業が実習生を安い労働力として利用しているという批判が高まったことから、ここ数年の間に多数の調査が行われてきたが、どれをみても実習が必ずしも悪いものであるという結果は出ておらず、入職経路の1つの選択肢として認められている。

37：自発的応募 (Initiativbewerbung) とは、企業が特定の求人募集を行っていないのに自発的に応募するもので、新規採用の15～20%が自発的応募によるというのがドイツでは通説になっている。労働市場職業研究所 (IAB) の報告 (IAB-Kurzbericht 2011年26号) によれば、求人企業の29.3%が求人自発的応募を利用しており、企業側は自発的に応募してきた求職者をリストとして保有し、求人の必要が生じたときにその中から選抜するという方法を、求人手段の主要な選択肢としている。Eメールなどによる電子的応募が手軽にできるようになったこともあって、BMWなどの有名企業は年間に20万件にも上る自発的応募があるという報道もあり、その数が就職先としての企業の人気を示す指標ともなっている

38：Boris Schmidt/Heidemarie Hecht: Generation Praktikum 2011, Hans Böckler Stiftung, Berlin 2011. p.17, p.19

2. ドイツ労働市場政策

第二次世界大戦の終戦からこれまでの（西）ドイツ労働市場の変遷を振り返ってみると、大きく4つの時期に分割することができる。戦後大量に存在した失業者が経済の復興に伴って急速に減少した第一期（1950～1960年）、完全雇用時代の第二期（1960～1973年）、オイルショックに端を発した不況により失業率が上昇し始め、不況と好況を繰り返しながらも失業率水準が次第に高まった第三期（1973～2005年）、そして2005年のハartz改革および2009年から2010年にかけての金融危機により特殊な状況となっている現在までの第四期である。

このような情勢の変化により失業の原因も多様化し、さまざまな理論に基づいた政策がとられている。以下、これまでの政策の変遷と現状を概観する。

2.1. 理論基盤

2.1.1. 失業概念

ドイツの労働市場政策議論では、摩擦的失業・循環的失業・構造的失業に加え、季節的失業が主に分析の対象となる。

労働契約の自由を原則とする労働市場には必ず付随するものであり、完全雇用状態にあっても発生する通常短期間の摩擦的失業は、公共職業紹介などの労働市場制度が効率的に機能しているかどうかを如実に物語るものといわれる。労働の需要と供給を効率よくマッチングすることに成功すれば、摩擦的失業は減少するからである。また、紹介された就職先を拒否した場合に罰則を科す手段を設けることにより、求職期間の短縮を図ることができると考えられている。そしてその職場に満足できないのであれば、働きながらさらに求職中として雇用局³⁹に登録し、自主的にも転職先を探せばよいという考え方である。自然な摩擦的失業とみなされる水準は1%未満とされている。

景気変動が原因となる循環的失業は、不況になると企業の売上が落ちて人員整理が行われ発生し、景気の回復とともに再び解消する元来短期的および中期的なものだが、その影響は業種によって差があり、経済状況が再び上向きになっても成長の速度が遅いと長期化しかねない。そうすると長期失業の問題が発生する。その対策として経済の周期的変動に対抗する公共投資を行うことで落ち込んだ需要を補うというのが、ケインズの理論に基づく政策論理であるが、ドイツで1967年に制定された経済安定法（Stabilitätsgesetz：StabG）⁴⁰にその思想が反映されている。本法の根本にある、経済政策手段を通じて国家が景気の変動を補うことを可能とみなす立場は、1960年代のドイツ経済政策を決定付けた総体的誘導政策論

39：日本のハローワークにあたるドイツの公共職業紹介機関（Agentur für Arbeit）を本書では雇用局と訳す。各地の雇用局を統括する連邦官庁が連邦雇用庁（Bundesagentur für Arbeit）である

40：Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft vom 8. Juni 1967（BGBl. I S. 582）

(Globalsteuerung)⁴¹に基づくものである。経済安定法によって可能となった景気対策が1970年代後半には盛んに実施されているが、その妥当性については議論が分かれている。循環的失業対策として有効なもののみならず経済学者がいる一方で、過去の政策は景気が回復しても公共投資を止める決断力が政治になかったために失敗であったと評価する声もある。そのような立場では、賃金が高すぎることと労働市場の柔軟性が欠如していることを循環的失業の根源とみなしているため、公共投資は逆効果と考えられている。しかし、2009年～2010年にかけての不況でドイツではケインズ主義が復活することになり、二度にわたる大規模な財政出動と操業短縮手当(Kurzarbeitergeld)に多額の資金が投入された。その結果、ドイツは経済危機をいち早く乗り切り現在に至っているのである。

連邦雇用庁が給付する操業短縮手当は、典型的な循環的失業対策である。経済的な理由や不可抗力によって一時的に労働需要が低下した場合に、仕事の減少分を均一に分配することで失業を回避することを目的としている。2009年半ばには3万5,000社を超える企業の従業員140万人が操業短縮手当を受給していた。操業短縮により生じた時間の余裕を利用して技能・資格を取得した者の数は約5万人で、操業短縮手当によって計算上最大40万人の失業を回避する効果があった。操業短縮手当はまた特定の業界における構造危機が一時的なものである場合にも有効である。循環的失業の影響を軽減するための措置としては、雇用創出事業⁴²なども考えられる。

構造的失業はさまざまな要因による失業の総称であり、たとえば経済活動の中心が第一次産業から第二次産業へ、そして第三次産業へと移行していったことに伴って生じた失業もその1つである。また、同一の産業セクター内においても、技術の進歩による機械化や工業社会から情報社会への変遷などによって構造的失業が生じる。構造的失業の原因は、失業者の技能と需要のある職場で必要となる技能が一致しないこと(ミスマッチ)であるが、実質賃金に見合うだけの生産性がない労働者が失業する場合も考えられる。さらに地域的要因による構造的失業も存在し、労働者の移動性の欠如や、工場の移転などにより労働需要が減っても労働力はそれほど流出しないといった理由が挙げられる。

現在の失業者の大部分は構造的な要因によるものとみなされている。したがって、現在用意されている労働市場政策の多くは構造的失業の緩和を目指すものである。技能のミスマッチを解消するための訓練や、地域的要因対策としての移動性支援、何らかの理由で完全な労働力を提供できない失業者を採用した使用者に対する補助金などがそれにあたる。ちなみに、1990年に東西ドイツが統合した後に発生した国家体制移行に伴う失業も構造的失業の特殊な形態といえる。

冬期の建設業・農業やオフシーズンの観光業などで生じる季節的失業には、季節操業短縮手当(Saison-Kurzarbeitergeld)が用意されている。季節的失業の量は労働市場の経済状況にはほとんど左右されず、循環的失業ほどの深刻な影響はないのが通常だが、年間の失業率推移には顕著に現れるため統計上の季節調整が必要となる。ドイツでは冬期に失業率が増加し、その後減少するが、減少傾向が真夏の時期にいつ

41：当時の連邦経済相だったドイツ社民党のカール・シラー(Karl Schiller)が提唱した経済政策コンセプトであり、経済安定法はそれを具体化したものである。その第1条には、ドイツの連邦および各州が予算を編成するにあたり考慮すべき4つの目標が定められている。「物価水準の安定」「高就業率」「貿易の均衡」「適度の持続的経済成長」という目標は、そのすべてを同時に実現することが困難な、互いに相反するものであることから「魔の四角形(magisches Viereck)」とも呼ばれる

42：ここでの雇用創出事業はArbeitsbeschaffungsmaßnahme(ABM)のことである(旧法社会法典第三編260条以下)。主に自治体や各種団体で社会的作業に従事する。事業に従事する者の極端な減少と、正規の再就職を遅らせ、好ましくないという調査結果を理由に2012年4月1日付で廃止された

たん鈍るといのが毎年繰り返されている。

2.1.2. 労働市場理論・政策決定理論

失業の原因と定義が多様であるのと同様に、労働市場理論も多数の異なるモデルが錯綜している。ケインズモデルとならぶ基本理論である新古典派モデルは、労働力が均質で自由に移動できる理想状態を想定し、価格の伸縮による需要と供給のメカニズムが十分に働くと考えているため、そのままでは労働市場政策の存在する余地はない。しかし、情報理論の観点から新古典派モデルを一步先に進めたものであるサーチ理論では、仲介役としての労働市場政策の機能が認められることになる。求職側と求人側の情報交換には費用と時間がかかることから、失業者や転職希望者が適切な就職先を見つけるには一定の時間がかかり、企業が適当な人材を見つけるのにも時間がかかる。そのため、失業者と求人が常に一定量併存することになる。この摩擦的失業を最小限に抑えることが労働市場政策の使命となる。連邦雇用庁が実施している職業相談、求人情報や企業情報の提供、職業情報センターやバーチャル労働市場の運営などは、求職者のサーチ費用低減およびサーチ期間短縮を図ることを目的とするサービスである。

均質な労働市場という想定から離脱し、教育投資リスクという側面に注目する人的資本理論においても、労働市場の将来的な動向についての包括的情報提供という形での仲介的役割が労働市場政策に期待される。なぜなら人的資本への投資とは、教育にかかる費用および時間と高い学歴・資格を取得することにより期待される所得の増大との間の比較衡量の問題だからである。将来確実と判断して選択した職業でも、その確実性があるがゆえにあまりに多数の者がその職業を選択すれば期待した所得を得ることはできないであろうし、技術の急速な進歩により選んだ職種が廃れてしまうこともある。教育に投資しないことも危険だが、投資対象の選択を誤るというリスクも存在するのである。労働市場政策として考えられるのは、教育費用の一部を肩代わりすることで投資決断リスクを緩和することである。供給重視モデルであるという点では新古典派に近い人的資本理論によれば、供給と需要の不一致を克服するための唯一の方法は、無技能者および不適合な技能しかない者全員に需要に合わせた技能を習得させることである。しかし、低技能者にはさらなる教育に投資する資金がなかったり、高齢者の場合には今から教育に投資してももはや元が取れなかったりするような場合が考えられ、ここで振り落とされてしまった者が出口のない袋小路にはまるおそれがある。このような構造的問題に対処するためには、成人してからの中等学校修了証書取得支援や外国人労働者の外国の修了証書の承認、各種の技能対策などが有効であろう。

1982年にコール政権⁴³が誕生すると、ドイツの政界には欧州（殊にドイツ）の労働市場は解雇規制や地域統一労働協約などによって柔軟性が失われ、構造の変化が妨げられているとする規制理論（Regulationstheorie）が広まった。労働法による規制の緩和によってこそ新たな雇用が創出されるというのである。米国の雇用市場が極めて順調であることに触発されて、賃金体系の硬直性や労働時間の柔軟性の欠如、厳しい解雇規制などが批判的となった。現在でもドイツ自民党（FDP）はこの立場を維持しており、キリスト教民主同盟（CDU）やドイツ社民党（SPD）の中にも規制理論の支持者がいる。規制理論派は労働法の規制緩和を最重視し、積極的な労働市場政策の意義を認めない。

43：キリスト教民主同盟（CDU）とドイツ自由民主党（FDP）の連立政権

シュミット首相のもとでドイツ社民党と連立政権を組んでいたドイツ自民党が1982年9月に政権を離脱し、キリスト教民主同盟との連立政権を樹立したことで、経済政策にも大きな転機が訪れた。ケインズ主義の需要重視政策から新古典派の供給重視政策への転換である。当時の米国レーガン政権と英国サッチャー政権も供給重視政策をとっている。それまでのSPD/FDP連立政権は1970年代半ばの不況に対し、立て続けに特別政策を打ち出して対抗し、失業手当の引き上げも行った。政権交代までの歳出総額は約800億マルク（GDPの約0.7%）に達している。その多くは建設業の活性化に投入されたが、労働市場対策を含む政策もあった。予算規模としては1977年3月23日に決定された通称「未来投資計画⁴⁴」が最大のものである。当初の予算枠が160億マルク（後に200億マルクに増枠）であったこの計画は初めて多年次政策（1977～1980年）として構想され、成長を最大の目標としている点がその特徴である。短期的な雇用改善を目指すのではなく、国内経済の構造改革を進め、その結果として労働市場の状況が好転することを意図していた。これに伴い、雇用創出事業が大幅に拡充されている。さらに1979年5月16日には「特に深刻な雇用問題を抱える地域を対象とする連邦政府労働市場政策事業⁴⁵」が決定され、1978年の平均失業率が全国平均を4割以上上回った23の地区（雇用局管轄地区）を対象として選び、集中した対策が実施された。この事業は、仕事の内容の変化についてゆけない従業員に技能を習得させる企業に対して支給される技能習得補助金（予算枠1億5,000万マルク）、無技能失業者および長期失業者を採用した場合に最長12カ月間支給される採用補助金（2億マルク）、社会事業と社会インフラ充実のための雇用創出事業（1億5,000万マルク）という3つの柱からなり、予算総額は5億マルクであった。この政策は、積極的労働市場政策の具体的内容を改善することによって、その実効性を現場で実証しようとする大胆な試みといえる。政策の成果を検証するための包括的な調査研究も実施されており、未来投資計画については各種の経済研究機関による評価も好意的なものであったが、労働市場政策はその一部のみがその成果を認められている。

しかし1981年から1982年にかけての第二次オイルショックを契機に、ドイツ自民党内部ではそれまでの政策方針の見直しが行われることになる。そして政権の交代とともに、好調な米国の労働市場に目を奪われる形で、労働規制の厳しい欧州市場は「欧州硬化症（Eurosklerose）」を患っているという論調がドイツ国内でも主流となっていった。企業にとってのコストが高すぎることで、労働市場の硬直性が失業の解消を妨げているとする立場である。こうして労働市場政策は供給重視政策へとシフトすることになり、その後16年間にわたってコール内閣のブリューム労相がその路線を守り続けた。米国や英国ほど急激な規制緩和は行われなかったものの、雇用関係と労働市場の柔軟化を進めようとする企業の路線を後押しする政策がとられ、1985年4月26日に成立した雇用促進法⁴⁶がその核心的な位置を占めている。企業の採用の障壁を取り除くことを目的とするこの法律は、有期雇用契約の規制緩和（第1条）を主眼とするものだが、仕事量に応じた労働時間の設定（第4条）や職場の分担（ジョブシェアリング／第5条）などのパートタイム雇用に関する規定のほか、派遣労働者の同一派遣先への派遣期間を3カ月から6カ月に延長する内容の労働者派遣法（Arbeitnehmerüberlassungsgesetz：AÜG）の改正（第8条）も盛り込まれている。

44：Mehrjähriges öffentliches Investitionsprogramm zur wachstums und umweltpolitischen Vorsorge（Zukunftsinvestitionsprogramm, ZIP）、成長・環境政策の備えのための投資計画

45：Arbeitsmarktpolitische Programm der Bundesregierung für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen

46：Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung（BeschFG）. vom 26. April 1985（BGBl. I S. 710）. 現在は改正法である「短時間労働および有期雇用契約に関する法律（Teilzeit- und Befristungsgesetz：TzBfG）」が2001年1月1日に発効している

需要重視のシュミット政権下（1975～1989年）と供給重視のコール政権下（1982～1987年）での経済指標を比較してみると、供給重視政策の効果が最も顕著なのは物価上昇率の低減（21.9%対8.1%）であり、就業者数の増加（+143万人対+50万2,000人）や失業者数の推移（-18万5,000人対+39万6,000人）などの労働市場関連項目においては需要重視政策のほうが勝っている⁴⁷。

東西ドイツ統一後の政策は主に供給重視型であるが、労働市場の規制緩和により大量の失業が解消されるであろうという期待は裏切られる結果となっており、まだ規制緩和が不十分であり、もし規制を緩和していなければ失業率はもっと高くなっていただろうと主張する規制緩和支持派と、労働市場の規制が雇用にマイナスの影響を与えることはなく、規制緩和が進行しているにもかかわらず失業率は増加していると批判する反対派の意見は今なお分かれている。

2.1.3. 労働市場政策に関与する主要機関

労働市場政策に関連する法規は複雑な構成となっているため、重要な役割を果たす諸機関の関係も入り組んでいる。最も重要なのは連邦（政府・議会・労働省）、各州、自治体、連邦雇用庁、労働組合、使用者団体である。また、国際労働機関（ILO）やEU政策による影響も少なくない。

労働法制を所轄するのは連邦労働省⁴⁸であるが、最も重要な関連法規である社会法典の第二編（求職者の基礎保障＝長期失業者対策・生活保護）と第三編（労働助成＝失業保険・雇用対策）では労働省の役割が異なる。社会法典第三編の領域においては、連邦雇用庁の監督官庁として法規の遵守を監視する立場にある。連邦雇用庁は第三編に定められた政策を運営する行政機関である。これに該当する政策の財源は労使双方が負担する失業保険料であり、赤字となった場合にのみ連邦の補助金が充当される。第二編の基礎保障制度は、その運営にあたって2010年末まで3種類の形態が認められていたため、状況はそう単純ではない。制度運用を自治体が一手に行っている場合にはその自治体の属する州に監督権があり、連邦労働省が自治体の自治行政に干渉することはできない。自治体と雇用局が制度を分担して（分割）運用している場合には、雇用局の運営する範囲について連邦労働省が監督権を有し、自治体の運営する部分は州の監督下となる。自治体と雇用局が制度を共同で運用している場合は、労働省の監督下にある雇用局と州の監督下にある自治体が話し合いによって運営方針を決めることになる。最後に挙げた共同運営形態は、自治体の自主性を損なうものとして2007年に連邦憲法裁判所が違憲判断を下したため、その後基本法が改正された。2011年以降は、自治体の単独運営または自治体と雇用局の共同運営⁴⁹のみが認められ、分担運営方式は廃止されている。全体として連邦雇用庁に対する連邦の権限は社会法典第二編の分野において強力なものとなっているが、これは第二編系政策の財源が一般税収であることがその理由である。第三編の領域において連邦は連邦雇用庁の予算を承認し、社会法典第三編に基づいて雇用庁に委任されている政策の費用を補填する。これに対して第二編47条1項には、雇用庁に対する連邦労働省の指示権や

47：Adam, Hermann (1995) : Wirtschaftspolitik und Regierungssystem der Bundesrepublik Deutschland: Eine Einführung, 3. Aufl. Bonn, p.151.

48：ドイツ連邦の労働省は1957年に労働社会秩序省に改称され、2002年の省庁再編では経済労働省に変わっている。2005年に経済管轄が再び切り離されて現在は労働社会省（Bundesministerium für Arbeit und Soziales : BMAS）となっている

49：基本法改正以前は共同運営機関を作業共同体（Arbeitsgemeinschaft : ARGE）と呼んでいたが、基本法改正により合憲化された共同運営組織は共同運営機関（gemeinsame Einrichtung）と呼ばれるようになった

労働省の方針の拘束力が定められており、求職者の基礎保障制度運用にあたって連邦の利益を守るための施策を講ずる権利および行政規則制定権も認められている。また、連邦は独自の労働市場政策を実施することも可能であり、労働省の各種政策のほかにも、家族高齢者女性青少年省が実施する学校から職業への移行を支援する政策（Jugend stärken）や、連邦教育研究省の職業教育支援政策（JOBSTARTER）などが現在進行中である。

ドイツの連邦制という枠組みの中では、労働市場政策はいわゆる競合的立法権（基本法 74 条）の適用される分野であり、連邦と各州の双方に立法権が存在する。ただし、実際に州の立法権が認められるのは、連邦が自らの立法権を行使しなかった場合に限られる。労働政策についてはドイツ全土の生活水準均一化という大義名分のもと、失業保険および職業紹介に関する連邦法が制定されているため、その運用を行う行政機関たる連邦雇用庁がその主導権を握っている。連邦雇用庁は自主管理組織を有する連邦の公的法人であって、連邦労働社会省の監督下にある。労働者・使用者・公共団体の代表（各7人）により構成される管理理事会が雇用庁の自主管理組織の最高決定機関である。実務執行を統括するのは、長官と2人の執行役（社会法典第二編担当執行役と第三編担当執行役）からなる執行部である。執行部は管理理事会に対し業務執行に関する報告義務を負う。ただし、管理理事会の権限は社会法典第三編の分野に限られる。

第三編の分野で雇用庁に課された任務は、第一種失業手当および倒産手当の給付、職業訓練、青少年の訓練・職業相談、社会法典第三編に基づく労働市場政策および連邦・各州・EU の政策実施、EU 外からの外国人に対する労働許可付与、労働市場における機会平等推進、青少年・高齢・低資格の労働者支援、労働市場・職業訓練市場に関する統計の作成、労働市場および職業に関する研究などである。雇用庁にはさらに社会法典第二編（求職者の基礎保障）に基づき、各地の自治体と共同で長期失業者に関する管轄がある。労働市場と関連のない雇用庁の特殊な業務分野となっているのが、所得税法に基づく児童手当の給付業務である。

連邦雇用庁の組織は、ニュルンベルク本部をその頂点に、中間レベルの統括が任務の 10 の地方総局（Regionaldirektion）と、現場で業務を遂行する 156 の雇用局（出張所約 600）および 304 のジョブセンター（自治体との共同機関）という三段階のレベルによって構成されている⁵⁰。そのほか雇用庁に属する機関として、ニュルンベルクの労働市場職業研究所（IAB）、ボンに設置されている国際専門紹介本部（ZAV）、管理職アカデミー、連邦雇用庁大学、雇用庁の IT を扱う IT システムハウス、購買・出張手配など庁内の各種業務を処理するサービスハウス、児童手当業務を扱う家族金庫などがある。

現在の体制は、2002 年に雇用庁の紹介数粉飾問題が明るみに出たことが契機となって始まった労働行政の抜本的改革と数回にわたるハルツ改革の結果成立したものである。雇用庁の「官庁」から「サービス機関」への転換を目指し、その名称も変更された⁵¹。現在の地方総局は、かつて州労働局と呼ばれていたものである。地方総局の役割としては、各地の雇用局の統括および指導、大口顧客（企業）の対応、本部の支援、統計データの収集と処理、州政府・州省庁および各種地方団体との協力、起業相談などが挙げられる。

50：2013 年 9 月 23 日現在

51：旧称：Bundesanstalt für Arbeit、新名称：Bundesagentur für Arbeit

現場での業務を担当するのは各地の雇用局で、職業訓練および就職の紹介業務、雇用者相談、職業相談、職業訓練・職業能力向上訓練（Berufliche Weiterbildung）などの助成、雇用維持および雇用創出のための政策実施、失業保険・操業短縮手当・倒産手当の給付、児童手当の支払い、労働市場・職業訓練市場に関する情報提供、統計作成などを行っている。

社会法典第二編に基づく長期失業者を対象とする制度の運用は、2011年の制度変更以降、自治体が単独で行うか、自治体と雇用局の共同運営機関が行っている。

上述のとおり、労働市場政策は事実上連邦法に基づく連邦の管轄分野であるから、各州には労働市場政策を実施する義務はない。にもかかわらず、連邦すなわち連邦雇用庁による政策と並行して各州がさまざまな独自の政策を打ち出す傾向が近年強まってきている。欧州構造基金（欧州社会基金・ESF）による財源を利用できることがその主な理由である。一定の要件を満たし、資金を共同で負担することで州独自の積極的労働市場政策を展開することが可能になる。また、連邦および雇用庁も、実施機関が資金を共同負担することを条件に積極的労働市場政策の財源を用意している。州がその資金を利用するためには、自らの政策を実施して予算を確保しなくてはならない。州には管轄がないことが幸いして、連邦のように法制に縛られることなく自由な政策を展開できるという強みが州にはあり、社会法典第三編の制度に欠けている部分を補うような政策や、自州内の特殊な状況に合わせた政策、地域的な経済政策・構造政策・労働市場政策の緊密な連携などが可能となり、新たな手法も試行されることから、州は「労働市場政策の実験室」であるとさえいわれている。

本来は労働市場政策の管轄を有さない自治体⁵²も、1980年代の失業率増加と自治体が負担しなくてはならない社会扶助の給付額増大によって必要に迫られる形で、独自の労働市場政策を実施するようになった。2005年1月に社会法典第二編が発効するまでは、連邦社会扶助法⁵³がその法的基盤となっていた。同法に定められた「社会扶助」とは、「受給者が人間の尊厳に相応しい生活を送る」（1条2項）ことを可能にするためのものである。しかし、扶助を受けようとする者は、まず自分の労働力を用いて生活を確保することが義務付けられており、そのための就職支援策が各種規定されている⁵⁴。たとえば採用した雇用者側への補助金や就職した者への資金援助、就職先が見つからない主に若年者を対象とした就労機会事業（Arbeitsgelegenheiten）⁵⁵などがある。就労機会事業には労働に対する報酬を支払う（報酬支払型）⁵⁶ものと、社会扶助の給付を続けながら就労機会事業では経費だけを支給する（経費支給型）ものがあるが、報酬支払型は雇用者または被用者に補助金を支給することによって就職した場合と同様に社会保険制度加入義務のある⁵⁷正規雇用とみなされる。そのほかにも社会法典第八編（児童・青少年扶助）13条に基づき元来自治体の管轄である青少年社会事業があり、学校修了証書や職業訓練修了証書などの取得の支援などがその例であるが、社会的不利を負った青少年のために自治体が独自の職業訓練や就労機会事業を実施する可能性もある。さらに社会法典第三編の各種事業を実施するのが自治体の機関であることも多

52: ドイツの行政組織において、連邦・州・自治体という3つのレベルを区別する場合、自治体とは郡（Landkreis または Kreis）および郡と同レベルを持つ一定規模以上の市（kreisfreie Stadt）を指す

53: Bundessozialhilfegesetz (BGBl I 1961, 815, 1875)

54: 同法 18 条以下

55: 就労機会事業は新たに創出された雇用であること、公益的なものであること、既存の労働市場と競合しないことが要件とされている

56: 報酬支給型の場合には営利事業も認められる。このタイプは2012年の制度改革で廃止された

57: ただし雇用保険は除外

く、自治体はさまざまな形で現地の雇用局と直接連携している。また、自治体には地域の雇用者としての役割もある。しかし、自治体が直接職業紹介や就職口の開拓を自ら行うことはほとんどない。社会法典第二編の施行によって、労働市場政策分野における自治体の位置付けは強化されている。これは特に、第二編に基づく政策の運営を単独で行っている自治体⁵⁸についていえることである。

第二次世界大戦後、西ドイツでは一企業一組合の原則に基づいて組織された統一労働組合が結成され、1949年10月に西側の3つの占領地区の労働組合が併合してドイツ労働総同盟（DGB）が生まれた。総同盟は当初16の業界別組合により構成されていたが、加盟組合の合併が進んだ結果、現在は8つの個別組合からなっている。ドイツ労働総同盟のほかドイツには現在、公務員を中心とするドイツ官吏同盟（DBB）および賃金ユニオン（旧ドイツ官吏同盟）や、18の小規模な労働組合を抱えるキリスト教労働同盟（CGB）などが存在する。労働組合の組織率は2002年には23.5%であったが2006年には17.5%まで低下しており、70%を超えるスウェーデンやデンマーク、フィンランドなどと比べ、西欧諸国の中でドイツは最も低い水準にあって日本の値に近い。組織率とならんで重要なのは、全労働者の52%が労働協約の拘束を受ける事業所で働いており、さらに20%は業界で締結された労働協約に自主的に従う事業所で働いているというデータ（2009年）である⁵⁹。

ドイツの主要経済団体は、地域別・業界別に組織された使用者団体の全国組織であるドイツ使用者連盟（BDA）、38種類の業界団体が加盟しているドイツ産業連盟（BDI）、商工会議所（IHK、全国組織はドイツ商工会議DIHT）、手工業会議所（HWK）である。ドイツの企業および事業者は、農家や自由業者など一部の例外を除き、所在地の商工会議所または手工業会議所に加盟する義務があり、会議所はいずれも公的法人として国の業務を代行する。職業訓練制度の運用がその例である。ドイツ使用者連盟およびドイツ産業連盟への加盟は任意であるが、ドイツ使用者連盟にはあらゆる業界の使用者が加盟しているのに対し、ドイツ産業連盟はその名のとおり産業系（工業系）業種と関連サービス業に限定されている。旧西ドイツ地区では、民間使用者の75%以上がドイツ使用者連盟の会員となっている。また社会政策に関する利益を代表するのはドイツ使用者連盟のみに限定されており、ドイツ産業連盟は加盟業種のそれ以外の利益を代表するという違いもある。ドイツ産業連盟は業界団体のみが加盟できる全国組織であり、一企業が直接加盟することはできないが、加盟団体すべてを合わせた会員企業数は約10万で、総従業員数800万人となっている。労働協約締結のための労使交渉は、常に連邦レベルで交渉が行われる公務員を除き、地方ごとに行われるのが普通で、労働者・使用者の全国組織には調整役としての機能しかない。

ドイツはILOの第1回総会からの加盟国であったが、1933年にナチス政権がいったんILOを脱退した後、1951年に再加盟、1954年には常任理事国となっている。ドイツがこれまでに批准したILO条約は80を超えているが、1951年に採択された男女同一の報酬に関する第100号条約のように、賃金および労働条件の交渉権は労使にあり、国の干渉は許されなため、同一報酬を国が定めることができないという理由でいまだ批准されていない条約もあり、ILOの規定や推奨事項とドイツ国内法制との整合性をとるのは必ずしも容易ではない。

58：全国で108の自治体が単独運営方式を採用している（2013年6月30日現在）。単独運営のオプションを選択した自治体を、通称オプション型自治体（Optionskommunen）と呼ぶ。制度導入当初は69自治体（その後自治体合併によって67になる）に限定されていたが、2012年1月に41自治体が追加された

59：IAB-Betriebspanel.

2.1.4. 失業データ・東西ドイツ統一以降の状況

連邦雇用庁が発表する労働市場統計ではドイツ社会法典に基づく失業の定義⁶⁰が用いられ、いくつかの点においてILO基準とは異なっている。たとえば、ドイツでは雇用庁の失業登録者データによる全数調査を基盤としているが、ILOはアンケート調査による標本調査である。また、ILO基準では1週間に1時間でも就労していれば失業とはみなされないのに対し、ドイツ社会法典の定義では1週間15時間未満の就労も失業に含まれている点が大きな違いとなっている。定義の違いによって連邦雇用庁の失業率はILO基準の失業率よりも高い結果となる。とはいえ、ドイツ式の統計でもすべての失業者が網羅されているわけではない。雇用創出事業や技能習得事業など、各種の労働市場政策事業に参加している者は失業者数に算入されない。さらに2008年1月には社会法典第二編に53a条が挿入され、満58歳以上でそれまでに少なくとも12カ月にわたり基礎保障給付を受けており、その間に一度も正規採用先が紹介されなかった者は、それ以降失業者とはみなさない規定になっている。

一言に失業率と言ってもその構成は複雑で、さまざまな要因別に分けて分析する必要がある。たとえば、本科学校修了資格も持たない無資格者の失業率は20%を超える高い水準で推移しているのに対し、大卒者の失業率は1.3の項でも述べたとおりほぼ完全雇用状態に達しているという、学歴・技能水準と失業リスクが明白に反比例する状態にある。また、年齢層別に見ると、15～25歳の失業率が6%である一方で、55～65歳は9%（2011年平均⁶¹）と高くなっており、50歳以上の失業者が再就職するまでの平均期間が54.1週間（全失業者の平均は36.9週間）と極めて長くなっているというデータもある。さらにドイツ国内の失業率は地域的な格差が大きい。これも2011年の平均値だが、失業率が13%を超えるベルリンから4%にも満たないバイエルンまで、全国16州の間には大きな差が出ている。もちろん、ベルリンをはじめハンブルクやブレーメンなど、1都市が州をなしている場合と、バイエルン州のように広大な州土を抱える場合とでは状況が異なるのは当然であるが、西ドイツ地区では以前から「南北格差」としばしば言われ、南独2州（バイエルン州およびバーデンヴェルテンベルク州）では常に失業率が低く、北ドイツにゆくほど失業率が高くなっている。東西ドイツ統一以降は、これに「東西格差」が加わった。旧東ドイツ領の各州の失業率は11.3%、旧西ドイツ領は6.0%（2011年平均）という開きがあるからである。各州内にも郡・市の自治体レベルで大きな違いがある。東ドイツ地区でもイエナ市（7.1%）やポツダム・ミッテルマルク郡（7.0%）のように失業率が低い自治体もあれば、逆に西ドイツ地区でもブレーマーハーフェン市（16.3%）やゲルゼンキルヒェン市（14.2%）、デュイスブルク市（13.1%）などのように高失業率の都市が存在する。ドイツ国内で2011年に最も失業率が低かった自治体はバイエルン州のアイヒシュテット郡（1.4%）、最も高かったのは東独ブランデンブルク州にあるポーランドとの国境にあるウッカーマルク郡（16.7%）である。

ドイツ国内の失業者は、社会法典第二編が適用されるか、それとも第三編が適用されるかによっても区別される。単純に言えば失業期間が12カ月までは第三編の適用対象となり、12カ月を超える長期失業者には第二編が適用される。失業者の3分の2以上は、第二編系の失業者である。第三編系失業者は失業期間がまだ短いことに加え、一般に学歴や技能水準も高い場合が多いので、一般労働市場での再就職のチャン

60：社会法典第三編16条

61：以下、失業率の値はすべて連邦雇用庁発表のもの

スが比較的大きい。これに対して第二編系失業者は、景気が回復して労働市場の状況が改善してもその恩恵を被ることはあまりない。ここ数年ドイツの失業率は低下しているが、第二編系と第三編系別にみると、2005年にはまだ210万人いた第三編系失業者は2012年には90万人まで減り、半分以下となっているのに対し、第二編系失業者の数は280万人から210万人に減少しただけで、約25%の減少率にとどまっているのである。

失業期間が12カ月を超える長期失業者の数は2010年いったん増加に転じたものの、2011年は再び減少した。しかし、失業者全体に占める長期失業者の割合は35.4%まで増加している。その理由は明らかで、短期失業者の再就職が増えている中、長期失業者だけが取り残されている状態だからである。さらに、統計に数字として表れる長期失業者の数は氷山の一角にすぎないという事実は否めない。なぜなら、たった一日でも就労すれば、失業期間はゼロに戻るからであり、病気により就労能力がないとみなされる期間が6週間を超えた場合や、技能習得事業などに参加した場合も同様である。長期失業のいわば固定化をさらに如実に物語っているのは、社会法典第二編に基づく基礎保障の受給期間データである。2011年12月のデータによれば、2年以上の受給者が60%を超えている。さらに2013年2月の連邦雇用庁の統計解析では、100万人を超える基礎保障受給権者（失業者ではない受給権者を含む総数の24.4%）が2005年1月の制度導入以来、常に基礎保障の給付を受け続けているという（最大31日間の中断期間があった場合も含む）。

東西ドイツの統一は、労働市場の需要と供給に多大な影響を及ぼした。それまで国際競争から東ドイツ経済を守っていた国境が事実上一夜にして消滅したことで、その競争力と生産性の低さが露呈する結果となり、さらには東ドイツマルクの実際の価値を大幅に上回る交換レートで西ドイツマルクとの交換が行われたため、実質的に300～400%の価格上昇となったうえに、東ドイツ国民はそれまで買えなかった西側の製品に飛びつく形で東ドイツ製品の内需が一気に落ち込み、東ドイツの重要な輸出先であった東欧諸国の市場が崩壊したことも致命的であった。または、東西政府が締結した統一条約に、東ドイツ国内の資産の所有権に関して、東ドイツ政府が資産を国有化する以前の旧所有者の権利を優先することが定められた⁶² ために、新たな資本の確保や民営化の大きな障壁となった。このような事情が重なった結果、東ドイツのGDPは1991年に17.3%減少、1991年には実に34.8%も低下した。統一直後のこのような状況下では労働市場も壊滅同然で、1989年末には975万人いた就労人口がわずか2年間で半分以下に減り、55万人が早期退職、80万人が西側に移住、40万人が西側に通って働き、130万人が操業短縮、80万人がその他の労働市場対策事業、110万人が失業という惨憺たる結果となった。インフラ整備の需要により、主に建設業およびサービス業が伸びて経済が復活（GDP成長率およそ9%）したのは1992年になってからのことである。就労人口の減少は業界によって極端な開きがあり、最も劇的な縮小となったのは農林業（1994年11月までに当初就業人口の27%に減少）で、鉱山業・エネルギー産業（36%に減少）、鉄鋼・電気産業（49%に減少）、加工業（55%に減少）などがそれに続く。一方で金融・保険業界は266%に増加、建設業も115%に増加している。このような業界間のシフトによって、東ドイツ地区の雇用構造は1994年までに西ドイツ地区の構造にかなり近づいた。1995年になると、インフラ建設ラッシュが終わって東ドイツ地区の経済は一時停滞する。その後1997年以降は再び成長しているが、成長率は西ドイツ地区を下回る場合が多い。2005年、東ドイツ地区の国民1人あたり国内総生産は西独地区水準の3分の2に達し、就労者1人あたりでは4分の3に相当する。ま

62：この規定を押し通したのは自由民主党（FDP）である

た、東ドイツ地区の生産性も大幅に向上して単位労働コストでは十分に西側と競争する能力がある。しかしまだに東ドイツ地区の需要総額の約4分の1にあたる800億ユーロが、国内財務援助の形で毎年西ドイツ地区から東ドイツ地区に流れている。特に失業保険および年金保険の保険料歳入と歳出額に大きな偏りがあるため、連邦および社会保険機関による援助が必要となっている。

西ドイツでは、東ドイツ地区の市場開放によって「統一ブーム」と呼ばれた好況期が訪れ、1990年には1969年以来最高の成長率である5.7%を記録し、1991年には5.0%の成長を遂げている。しかし、その後世界的な不況の影響と東ドイツ経済の停滞が重なって、西ドイツの経済も深刻な状況に陥る。1993年には国内総生産が2%のマイナス成長となった。これは戦後最大の景気後退である。その後、景気が回復してからも1990年代のドイツの成長率は他の諸国に比べて低く、失業率も減るところか増加した。その理由については議論が分かれるところで、規制緩和が消極的であること、手厚すぎる社会保障制度、さらに賃金水準が高すぎることを批判する経済学者もいれば、ドイツの重税をその理由とみる向きもあるが、欧州諸国と比較してドイツの税率が極端に高いとはいえないのが事実である。また、連邦銀行の金融政策が引き締めのことと、緊縮財政にその原因を見出そうとする研究者もいる。

就労可能人口⁶³は東西ドイツ統一以後、多少のばらつきはあるものの常に増加を続けている。しかし、若年層は減少し、1955～1965年のベビーブームの影響もある中年層と50代以上の年齢層が増加傾向にある。2006年以降は就労から離れる高齢者の数が新たに就労する若年者の数を上回り、就労者の高齢化が進むという現象が顕著になっている。そして1997年までは就労可能人口が増加しても、就労人口が増えることはなく、社会保険加入義務のある雇用関係にある労働者の数は劇的に減るといった状態が続いた。その後状況は好転したが、それも2001年にIT業界のバブルが崩壊するまでのことであつた。続く2006年まで就労者数は比較的一定であつたのだが、社会保険加入義務のある労働者の数は再び減少した。ここ数年になって、ようやく就労者の総数においても社会保険加入義務のある被雇用者の数においても上向きの傾向がみられるようになり、2011年の就労者数は統一後最高を記録し、社会保険加入義務のある就労者の数も1993年の水準まで回復した。ここで社会保険加入義務のある就労者の数に注目するのは、保険料を支払う労働者の数次第で、福祉国家を維持するために必要な財源が確保できるかどうかが決まってくるからである。

IABの研究によれば、現在4,500万人の就労可能人口が2025年には3,810万人まで減少すると予測されている。すでにエンジニア職種や理系の研究者、IT、介護・看護など実際にも専門人材の不足が叫ばれている分野があることも手伝って、外国人労働者に関する議論が盛んに行われている。ドイツには2011年の時点でおよそ1,600万人の外国人が定住しているが、最も数が多いのは旧東欧共産圏からのドイツ系移民⁶⁴である。その次に多いのが300万人近いトルコ人である。地域的な分布を見ると、ノルラインヴェストファーレン州、バーデンヴェルテンベルク州、バイエルン州など工業の盛んな地区に多く、旧東ドイツ領の各州では

63: ドイツという就労可能人口(Erwerbspersonenpotential)とは労働市場職業研究所(IAB)の定義によるもので、就労者+失業者+潜在労働力(stille Reserve)を合わせた数字である。潜在労働力には各種の雇用政策事業に参加しているために失業者とはみなされない求職者が含まれるほか、特定の条件下では就労する意思があるが失業届を出していない者(主婦、学生、定年退職者など)を指す。後者については推定値である

64: ドイツ語ではAussiedler(1993年1月1日以降にドイツに移住した場合はSpätaussiedler)と呼ばれる。オーダー川・ナイセ川以東の旧ドイツ領で生まれたドイツ国籍を持つ者で終戦時にその地区にとどまった者、その子孫・配偶者、共産圏諸国に住んでいたドイツ系の者で西ドイツないし東ドイツが受け入れた者を指し、二世・三世の世代となるとドイツ語を話せない者がほとんどであり、「ドイツ系」とはいえどもドイツ国内ではロシア人と認識される存在で、労働市場政策上も外国人労働者として扱われる

外国人は3%にも満たない少数である。2011年5月1日に残っていた東欧8カ国⁶⁵についてもEU域内の就労が自由化されたことで、該当諸国からドイツへの技能者の流入が期待されている。2011年4月にはドイツで働くこれらの国々の出身者の数は22万7,000人であったが、8月には36万3,000人にまで増加している。

2.2. 法制基盤

本節では、ドイツ労働市場政策の基盤となる価値観とその変化を明らかにするため、労働法制の概要とこれまでの沿革を解説する。

2.2.1. 労働概念

法規範の根底にはその社会と時代の通念と価値観があるが、ドイツ（および欧州）の歴史を振り返ってみると、所有を正当化する富の根源として労働が捉えられるようになったのは宗教改革の時代になってからのことである。古代のギリシャ・ローマでは、労働は一般に汚らわしく卑しいものとされ、キリスト教の価値観では労働は「徳」であると同時に「苦勞」という2つの側面を持ち、「苦しむ」「苦勞する」を語源とするドイツ語の *arbeiten* や英語 *labour* と、創造的行為に由来する *work* や *werken* にその二面性が表れている。マルティン・ルターが働かないことを罪として非難し、啓蒙主義によって「芸術」と「労働」が対置されて、「頭脳労働」と「肉体労働」が区別されるようになると、道徳的な価値観の中に労働が明確に位置付けられるようになる。現代史における労働概念はナチス政権下でイデオロギー化され、ワイマール憲法や東ドイツ憲法には、「労働の権利」とならんで「労働の義務」が定められた。現在のドイツ基本法には、「すべてのドイツ人は、職業・職場・訓練の場を自由に選択する権利を持つ」（第12条1項1文）という職業選択の自由が基本権として定められているのみで、国連人権宣言にあるような「労働の権利」は明文化されていない。

2.2.2. 1969年の労働助成法施行以前の基本路線

戦後ドイツ連邦共和国が誕生した直後の1950年代初頭には、その後の労働市場政策を左右することになる数々の基本方針についての政治的決断が下された。その路線は1969年に労働助成法（*Arbeitsförderungsgesetz* : AFG）施行まで維持されたのみならず、近年のハルツ改革まで有効であったものもあり、今なお守られているものも少なくない。1880年代に健康保険・労災保険・年金保険の三制度が導入されたドイツで、社会保障制度の中でも最も遅く成立したのが失業保険であるが、失業リスクは保険数理上取り扱いの難しい特殊なリスクであることから、失業を保険の対象とすることは不可能とみなされていたことや、古典派経済学によれば失業は自発的ないし自らの過失による個人の問題と解釈されていたことがその理由であり、失業者に対する社会保障は貧困者扶助しか想定されていなかった。しかし、19世紀末になると失業問題が社会情勢不安材料となるに至り、職業紹介・雇用創出・失業保険という3つのテーマが取り沙汰されるようになる。初期の職業紹介は貧困者扶助の中から生まれ、1994年にはエ

65：ポーランド、ハンガリー、チェコ、スロバキア、スロベニア、エストニア、ラトビア、リトアニアの8カ国である

スリンゲン (Esslingen)⁶⁶ にドイツ初の雇用局が自治体によって設置され、その後各地に雇用局が設立されるきっかけとなった。第一次世界大戦の終結後、ドイツ軍の動員解除に伴う男子の帰還に対処するため、それまでの貧困者扶助とは異なる失業者扶助制度を導入する義務が各自治体に課された。また、1日8時間の労働時間や労働協約の拘束力などが定められて、労働者の保護制度も拡充された。その後ワイマール憲法によって、労働と生活の保障、団結の自由、労働協約に関する請求権などが定められ、労働市場政策を取り巻く環境が一新されることになる。失業保険制度の先駆けとなったのは、1923年から1924年にかけて導入された失業者扶助の財源として労働者および使用者から料金を徴収する制度である。さらに1926年になると、失業者扶助制度の受給期間を過ぎた失業者に給付される失業者困窮扶助制度 (Krisenfürsorge) が導入されている。この扶助制度は税収をその財源とするものである。そして1927年には職業紹介および失業保険に関する法律 (Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung: AVAGV) によって帝国職業紹介・失業保険庁が設置され、これが現在の連邦雇用庁の前身となる全国的な行政組織である。また、それまでの自治体による失業者扶助に代わって、国による失業保険制度が発足した⁶⁷。第二次世界大戦後、ドイツは4つの占領地域に分割されたため、このような行政機構は崩壊したが、各地の雇用局は終戦後間もなく活動を再開している。

ドイツ基本法 (1949年5月23日公布) に定められている労働市場政策にかかわる重要な事項は、職業選択の自由および営業の自由 (第12条)、結社の自由 (第9条) であるが、基本法に先立って制定された労働協約法⁶⁸ および最低労働条件の定めに関する法律⁶⁹ とともに、労働者と使用者が団体交渉によって自律的に労働協約を締結する権利が保障されている。この点はドイツの労働市場政策に決定的な重要性を持つ事項であり、国は所得政策を差し控え、労使双方の当事者に賃金形成プロセスを一任することを意味している。隣国であるデンマークやオランダでは、労働協約の自律的決定に国家が介入する権利を憲法で保障していることを考えれば、このようなドイツの路線がいかに意義の大きなものであるかがわかる。このほか、基本法第3条に定められた待遇平等の原則は、労働市場における女性の立場に関し重要なものであり、第33条にはすべてのドイツ国民に公職につく平等の権利があることが規定されると同時に、需要と供給という市場経済の価格形成原則から公務員を除外することが明記されている。

帝国時代の職業紹介・失業保険庁は、公労使の代表者による自主管理組織であった。第二次世界大戦後に連邦職業紹介・失業保険庁を設立するにあたって、自主管理主義を採用することは各方面で意見が一致していた。国家による計画・制御から市場経済メカニズムへの移行、補完性の原則に基づき組織の各レベルが責任を負うという戦後ドイツの基本思想に、社会の当事者に権限を委ねる自主管理主義はしっくりと適合するものであったからである。ただし、自主管理機関の構成や権限を、どこまで全国レベルに集中するかという点では見解の相違があった。戦後すでに州単位で雇用局の組織が機能しており、各地の雇用局と州雇用庁、連邦レベルという構造はすでに存在していたため、州雇用庁の決定権限を連邦職業紹介・失業保険庁に委譲することについては賛否両論であった。また、自主管理機関の構成についても、労働組合は労使のみの完全な自主管理を主張し、実務を指揮する雇用局長や雇用庁長官に対する自主管理

66：南独バーデンヴュルテンベルク州の町

67：失業保険の受給期間が終わった失業者や受給要件を満たさない者を対象とする失業者困窮扶助制度は引き続き並行して存在している

68：Tarifvertragsgesetz (1949年4月成立)

69：Gesetz über die Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen (1952年1月成立)

機関の発言力強化を要求した。しかし、主に各州政府が公を除いた労使だけの自主管理には反対の姿勢をとった。そのような状況の中で連邦政府が提示した最初のモデルでは、連邦雇用庁の本部レベルには公労使の三者等数で構成する管理理事会を設け、州および各地の雇用局のレベルでは公共団体の代表者を管理理事会に含めないというものであった。これに対して州政府の代表者で構成される連邦参議院は、すべてのレベルで公労使等数を求める決議を全会一致で採択、連邦政府もその立場を受け入れている。ドイツ社民党から強い反対があったものの、最後には公労使等数方式が採用されて1952年3月10日に法が公布され、同年5月1日に連邦職業紹介・失業保険庁（Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung : BAVAV）が業務を開始している。

こうして戦後西ドイツが連邦制による地方分権体制を確立してゆく中で、労働行政だけは異質ともいえる中央集権型の三層構造が成立し、労働市場政策はその大部分が全国统一された形で形成されることになる。そして1950年代に新たに構築されたドイツの労働市場政策モデルは、連邦職業紹介・失業保険庁の自主管理体制や保険料収入による失業保険など、労使の自主責任管理を重視する内容で、基本的には補完性の原則⁷⁰に従いながらも、税収を財源とする失業扶助制度⁷¹のように連帯的性格も取り込んでいる。また、失業保険および就職支援対策の多くは失職という原因によって成立する原因主義⁷²である一方で、失業扶助制度には生活を保障するという目的の結果主義が反映されている。失業保険は、保険料収入を基盤とし、失業手当給付額が失業前の収入を基準としていることからわかるように、保険の原理および収支相等の原理に基づき機能する。税金によって賄われる失業扶助制度は社会福祉の原理によるものだが、給付額の算定にあたっては（失業手当よりも低い水準とはいえ）収支相等の原理的な性格も兼ね備えている。

失業保険と失業扶助という二本立ての失業者社会保障制度に関する改革論はすでに1949年の時点で存在した。当時は失業扶助の給付額が非常に低く、自治体の社会扶助を合わせて受給する必要が生じていたため行政負担が大きすぎると批判され、すべての失業者を1つの保険制度に統合する案や、保険を廃止してすべて社会福祉援助制度にする案などが議論されている。すなわち2005年に社会法典第二編の導入によって実現した失業扶助制度を一般の公的扶助制度に統合するという方式は、すでに当時から考えられていたのである。しかし、当時のキリスト教民主同盟・自民党連立政権および連邦労働相はそのような統合案を受け入れず、ドイツ社民党の反対を押し切ってワイマール時代のモデルを復活させた。

2.2.3. 労働助成法で導入された第三の柱「積極的労働市場政策」

1969年に労働助成法が施行されるまでドイツの労働市場政策は、職業紹介と失業保険という2つの柱で支えられていた。労働助成法によって新たに加わったのが、積極的労働市場政策という第三の柱である。積極的政策とは、失業者の発生を未然に防ぐことを目的とした労働市場への積極的介入のことであり、具体的には労働市場の将来の動向に関する予測に基づいて職業能力向上や転職支援などの対策を予防的に実

70：就労者全員の共通の利益を前提とする連帯の原則が、万人を対象とした国による社会保障制度につながるのに対して、補完性の原則は自己責任と自助支援を重視する

71：当初は Arbeitslosenfürsorge という名称で、後に Arbeitslosenhilfe と呼ばれるようになった。失業保険の給付期間終了後に支払われる長期失業者を対象とする制度

72：原因主義では疾病・労災・年金・失業など、その原因ごとに明確に区分けされた社会保障制度が成立するが、結果主義の場合には所得を失うリスクをその原因にかかわらず一括して保障する制度が考えられ、負の所得税や基礎所得の保障などがその例である

施する。労働助成法の法案は、1927年に制定され戦後大幅に手を加える形で1956年に復活した職業紹介および失業保険に関する法律を抜本的に改革しようとする取り組みの中から生まれたものである。従来の失業者対策から失業防止対策への政策転換が行われている。しかしながら、この政策転換の背景にあったのは、現在のように循環的失業と構造的失業が高い水準にある状況への対処ではなく、当時完全雇用状態にあった労働市場において、ケインズ主義に基づく総体的誘導政策論がもたらす拡張的財政政策は、成長分野の専門人材不足につながって賃金が上昇し、インフラを誘発するおそれがあるという危機感である。縮小分野の労働者に新たな技能を習得させ成長分野への転向を可能にすることによってのみ、人材不足を解消すると同時に失業者の発生を未然に防ぐことができ、控えめな拡張的財政政策が経済成長の梃子入れ効果を発揮できるという理論であった。

労働助成法に掲げられた目標は、失業および労働力不足の防止、就労者の職業移動性の向上、技術の進歩や経済構造の変化がもたらす悪影響の防止・緩和、障害者の就職支援、家庭の事情などで通常の雇用が難しい女性や高齢者などの就労支援、地域および経済分野ごとの雇用構造改善であった。これらの目標を達成するための手段として、一連の職業教育対策が盛り込まれているが、旧法では裁量により適用可能な対策にすぎなかった各種施策に、法的請求権が設定されている点が決定的な違いである。労働者の年齢にかかわらず、教育訓練に参加している人の生活費の保障がその対象となっている。そして、職業紹介および職業教育支援が優先され、失業手当や失業扶助の給付は最後の手段として位置付けられている。

しかし、高度経済成長と控えめな賃金上昇、低い失業率などを前提として構想された積極的労働市場政策が本来の効果を発揮できたのはごく短期間である。1974年になると、労働市場政策のどの分野においても政策の縮小が行われるようになった。そして1997年から1998年にかけて社会法典第三編が労働助成法に代わるものとして施行されたのに伴い、労働助成に関する基本理念が見直されるに至っている。労働助成法は労働市場政策が総体的誘導政策に貢献することを目指すものであったが、社会法典では就業率の向上、雇用構造の改善、労働市場・職業訓練市場の需要と供給の均衡、個人の就労能力向上といった労働市場政策本来の目的に立ち返っている。そして積極的労働市場政策の法的請求権が廃止されたことが、このような理念の転換を克明に物語っている。

2.2.4. 新たな管理モデル (New Public Management) と労働行政改革

2.1.2.の項でも解説したとおり、1980年代初頭には英米を中心として国家行政モデルに関する方向転換が行われ、積極的国家介入モデルからの脱却が進められた。国家は問題解決の手段ではなく、国家自体が問題の原因となっているという認識のもと、「ニューパブリックマネジメント (NPM)」や「国家のスリム化」、「新管理モデル⁷³⁾」といった概念が盛んに用いられ、あらゆる分野で業務の民営化、人員削減、行政組織の独立法人化、公共セクターへの市場競争メカニズムの導入、民間経営コンセプトの官庁運営への応用など、さまざまな行政改革が始まることになる。

73:新管理モデル (das neue Steuermodell) はいうなればドイツ版NPMで、ドイツの自治体が共同で運営する自治体行政マネジメント研究センター (KGSt) が作成した

NPMを念頭に置いた労働行政の改革が始まったのは1990年代半ばのことであった。1997年にEUレベルで欧州雇用戦略が採択されたことも手伝って、ドイツではハルツ改革よりも以前からNPMの要素が取り入れられ、コントロールングや予算制度、分散化、雇用対策の費用効果収支計算の義務付けなどが行われている。さらに雇用庁の紹介数粉飾問題が引き金となって、連邦雇用庁の組織改革（官庁から民間経営構造を備えるサービス機関への転換）、任期5年の3人からなる執行部制度導入、管理理事会の縮小（51人から21人）と労使の責任範囲限定、民間職業紹介および紹介バウチャーの導入、サービスの質と顧客重視体制を強化するための雇用局ベンチマーク実施などの対策が即時実行に移されているが、これらはいずれもNPMのコンセプトに沿った対策ばかりである。

その後、一連のハルツ法⁷⁴によってさらに改革が進められ、特に第三次ハルツ法によって数々のNPM要素が社会法典第三編に組み込まれている。雇用庁の名称変更や公労使による自主管理制度の改革、民間職業紹介の強化、契約方式による管理の導入、幹部職員の有期契約制および出来高報酬制の導入などが行われたほか、コンサルティング会社マッキンゼーが雇用庁の組織改革を主導し、雇用庁の要職にマッキンゼーの社員が就任して内部から改革を進めている。第三次ハルツ法では、連邦雇用庁の自主管理機関と業務運営機関の権限および任務が見直された。公労使の三者による自主管理機関である管理理事会を純粋な監査機関と位置付けて、業務を遂行する執行部との明確な棲み分けが行われ、地方総局レベルでは公労使による管理委員会が廃止された。しかしこのような改革の結果、管理理事会で扱われるのは事実上社会法典第三編の分野のみとなっており、社会法典第二編（基礎保障）および第三編の分野に関して統一した戦略管理や監査を行うことのできる意思決定機関が不在の事態となっている。

NPMの核心的な要素である契約方式による管理では、組織の各部署に対して取り決めた業績を上げることを条件に、それに相当のリソースが割り当てられる。すなわち、従来のインプット管理から脱却し、アウトプット管理へ転向することになる。この転換プロセスはハルツ改革を経てすでに完結しており、現在では契約型管理が連邦雇用庁の（社会法典第三編の分野における）管理体制の中核をなしている。各地の雇用局は地方総局と目標を取り決め、その達成状況を地方総局が評価して必要があれば調整管理を行う。さらに地方総局は連邦雇用庁本部とやはり目標設定の取り決めを行う構造である。社会法典第二編の分野においても、雇用庁と連邦労働社会省との間で目標の取り決めを行うことが法文に定められているが、これは雇用庁が単独で運営にあたる場合に限っての話であり、自治体との共同運営ないし分担運営の場合には自治体連合も参加する複雑な目標管理方式が確立されている。

ハルツ改革ではまた雇用庁の業務に関する一括購買制度が導入された。それまで積極的労働市場政策の各種事業を実施する際には、各地の雇用局が事業を委託する候補業者との話し合いによって内容を策定するのが普通で、業者が提出する企画書および財務計画書を承認して実際に委託するのも同じ雇用局であった。2004年初頭に一括購買制が導入されたことで、日常業務に必要な物資やサービスだけでなく、訓練事業や就職支援事業のような各種の労働市場サービスの委託についても一括して行われるようになっていく。事務用品などの物資の購買はニュルンベルク本部内に設置された購買部が一手に取り扱い、労働市場

74：通称「ハルツ法」と呼ばれているのは、2003年から2005年にかけて施行された4つの労働市場現代型サービス法（Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt）のことで、第一次および第二次ハルツ法は2003年1月1日、第三次ハルツ法が2004年1月1日、第四次ハルツ法は2005年1月1日に施行されている。シュレーダー政権が設置した「労働市場現代型サービス委員会」と名づけられた諮問委員会の提案に基づく改革であったことから、その座長を務めたフォルクスワーゲン出身のハルツ氏の名をとって「ハルツ法」および「ハルツ改革」と一般にいわれており、第四次ハルツ法で導入された第二種失業手当（Arbeitslosengeld II）のことを巷では「ハルツIV」と呼ぶ

政策事業の委託については全国7カ所に設けられた地方購買センターの専属管轄となっている。この一括購買方式は、各種の改革の中でも最も賛否の分かれているところで、反対派が批判しているのは、全国公募入札を行うことで通常は最も価格の低い業者が落札し、事業を実施する地区に地域的な基盤のない業者が受注することが多いため事業の質が低下するという点や、地方購買センターを通じた購買手続きには時間がかかり、迅速かつ柔軟な対応を妨げるという問題である。一方賛成派は、事業を実施する者（雇用局）と購買者を分離することで汚職の撲滅につながると同時に費用節減にもなるという、業者の選択にあたっては価格や経済性よりも事業の質を重視していると主張するが、各種訓練事業や就職支援事業の運営業者をみる限り、現実には必ずしも理想的とはいえないのが実情である。

2.2.5. 積極的労働市場政策から積極化推進型労働市場政策へ

国家が積極的に介入し自ら管理を行うかつての積極的労働市場政策からの脱却を巡る議論では、「国家のスリム化」や「ニューパブリックマネジメント」となると、「ワークフェア」、「支援と要求（Fördern und fordern）⁷⁵」、「アジェンダ 2010」、「自助努力支援」、「フレキシキュリティ」といった標語が入り乱れている形だが、いずれの概念もその核心においては同一のものといえる。国家が「積極的（aktiv）」に行動するのではなく、社会ないし国民が積極的（すなわち自主的）に行動できるように支援するのが国家の役割であるとする「積極化推進型（aktivierend）⁷⁶」の労働市場政策は、補完性の原則をさらに一歩先に進めた国家と社会の関係の在り方を反映するものである。福祉国家の原理はもはや「恩恵」ではなく「参画」にある。言い換えるなら「権利」を成立させるのは「義務」であり、「参画」して初めて「恩恵」に浴することができるという考え方である。積極的労働市場政策と積極化推進型労働市場政策の違いを職業紹介に即して端的に表現するならば、「就職先を紹介してもらう」「雇ってもらう」「技能を教える」という受け身の姿勢が積極的労働市場政策を象徴しており、積極化推進型労働市場政策では「仕事を見つける」「支援を利用する」という能動的な姿勢が要求される。それが労働市場政策の「支援と要求」であり「自助努力支援」である。積極化を推進する国家は、いわば相談役ないし調整役として機能することで、国民の自主性と潜在能力を掘り起こすのがその任務となる。

このような発想の転換が、2003年3月14日にシュレーダー首相が所信表明演説で打ち出したアジェンダ 2010の基盤にあったと考えられる。失業扶助と社会扶助を統合し、社会扶助と同じ水準の給付額とすることや、紹介された就職先を求職者が受け入れなくてはならない受忍限度規定の厳格化、解雇規制の緩和、失業手当給付期間の短縮などを含むアジェンダ 2010は、ドイツ厚生政策の大きな節目と受け止められ、社会厚生切り詰め政策として激しい批判を受けることになり、その賛否を巡って今なお議論は続いている。

シュレーダー政権下で実施されたハルツ改革も、積極化推進型の労働市場政策をその主眼としていた。その先駆的な政策となった2001年末のジョブアクティブ法（Job-Aktiv-Gesetz）⁷⁷の法案理由にも、「支援と要求」という積極化推進の原則ともいえる理念が明記されている。そしてハルツ諮問委員会の報告書に

75：文字が1つ違うだけで意味がまったく異なる言葉の組み合わせは語呂がいいこともあって、標語的に多用されている

76：英語では activating。本論では「積極的」と対置する意味で、あえて「積極化推進」という表現で統一するが、その本来の意味は「自主性向上」である

77：Aktiv は積極化・技能取得・訓練・投資・紹介を意味するドイツ語の頭文字をとったものであるが、「積極的」（aktiv）の掛詞的用法となっている

掲げられたモットーは、「自主性の誘発—社会保障の対価要求（Eigenaktivitäten auslösen – Sicherheit einlösen）⁷⁸」である。失業者の自主的な最就職の努力が労働市場政策の中心に据えられ、政策事業は失業者が自ら行動を起こすことを支援し、最後のセーフティネットとして定義される。失業者の自主性を促進するための手段としてハルツ法により導入されたのは、失業の早期届出義務や失業手当給付制限規定の柔軟化、失業手当給付制限要件の立証責任の転換、人材派遣サービス（Personal-Service-Agentur：PSA）⁷⁹の設置などである。

生活の基礎保障制度を規定する社会法典によると要扶助者と同世帯で生活する者が基礎保障なしで自立できるように支援することにある。就職支援については第二編の対象者も第三編に定められた支援策の多くを利用することができるのに加えて、要扶養者各人の相談窓口となる担当者の指名、（再）就職支援契約（Eingliederungsvereinbarung）⁸⁰の締結、就労機会事業などの要素が含まれている。第二編で特徴的なのは、第三編に比べて「要求」の側面が大幅に厳しくなっている点であり、事実上あらゆる労働が受忍限度内とみなされ、要扶助者の自主的な努力を要求するとともに、通常の労働市場における就職が見込めない場合には、就労機会事業に従事することが義務付けられている。拒否した場合は、手当の給付が制限されることもある。罰則規定は、受給者数の増加に伴って生じた不正受給に関する議論もあって厳しくなっている。

有識者の間ではハルツ改革、特に社会法典第二編において「要求」の側面が重視されすぎており、「支援と要求」のバランスがとれていないという批判がある。失業者が紹介された仕事を拒否することはほとんどの場合許されないうえに、状況の変化に応じた対応の努力が要求され、就職支援契約の締結も義務付けられている一方で、支援項目はほとんどが裁量給付であり、実際の支援はいわゆる「1ユーロジョブ⁸¹」のみに集中しているというのである。政治的議論においては、社会法典第二編および「支援と要求」の原則が正しい選択肢であるという点ではほぼ全党派の意見が一致している。唯一反対しているのは左翼党のみである。その一方で、経済学者のなかには「要求」の要素がまだ不十分とみなす向きもあり、「ワークフェア」を目指す議論も存在する。

2.2.6. 扶養者モデルからの脱却

一家を扶養するのは夫であり、妻は家事と子育てに専念するという古来の家族モデルでは、有償の労働に従事するのは男性だけで、女性の「労働」（=家事と子育て）は無償であり、女性が得る所得はせいぜい内職程度である。ドイツの福祉制度にはこのような扶養者モデルの性格が色濃く表れているといわれる。しかし、社会の変化に伴って片働き・共働き・単親家庭など家族の形態は多様化しており、それに対応する形

78：これも auslösen と einlösen が掛詞となっている

79：第一次ハルツ法による社会法典第三編改正によって導入され、派遣先企業が派遣期間後に派遣労働者を正規採用することを目的とした派遣業務機関である。雇用局（雇用庁）が認可を受けた派遣業者と契約を交わして設立する。2003年の導入当初はすべての雇用局に設置が義務付けられていたが、2006年1月1日以降設置は任意となっている

80：失業者が再就職するために必要な支援内容と、失業者の自主努力内容を定めた雇用局ないし自治体と失業者が締結する契約

81：「1ユーロジョブ」は経費支給型の就労機会事業の通称である。支給される経費の金額には法律の規定があるわけではないが、通常1時間あたり1ユーロの経費が支給されるためこう呼ばれるようになった。ただし、この「1ユーロ」は法律上あくまでも経費であって労働報酬とはみなされない

で法制にも変更が加えられてきた。1958年の権利平等法（Gleichberechtigungsgesetz）によって夫の同意がなくても妻の就労が可能になり、1977年の婚姻法・離婚法改正で家事は女性の役割であるという規範が民法から排除され、1979年の母性保護休暇法（Mutterschutzurlaubsgesetz）により産後6カ月までの休業が認められるようになり、1980年には労働法平等待遇法によって性別による差別の禁止が民法に定められている。さらに、1986年に導入された育児手当（Erziehungsgeld）とそれに代わるものとして2007年に施行された父母手当（Elterngeld）、短時間労働および有期雇用契約に関する法律などによって、家庭と職業の両立を支援する体制が整えられてきた。

しかし、所得税の配偶者二分二乗方式⁸²や健康保険・介護保険に無収入の配偶者が無料で加入できる制度などによって家庭内の男女役割分担が優遇されていたり、法律では託児所に子どもを預ける権利が保障されているのに実際には託児所が不足していたり、月収450ユーロまでの僅少労働（Geringfügige Beschäftigung）⁸³は社会保険加入義務が免除されていることが女性の労働の「内職」的イメージを助長していたりするなど、「扶養者モデル」を踏襲する法規もいまだに多数存在する。その中でも、共働きでは所得税が大幅に高くなることが扶養者モデルからの脱却を阻んでいる。

女性の就業率データ⁸⁴を見ると、東西ドイツ統一直後の1991年には60.7%だった女性の労働力人口比率が2009年には70.3%にまで上昇している。しかし、女性の就業が増えているのは短時間労働に限った話であって、女性の総実労働時間は減少傾向にある。働く女性の数が増える一方で、1人あたりの労働時間は短くなっているのである。西ドイツの女性就業率は1960年には50%を下回っていたが、2009年には女性生産年齢人口の約3分の2が就業している。子どものいる女性の就業率もほぼ65%（2003年）に達しており、働く女性が出産後に仕事から離れ、子育てが終わってから再び就職するといういわゆる三段階モデルが減少していることを示している。しかしながら、連邦統計庁による2005年の数字によると、15歳未満の子どもがいる既婚女性のうち常勤で働いているのは15%にすぎず、41%はパートタイムである。42%は働いていない。

ドイツでは、1986年1月1日から2006年12月31日までの期間に生まれた子どもについて、その育児のために働くことができない片親に対する補償金として育児手当が支給されていた。育児手当の受給条件は、受給しようとする親が就労していないことであり、週30時間までのパートタイム労働は許されていた。受給者は、月支給額300ユーロを24カ月受給する方法と、450ユーロを12カ月間受給する方法から選択することができた⁸⁵。この育児手当に代わって2007年から導入された父母手当では、支給額が育児休業前の労働所得に応じて変化する点が、それまでの制度からの最大の変化となっている。子どもの誕生以前に得ていた労働収入の67%にあたる金額（最高1,800ユーロまで）が支給される。最大受給期間は14カ月だが、片親が申請できるのは12カ月までで、残りの2カ月を利用するためには、もう一方の親が少なくとも2カ月にわたって育児を受け持ち、その所得が減少することが条件となっている。この2カ月間は「パートナー期間」と呼ばれ、

82：Ehegattensplittingと呼ばれる方式で、配偶者2人の所得を合算してから二分し、それに所得税率を適用して算出した税額を2倍した額が所得税額となる

83：2012年までは上限額が400ユーロだったが、2013年から450ユーロに引き上げられた一方で、年金保険の加入義務が課されるようになった。僅少労働は通称「ミニジョブ」と呼ばれ、「450ユーロジョブ」ということもある

84：連邦統計庁の標本調査（Mikrozensus）

85：この2つの受給額は2004年1月1日以降のもの

両親が育児を分担することを促すための規定であって、扶養者モデルからの脱却に向けた重要な一歩とみなされている。育児手当を父親が申請する比率は当初わずか 3.3%であったのに対して、2007 年の第 4 四半期には 12.4%の父親が父母手当を申請している。ただし、申請する父親の 60%以上は2カ月間だけの申請である。

2008 年 12 月 10 日に成立した児童助成法 (KiföG)⁸⁶ によって社会法典第八編 (児童・青少年扶助) が改正され、2013 年 8 月 1 日以降、満 1 歳以上満 3 歳未満の子どもを託児所に預ける権利が法的請求権として定められた。しかし託児施設の整備は遅れており、2013 年には全国で 23 万人分の託児所が不足するという。一方、同じく 2013 年 8 月 1 日から父母手当および育児休業期間に関する法律 (BEEG)⁸⁷ が改正⁸⁸ され、新たに自宅育児手当 (Betreuungsgeld) が導入された。自宅育児手当は、満 3 歳未満の子どもの育児を自宅で行うか、公的助成を受けていない託児施設に預ける場合に、父母手当の支給期間終了後最大 22 カ月にわたり支給されるもので、支給額は子ども 1 人あたり月額一律 150 ユーロ⁸⁹ である。自宅育児手当の導入は、近年党派間で最大の争点のひとつとなっており、全国一律の法定最低賃金制度導入問題とならぶ重要テーマである。連邦家族高齢者女性青少年省の解説によれば、この制度は、子供を託児所に預けて働くか、それとも自宅で自ら子どもの面倒をみるかを両親が自由に選択できるように用意されたものであるという。反対派は、自宅育児手当は女性が就労しないことに対して報償金を払うようなもので、女性就労促進の精神に逆行すると批判している。また、託児所の利用権が法律で保障されている以上、国に対する請求権を放棄した場合に支払う補償金という性格が生じ、平等の原則という観点からも改正法の違憲性が指摘されている。また、このような現金支給制度に巨額を投じるよりも、その資金で託児施設の整備を進めるべきだという主張も根強い。

2.3. 失業保険と基礎生活保障

かつて貧困者扶助制度から始まったドイツの失業者扶助制度であるが、ハartz改革が実施されるまでは、失業保険は社会保険制度の 1 つの柱として、生活を保障する社会扶助制度からは独立したものであった。2005 年に社会法典第二編が施行されたことで、長期失業者に対する給付が通常の失業保険から切り離されてそれまでの社会扶助給付と統合され、失業保険と生活保障の新たな混合形態が成立することになった。その結果、失業後 12 カ月⁹⁰ は原則的に社会法典第三編が定める失業保険制度の対象となり、その間に再就職できなかった者は社会法典第二編が適用されて基礎保障の給付が行われる制度となっている。

86 : Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (Kinderförderungsgesetz) vom 10. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2403)

87 : Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748)

88 : Gesetz zur Einführung eines Betreuungsgeldes (Betreuungsgeldgesetz) vom 15. Februar 2013 (BGBl. I S. 254) がその改正法であるが、自宅育児手当に反対する社民党が政権を握るハンブルク州政府が 2013 年 2 月 20 日に改正法に対する違憲抗告を連邦憲法裁判所に申し立てており、現在係属中である

89 : 2012 年 7 月 31 日以前に誕生した子どもは対象とならない。2014 年 7 月 31 日までは経過規定により月額 100 ユーロと定められている。自宅育児手当の受給額は、第二種失業手当および社会扶助から差し引かれる。自宅育児手当が月額 300 ユーロを超えた場合は、超過分が第一種失業手当からも差し引かれる

90 : 満 50 歳以上の失業者については給付期間が 24 カ月まで延長される可能性がある

2.3.1. 失業保険（社会法典第三編）

被雇用者は必ず失業保険に加入する義務があるが、官吏⁹¹や僅少労働者、個人事業主などはその対象から除外されている。ただし、被雇用者が個人事業主になった場合には、一定の要件を満たすことを条件に自主的に失業保険に加入し、保険の保護を引き続き維持することが可能である。ドイツの労働市場政策に転機をもたらした1969年の労働助成法であるが、失業保険については従来の規定をほぼそのまま継承している。受給権が認められるためには、失業者であること、職業紹介の対象となり得ること、規定の雇用期間⁹²を満たしていることが条件とされていた。労働助成法で「職業紹介の対象となり得る」とみなされるのは、「通常の労働市場で一般的な条件のもとでの就労が可能かつ許される者で、自分の能力に見合った受忍限度内の労働であればどのような労働でも引き受ける意思のある者」である。拒否した場合の給付制限期間は4週間⁹³と定められていた。労働助成法で初めて盛り込まれた概念が「受忍限度（Zumutbarkeit）」という要件である。それ以前は、無条件にどのような労働でも引き受ける意思が要求されていた。しかし法文にはこの概念がまったく定義されていなかったため、その解釈が問題となった。1998年に失業保険制度が社会法典第三編に移行すると、失職、求職活動（自主努力）、就労能力と就労意思（受忍限度内の労働を引き受ける意思）が失業認定の三要件として規定された。この内容は、その大筋において現在も有効である。

給付期間については、これまで度重なる変更が加えられてきているが、2009年8月1日付の改定が現在のところ最後の改正となっており、被保険者期間の長さや年齢に応じて6か月から24か月まで段階的に設定されている⁹⁴。

受忍限度の概念が初めて具体化されたのは1976年になってからのことで、前職と異なる労働であったり、職場がこれまでよりも自宅から遠かったり、労働条件が悪かったり、報酬が少なかったりした場合でも、受忍限度内とみなされることが明示された。1978年には当時の雇用庁が定めた庁令により失業者に要求される受忍限度がさらに厳しいものとなり、通勤や住居移転、労働条件の変化、資格不相応な労働などに関して受忍しなくてはならない範囲が拡大された。学歴をAレベル（大卒）、Bレベル（専門技能者）、Cレベル（その他）の三段階に分けて、6か月の求職期間が経過すると1レベル下の労働への就業を受け入れなければならない。12か月経過後にはAからCへの格下げも要求される。しかしこのような規定には労働組合が反発し、職業選択の自由を保障した憲法との兼ね合いもあって、わずか1年で変更されている。そして、特定の労働が失業者にとって受忍限度内にあるかどうかの判断にあたっては、必ず個々のケースにおける事情を考慮することが定められたのだが、これだけではあまりに曖昧なため、1979年末に連邦政府は雇用庁管理理事会に詳細な規定の策定を命じた。その結果定義された受忍限度概念によれば、異なる職種への転向によって

91: ドイツの公務員は官吏（Beamter）と職員（Angestellter）に区別され、公権的職務を遂行する官吏は特殊な法的地位を有する。職員は（公務員の労働協約に基づく雇用契約によって雇用された通常の労働者である

92: 当時は過去3年間に最低6か月雇用されていれば受給資格を得ることができた。現在は、過去2年間に12か月以上雇用されていたことが原則であるが、それ以下であった場合でも、6か月以上であれば短期特別受給資格規定が設けられている（2014年12月31日まで）。その場合には、過去2年間の被保険者期間が6か月で給付期間3か月、8か月では4か月、10か月では5か月という3段階がある

93: 2週間に短縮する特例が認められる可能性がある

94: 給付期間は過去5年間の被保険者期間の半分（被保険者期間／給付期間：12か月／6か月、16か月／8か月、20か月／10か月、24か月／12か月の4段階）というのが原則で、通常の最長給付期間は12か月までと定められ、給付期間が15か月、18か月、24か月に延長されるのは、それぞれ満50歳以上で被保険者期間が30か月、満55歳以上で被保険者期間36か月、満58歳以上で被保険者期間48か月の場合にに限られる

失業者本来の知識や技能に応じた職業への復帰が極めて困難となるような場合、監督義務のある子どもや介護の必要な親族がいる場合の遠隔地への就職などは受忍限度外とされ、家庭の事情や健康状態、個人的な事情も考慮する必要がある、労働報酬については労働協約で定められた報酬ないしその地区で一般的な報酬を最低ラインとし、失業以前よりも著しく報酬が低い場合も受忍限度外と規定された。その後、第二次オイルショックを経て1982年には再び基準が厳しくなり、今度は学歴資格水準が5段階（大卒・専門学校・職業訓練・無資格単純技能・その他）に分割された。失業後6カ月以内にその水準での再就職ができなかった場合には、1ランク下の就職先が受忍限度内となる。また、実質報酬が失業手当を上回り、1日の通勤時間が2時間半を超えず、労働条件が法律および労働協約の規定に適合していることが条件とされた。1998年に労働助成法が社会法典第三編として社会法典に統合されたのに伴い、受忍限度概念は再度変更されている。学歴の段階づけ規定は廃止され、「その就業を受忍限度外とみなすような一般のおよび個人的な理由がない限り、失業者の労働能力に適したあらゆる雇用は受忍限度内」にあるものと定められ、失業後3カ月間は、失業手当の給付額算出基盤となる失職以前の収入よりも20%以上下回ることがなければよく、その後は30%までが受忍範囲となる。また、失業者の自助努力の証明が必要となった。失業者が最も嫌がるのが住居移転であるという調査結果が出たことを受けて、ハルツ改革の第一弾となった第一次ハルツ法（2003年）には、地理的受忍限度の概念が見直されている。それによれば、失業後3カ月間は、受忍範囲内のエリア（通勤時間2時間半まで）で再就職できる見込みがないと雇用局が判断した場合、家族のいない失業者には転居も受忍範囲となる。4カ月目以降は、家族による拘束がない者は常に転居も受け入れなければならない。さらに、有期雇用であることや、単身赴任が必要となること、学歴や資格と関連のない職種であることなどは、受忍限度の事由として認められなくなっている。受忍限度は、保険料を負担する加入者の連帯集団と失業者個人との間での利益衡量と負担・リスクの分配という考え方を基本とするものであり、失業者の再就職をできる限り早く実現し、地域間の労働市場不均衡を補正することを目的としている。

このように、雇用保険における失業は、通常の保険の保険事故とは異なる性格を持つため、不正受給の防止および短縮のために被保険者に要求される内容を明確に定義する必要がある。そのため、受給者に労働の意思があるかどうかという点も審査の対象となり、その法的基盤として社会法典第三編140条には「受忍限度内の雇用」が定められ、該当する雇用への就職を拒んだ場合や、就職支援事業への参加を拒否した場合などには、制裁措置として給付制限が行われる⁹⁵。給付制限の期間および条件については、1969年の労働助成法以来何度も変更が加えられ、一貫して制度の厳格化が進められてきた。当初4週間と定められていた給付制限期間は、1982年に8週間に延長され、さらに1985年になると自己都合離職に対する給付制限として12週間の規定が導入された。1989年以降は、訓練事業の参加中断も給付制限の理由となる。1994年には給付制限要件にかかわらず、一律12週間が適用されるようになっている。2002年には、雇用局の職業紹介を受けてもすぐに面接の申し込みを行わなかったり、面接に行かなかったり、面接時の態度が悪く採用につながらなかったような場合も給付制限の構成要件として追加された。第一次ハルツ法では、それまでいわゆるオールオアナッシング主義であった12週間の規定を、構成要件によって段階分けする措置がとられ、それまでは行政側にあった立証責任を受給者側に転換している。自己都合離職にはこれまでどおり

95:社会法典第三編159条。本条に定められている給付制限の構成要件は、自己都合離職・就職拒否・自助努力不十分・就職支援事業参加拒否・同中断・不出頭・期限を過ぎた求職届提出の7種類である（2013年4月現在）。2011年に給付制限事由として最も多かったのは不出頭であり、期限を過ぎた求職届提出と自己都合離職がそれに続いている

12 週間の給付制限規定が適用されるが、就職拒否や事業参加拒否ないし中断の場合には、初回の拒否では3週間に短縮され、2回拒否すると6週間、3回目以降になってようやく12 週間となる。また、以前は給付制限期間が24 週間に及ぶと失業手当受給権が消滅する規定であったものが、21 週間で請求権消滅に変更されている。実質的にこれは、就職を3回拒否すると給付請求権が消失することを意味する。

このような制度の改正は、職業紹介の拘束力を強化し、給付制限措置をフレキシブルに運用可能とすることによって、受給者の自助努力を促すことを意図したものである。制裁が容易かつフレキシブルに発動されるとなれば、就職を拒む敷居が高くなって再就職が早まるであろうというのが立法者の理屈となっている。

2.3.2. 基礎保障（社会法典第二編）

2004 年末までは、失業手当・失業扶助・社会扶助という三本立ての社会保障制度が存在したが、2005 年初頭に失業扶助と社会扶助が統合されて求職者基礎保障になった。新たに施行された社会法典第二編がその法基盤をなす。かつての失業扶助は、失業手当と社会扶助の中間的な位置付けのものであり、失業保険と生活保護の性格を兼ね備えていた。失業手当の受給期間が終了した長期失業者を対象とし、失業前の実質収入の53%（子どもがいる場合には57%）を無期限に給付するが、要扶助者であることが前提であり、連邦政府の税収をその財源とするものであった。しかし全体としてみれば、失業扶助はあくまでも失業保険制度の一部であって、失業扶助の受給者は社会法典第三編の積極的労働助成対策の対象となるものがそれをよく物語っている。一方の社会扶助は、最低限の（すなわち「人間の尊厳に相応しい」）生活を保障するための給付であり、各地方自治体の運営する制度であった。

失業扶助と社会扶助はその対象グループが似通っていたため、重複した制度として問題視されるようになり、ハルツ改革の第四次法によって統合された。この改正に伴って「支援と要求」という基本路線が前面に押し出され、受給にはその対価として自助努力が要求されることになる。自助努力が不十分とみなされる場合には制裁を加えるというこの制度は、これまでのように労働市場の需要不足を失業の原因とみなすのではなく、失業者が現状に甘んじて十分な再就職の努力を行っていないことにその主な原因を見出そうとするものといえる。新たに導入された求職者基礎保障は、失業扶助とは違って失業保険への加入と保険料の納入を前提とした保険給付ではなく、あくまでも最低限の生活を保障するための扶助給付である。制度の移行によって、それまで社会扶助を受給していた者は求職者基礎保障になって給付額が増え、失業扶助の受給者はほとんどの場合給付額が減る結果となっている。

税金を財源とする求職者基礎保障は、就労能力のある受給権者に対し、要扶助者であることを審査したうえで給付される生活保障である。受給権を有するのは満15歳以上の、差引対象となる所得および資産では生計を立てるのに十分でない者であり、通常の労働市場で一般的な条件のもとでの1日最低3時間の就労が疾病や傷害のために不可能ではない場合を就労能力があるとみなす⁹⁶。ドイツのこのような就労能力の定義は、諸外国と比較して広義のものとなっており、子育てや親族の介護のために実際には働くことのできない者も含まれることになる。その対象外となっているのは、15歳未満の子どもと65歳以上の高齢者、疾病・

96：社会法典第二編8条

障害により1日3時間以上働くことのできない者であるが、このうち15歳未満の子どもと65歳未満で一時的な疾病・障害により1日3時間以上働くことのできない者が求職者基礎保障受給権を有する就労可能者と同一世帯で生活している場合には、同じく社会法典第二編に定められている社会手当（Sozialgeld）の給付を受けることになる。社会手当は独立した給付ではなく、同一世帯に求職者基礎保障の受給者がいることを前提とした、世帯単位での扶助というコンセプトに基づく制度である。したがって、社会手当も求職者基礎保障制度の一環とみなされる。

一般に「失業扶助と社会扶助が基礎保障に統合された」といわれているが、上述のような要件から漏れる要扶助者もいるため、その受け皿として社会扶助の給付制度⁹⁷もまだ残されている。65歳以上の高齢者と疾病・障害により1日3時間以上働くことが恒常的にできない者はその対象となる。

連邦雇用庁が運営していた失業扶助制度と、各自治体が実施していた社会扶助制度を1つにまとめるにあたっては、新たな運営組織の問題が議論となり、最終的に決着がついたのは2011年になってからのことである。新制度導入当初は暫定的な妥協策として、3種類の運営形態が想定されていた。各地の雇用局と自治体が共同で運営するのが基本的な形態とされ、全国69の自治体については（6年間の期限付きで試行的に）自治体単独での運営が認められたほか、雇用局と自治体の間で話がまとまらなかった地方については、第二種失業手当の支給および就職支援事業を雇用局が担当し、自治体は居住費などそのほかの扶助を行う分担形式が採用された。連邦の行政機関である雇用局と自治体の共同運営について連邦通常裁判所が違憲判決を下したことから、2011年に制度改革が実施されて2012年1月1日をもって分担方式は廃止され、自治体の単独運営の期限がなくなって正規の方式になった。また、ドイツ基本法が改正されたことで共同運営が可能となって、現在は自治体の単独運営または雇用局との共同運営という2つの選択肢のみになっている。また、いずれの形態であっても運営機関の名称がジョブセンターに統一された。

社会法典第二編に基づく基礎保障制度は、純粹に失業者のみを対象とする制度ではなく、あらゆる受給権者の最低限の生活を保障することを意図している。したがって、働いているにもかかわらず、その収入では世帯の最低限の生活が賄えないワーキングプアや、失業前の収入が低かったために失業手当を受給しても生活できない失業者などもその対象に含まれている。後者の場合には、雇用保険による第一種失業手当と、基礎保障制度による第二種失業手当を同時に受給することになる。前者の働きながら第二種失業手当を受給する者のことを巷では「上乘せ受給者（Aufstocker）」と呼んでいる。一方、連邦雇用庁の用語で上乘せ受給者というのは、上述後者の同時受給者を指している。この第一種および第二種の失業手当を同時に受給する者の数は2011年には8万1,839人⁹⁸で、就労能力のある受給権者全体の1.8%を占めている。ここ数年減少傾向であったが、再び増加の兆しを見せている。この同時受給という現象は、近年低賃金の非正規雇用が広まってきている状況を反映するものと考えられる。ドイツの政治議論において一般に上乘せ受給というと、働いても生活することができない就労受給者⁹⁹、いわゆるワーキングプアのことである。雇用庁の統計によれば、2011年には年平均で135万人を超える就労受給者がいた。そのうちフルタイムで働く狭

97：社会法典第一二編

98：連邦雇用庁統計。2011年の受給権者総数は461万5,057人であった

99：これは連邦雇用庁が正式に使用している名称

義のワーキングプアが占める割合は27%（2010年）で、大半は僅少労働（ミニジョブとミディジョブ¹⁰⁰を含む）に従事している。就労能力のある受給権者全体に占める僅少労働者の割合は、2012年には14.2%（2007年11%）と増加傾向にある。就労受給者の数（個人事業主除く）に占める割合で見ると、月収450ユーロ未満が57%を超え、450～800ユーロが18%、800ユーロを超える月収がある者は24.8%となっている。第二種失業手当を受給しながら僅少労働に従事する例がこれだけ増えている背景には、制度上の理由がある。収入は手当給付額から差し引かれるのが原則であるが、月額100ユーロまでは差し引かれない。さらに100.01～1,000ユーロまでの分については、その20%が差引額から控除される。たとえば、ミニジョブの上限である450ユーロの収入がある場合には、170ユーロ（ $100 + 350 \times 0.2$ ）については給付額から差し引かれず、第二種失業手当給付額のプラス a 分となる。ここで興味深いのは、受給権者全体と就労受給者の世帯構成を比較すると、就労受給者世帯は夫婦（子どもがいる場合といない場合を含む）が多く、単親家庭および単身世帯が比較的少ないという点である。家族を養う必要のある者よりも単身者のほうが、自らの収入で最低限の生活を維持しやすいというのは納得がゆく。

このように、就労受給者に手当を給付するには巨額の資金が必要となる。2010年に就労収入のある要扶助世帯に支給された給付総額は114億ユーロに上り、少なくとも1人が常勤就労している世帯に支給された額は19億9,000万ユーロである。これは、現金給付総額のおよそ30%が就労収入のある世帯に支払われていることを意味する。就労受給者の数が増加し財政負担が深刻になっていく状況の中で、労働組合はこのような制度を「税金による低賃金労働補助金制度」として激しく批判し、低賃金労働解消のために全国一律の法定最低賃金8.50ユーロ（時給）の導入¹⁰¹を要求している。これに対して使用者側は、上乘せ受給の原因は低賃金にあるのではなく、該当者がパートタイムで働いているか、1人で家族を養っているからだとして主張しており、その場合にはたとえ8.50ユーロの最低賃金が義務付けられたとしても、就労受給者の問題が解消するわけではないということになる。いずれにせよ、就労しているにもかかわらず第二種失業手当を受給しなくてはならないという問題の対処と、巨額な費用の抑制が必要であるという点では、党派を超えて意見が一致している。

社会法典第二編に定められた求職者基礎保障制度は、最低限の生活を保障すると同時に求職者の再就職を支援することもその主要な目的である。IABの調査（2008年）によれば、再就職後6カ月が経過した時点で就労収入のみで生活が成り立っており、基礎保障の給付を受けなくても済んでいる者の比率は、（正規採用で）再就職した基礎保障受給者の37.2%にすぎない。また、受給者が再就職してもその雇用が長続きしないという状況も明らかになっており、再就職者の44%以上が6カ月以内に再び基礎保障の給付を受けているという数字がそれを裏付けている。さらに、これは2011年7月から2012年6月までの期間に関する連邦雇用庁の統計データだが、一度要扶助者ではなくなった受給権者が3カ月以内に再び給付を受けるようになるケースは25%である。また、基礎保障受給者が再就職する場合には、有期雇用や派遣労働である比率が通常よりも高いことがわかっている。これについてIABは、非正規雇用の氾濫がその背景にあるとしている。

100: Midi-Jobは2003年に第二次ハルツ法で導入されたもの。月収が450.01～850ユーロの、ミニジョブ（450ユーロ以下）と正規労働（850.01ユーロ以上）の中間をつなぐ「累進領域（Gleitzone：社会法典第四編20条）」では、労働者が支払わなければならない社会保険料率が約11%から約21%にスライドする

101: 2013年12月に成立した大連立政権の連立契約には、2015年1月1日にドイツ全土で8.50ユーロの最低賃金を導入することが明記されたが、2014年1月にはすでに与党の1つCSUが例外規定を要求するなど、今後の展開はまだ不透明である

2.4. 職業紹介

2.4.1. 歴史

ドイツでは長いこと職業紹介を国が独占していたため、民間職業紹介の歴史はまだ浅い。しかし、歴史を遡れば15世紀にはすでに紹介業が存在していたという記録が残されており、19世紀になると、当時はまだ公共の職業紹介機関が存在しなかったこともあって、職業紹介が盛んに行われるようになった。1907年には7,205人の職業紹介業者が登録されていた。しかし、紹介業者による不正行為が重なったため、1910年に求人紹介法（Stellenvermittlungsgesetz）が制定され、業者の新規認可基準が厳しくなった。公共職業紹介が始まったのは1890年代で、自治体の事業として各地に広まり、20世紀初頭には全国で283の自治体に職業紹介を行う部署があったが、まだドイツ全土に普及していたわけではない。第一次世界大戦終戦後の大量失業時代には、1,600の公共職業紹介所、1,200の労使系紹介所、250の同業組合系紹介所、同じく250の福祉団体系紹介所などが入り乱れる状況となったが、それでもドイツ全土を網羅する制度の確立には至らなかった。

後に国が職業紹介を独占する基盤となったのは1922年の労働紹介法（Arbeitsnachweisgesetz）である。この法律によって民間人および民間機関による紹介業務が国の監督下に置かれ、さらに1927年の職業紹介および失業者保険に関する法律（Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung）で職業紹介独占が法文化されて1931年に発効した。そして、1935年に民間職業紹介は法律によって明確に禁止されることになる。これがドイツの国による職業紹介独占の始まりである。

第二次世界大戦後誕生したドイツ連邦共和国は、ILOと締結された2つの条約¹⁰²を職業紹介独占の根拠とした。1967年には連邦憲法裁判所が、民間職業紹介業者が求職者の弱みにつけこんで高額の料金を請求し不当な利益を上げることを防止すべきであることを理由に、職業紹介独占の合憲性を認める判決¹⁰³を下している。1969年制定の労働助成法では、その第4条に連邦雇用庁による職業紹介の独占が定められ、唯一の例外とされた芸術家および企業管理職者の職業紹介についても、連邦雇用庁の監督下に置かれている。

1990年代に入り、ようやく民間職業紹介に関する議論が進展する。1991年に欧州司法裁判所¹⁰⁴および連邦通常裁判所¹⁰⁵がいずれも民間企業の上級管理職の職業紹介に関してドイツ雇用庁による紹介独占の合法性を疑問視する判決を下したことがその契機となって、当時すでに民間の職業紹介が許されていた英国や米国、スイスなどに倣う形で、1994年の雇用促進法改正により、1994年8月1日をもって遂に民間職業紹介が認可された。1994年10月末にはすでに1,051件の職業紹介免許が連邦雇用庁により発行されている。しかし紹介件数は1994年にはわずか2,996件にすぎず、1995年も2万700件と振るわなかった。そのため、認可を受けた民間職業紹介業者の20%が廃業している。IAB研究所によれば2000年の民間職業紹介件数は50万件弱である。ただし、この数字には公益機関による紹介数も含まれている。ドイツ人材紹介

102：1948年の第88号条約（無料公共職業紹介）と1949年の第96号条約（有料職業紹介業者の禁止）

103：BVerfG, Entscheidung vom 4. April 1967, Az. 1 BvR 126/65.

104：EuGH vom 23. April 1991, C-41/90.

105：BGH, 25.09.1991 - IV ZR 87/90.

連盟（Bundesverband Personalvermittlung e.V.:BPV）の発表した数字では、2001年に営利事業として紹介に成功した件数は約13万件で、失業者の再就職はそのおよそ4分の1とされている。民間職業紹介の解禁当初は、各州労働局による審査と認可が義務付けられていたが、2002年4月以降は営業届さえ提出すれば誰でも紹介業務を行うことが可能になっている。さらに期を同じくして、求職者が民間紹介業者と契約を結び紹介料を支払う可能性が社会法典第三編296条に新たに規定され、ドイツの職業紹介市場は事実上ほぼ完全に自由化された。

2.4.2. 公共職業紹介

公共職業紹介は国の義務であり、何人に対してもこれを拒むことはできない。また、特定の例外的なケースを除き、職業紹介サービスは無料である。職業紹介にあたって連邦雇用庁が遵守すべき主な原則は、社会法典第三編36条に定められている。その内容は、法律や良俗に反する職業の紹介は許されないこと、性別・年齢・健康状態・国籍・人種・民族・信教・信念・性的同一性などに基づく差別をしてはならないことなどである。

ドイツの公共職業紹介制度には、2003年に始まったハルツ改革によって大幅な変更が加えられた。ここでは改革以降の公共職業紹介の現状を説明する。特に社会法典第二編が2005年に施行されたことで、公共職業紹介業務を扱う機関の種類が増えている。現在は従来から職業紹介を行っている雇用局のほかにも、社会法典第二編の求職者基礎保障を運営する雇用局と、自治体の共同運営機関および単独で運営にあたる自治体の担当部署（いずれも現在ではジョブセンターと呼ばれる）の3種類が存在する。

ハルツ改革が始まる前の2002年1月、ドイツ会計検査院は連邦雇用庁の統計値に重大な瑕疵があることを指摘した。その検証の結果、紹介成功件数とされていた数字のうち、正しい法律の定義による職業紹介の成功、すなわち雇用局が選抜と紹介を行った結果、就職に至ったのはわずか3分の1しかないことが判明。もう3分の1は「再就職への協力」にすぎず、残りの3分の1は検証不能で完全な粉飾も含まれていた。この事件が連邦雇用庁の抜本的な構造改革につながり、雇用庁は統計値の集計にあたっては会計検査院が採用したのと同じ狭義の職業紹介概念を採用するようになった。また、公式な職業紹介件数は以後発表されなくなっている。

雇用庁の組織改革に伴う新たな職業紹介業務モデルとして導入されたのが、「未来の顧客センター（Kundenzentrum der Zukunft）」である。このモデルはすべての雇用局で採用されており、自治体との共同運営機関もこのモデルを導入しているところが多い。未来の顧客センターというコンセプトでは、各雇用局の入り口に総合受付エリアを設けて、来所者の用件を聞き、単純な用件の場合にはその場で処理すると同時に、基本データの受付を行う。また、電話はすべてコールセンターに集約することで、職業紹介相談員は事務処理や外部からの電話に煩わされることなく、本来の紹介業務に集中できるというシステムである。紹介担当者との面談はすべて予約制とし、以前のように雇用局で何時間も待たされるようなことがなくなる。また、初めて失業登録に訪れた者には、受付でアンケート用紙¹⁰⁶を渡し、紹介担当者との面談の前に提出させる。

106：このアンケート用紙を「仕事パック（Arbeitspaket）」と呼び、職歴や資格、求職活動実績などに関する質問が数ページにまとめられている

この情報をもとに担当者は求職者との就職相談の準備を行う。

実際の就職相談では、まず相談を受けるきっかけとなった事情から話に入り、求職者データの更新が必要であればパソコンに入力する。そして求職者の自助努力および意欲を確認、さらに時間的・地理的な柔軟性を掌握するため、免許や車の有無、託児の必要性や遠距離通勤・転居などの可能性について質問する。続いて求職者の知識や素養を確認し、技能について記録ないし情報を更新。これまでの就職活動内容をヒアリングしてから求人マッチングサーチを行い、ヒットすれば紹介する。そして就職支援契約の締結。これが基本的な流れである。ただし、この中で本来なら職業紹介の最も核心的な要素であるはずの求人サーチの位置付けが薄れつつある。その理由は第一に、現在は求職者自身が雇用庁のインターネット求人情報などの検索をすることが求められていること、さらには、採用の見込みが少ないと思われる求職者にははなから紹介しないという方針から、サーチをしても意味がないとみなされるケースがあることによる。また、雇用局の職業紹介は求人ベースの性格が強くなっており、求人の届出を受けてから適任者を探すことが多いこともその理由の1つである。

初回面談の内容を踏まえて担当者は求職者のプロファイリング¹⁰⁷を行い、6種類のグループに分類する¹⁰⁸。そしてグループごとにその後の対応が変わってくる。それぞれ特定の手順や措置が定められている。「市場好適」「積極化推進」「要支援」「要開発」「要安定」「要援助」¹⁰⁹の6グループのうち、最初の3グループは(比較的)再就職の見込みがある層である。「市場好適」は紹介すればそのまま特段の障害もなく再就職可能な者、「積極化推進」は意欲の欠如が問題とみなされるグループである。「要支援」は、技能習得などの支援措置が必要とされる者。残り3グループはいずれも早期(6~12カ月以内)の再就職が困難とみなされ、長期的な援助措置を講ずる必要性が想定されている。

面談の際に締結することになっている就職支援契約は、雇用局ないしジョブセンターおよび失業者自身が今後実施する内容を定め、その実施状況について記録を行い検証可能とするためのものである。

就職活動を支援するための給付として、2008年末までは、応募書類作成・送付費用・面接時等の交通費・移転費・作業服費・作業具費などさまざまな項目についての助成が個別に規定されていたが、2009年からは社会法典第三編45条に一本化され、紹介相談員の裁量によって個々のケースで必要となる費用を給付することのできるフレキシブルな職業紹介予算制度(Vermittlungsbudget)¹¹⁰が導入されている。

職業紹介の手法には、求職者ベースの紹介と求人ベースの紹介¹¹¹があるが、ドイツでは1975年に完全

107: ドイツで求職者のプロファイリングが法制化されたのは1998年に施行された社会法典第三編でのことである。当初は失業期間が6カ月を経過した時点でのプロファイリングが定められていた。その後、2002年のジョブアクティブ法でプロフィール作成のタイミングが失業届提出時に早められている。しかし、現場で実際にその手順が確立されたのは2003年以降「未来の顧客センター」が実施されてからの話である。2009年以降は「ポテンシャル分析(Potenzialanalyse)」と名称を変えて社会法典第三編37条に規定されている

108: 2009年までグループは4種類だけであった。再就職の可能性が高いグループから順に「市場好適」「積極化推進」「要支援」「要介添」の4段階に区分けされ、通常の労働市場での再就職の見込みがないとみなされた要介添者については、各種就職支援事業への参加の可能性がほぼ完全に排除されていた。このグループ分けが画一的かつ硬直的に運用されているという批判が高まって、現在の6種類の区分に基づく「4段階モデル(4-Phasen-Modell)」が導入されることになる。「4段階モデル」の「4段階」は手順の4段階を指し、「プロフィール作成」「目標設定」「戦略の選択」「実行と維持」という4段階を意味する。4段階モデルは、初めて社会法典第三編および第二編の分野に共通に適用され、雇用局のほか自治体との共同運営機関、自治体が単独で運用する求職者基礎保障でも実施されている。このモデルのコンセプトは、それまでの手法が失業者の弱点や問題点のみに注目するアプローチであるという批判を踏まえ、求職者の強みに焦点をあてるものとして構想されたのであるが、実際にはやはり失業者の弱点ベースになっていることは否定できない。

109: ドイツ語ではそれぞれ Marktprofil, Aktivierungsprofil, Förderprofil, Entwicklungsprofil, Stabilisierungsprofil, Unterstützungsprofil である

110: 社会法典第三編45条(2009年1月1日施行旧法)、現在(2012年4月1日以降)は44条

111: 求職者ベースの紹介は登録された求職者に合わせて適職を探す手法。求人ベースとは、求人の届出に対して適切な求職者を探す手法である

雇用時代が終わって求職者の数が急増してから、職業紹介相談員と使用者とのコンタクトは希薄になっており、前述の統計粉飾事件が発覚してからようやく使用者サイドでも紹介業務を強化しようとする動きが具体化している。その直後にまず導入されたのが「使用者求人サービス (Arbeitgeber-Stellen-Service)」であるが、これは求人を行う雇用者向けの全国统一電話番号を設けて、電話受付後 48 時間以内に必ず相談員が返事をするというものにすぎず、積極的な求人開拓ではない。「未来の顧客センター」コンセプトが実施されると、就職者側の業務と並行して求人側業務についても明確な基準が確立された。求人側業務の中核をなすのは求人申込の受付、求人情報の管理、候補者の紹介、求人開拓などであるが、新しい業務モデルでは相談員の 20%¹¹² 以上をこれらの業務にあたらせることが定められている。

使用者対応業務においても、求職者の場合と同様にグループ分けが行われる。求人数の多い企業や特別な重要性を持つ企業はプレミアム、それ以外の使用者をスタンダードに区分する。プレミアム顧客には、特別なサービスや集中的な対応を行い、企業訪問を実施するのも原則的にプレミアム顧客のみである。

求人情報は電話・FAX・Eメールなどを通じて入ってくるケースが最も多く、雇用局職員が地元新聞の求人広告を調査して収集するケースや、企業訪問による積極的求人開拓などもある。受領した求人情報は、求人事業主がプレミアム顧客であるかどうか、またその具体的な求人の質によって4種類のマッチングストラテジーのいずれかの処理が行われる。マッチングストラテジーは1から4に分かれており、①労働条件が魅力的なものでない求人の場合にはデータバンク簡易検索、②労働条件は魅力的だが人材確保が困難と思われる求人には簡易検索に加えて多数の求職者に対する求人情報送付、③労働条件が魅力的で人材確保も可能と思われるが同地区内には適当な求職者が少ない場合にはデータバンク標準検索および広域的検索、④条件が良く人材確保も問題なく同地区内に適当な求職者が十分いる場合には標準検索を行ってから該当者に電話をして就職の意思と適性を確認してから企業に紹介という差別化が行われている。

求職者基礎保障制度が施行されて以来、企業側から見ると求人にあたって利用できる窓口が3種類に増えたことになる。社会法典第三編の雇用保険を運用する雇用局と、第二編の基礎保障制度を単独で運営する自治体、そして雇用局・自治体の共同運営機関である。雇用局および自治体が各制度を単独で運営している場合には、独自の使用者業務部門を設置していることが多い。雇用局と自治体が共同でジョブセンターを運営している場合には、センター内に使用者対応専門部署を設置する方法のほかに、使用者側業務については雇用局に委託する方法、また使用者サイドの業務はまったく行わないケースもある。2006年から2008年にかけて、共同運営機関のおよそ4分の3が使用者対応部署を設置している。

2.4.3. Job to Job 職業紹介

かつては失業初日に雇用局に出頭すれば十分であったが、2003年7月に早期届出義務が導入され、解雇通知を受け取ったら直ちに届出が必要となった。現在は改正されて、失職する3カ月前の時点が届出期限となっている¹¹³。この規定は解雇通知から失業までの期間（「行動期間 (Aktionszeit)」と呼ばれる）を

112：ハルツ委員会の報告では50%以上が推奨されていた

113：社会法典第三編 38 条。解雇通知から解雇までに3カ月ない場合には、解雇の期日を知ってから3日以内に届け出る

職業紹介や資格取得などに有効に活用し、いわゆる Job to Job 職業紹介の実現を目指すものである。失業期間なしで新しい職場に就くことを理想とする、予防的な職業紹介のアプローチである。この早期求職届出義務を怠ると給付制限を受けることになるが¹¹⁴、この規定を知らずに罰則を受けることになるケースも多い。また、この早期求職届は同じく社会法典第三編の 141 条に定められている「本人出頭による失業届 (Persönliche Arbeitslosmeldung)¹¹⁵」とは別物であり、早期求職届をもってこれに代えることはできない。さらに、解雇に対して訴訟を提起している場合でも、早期届出義務は成立する。届出義務を免除されるのは職業訓練生の場合のみで、職業訓練生がそのまま訓練先の企業に正規採用されるかどうかは、訓練終了の直前に訓練生が修了試験に合格するかどうかによって決まることがその理由とされている。

ハルツ改革の実施効果を評価した連邦労働社会省の報告書¹¹⁶によれば、早期に求職届を届け出た者のうち、実際に Job to Job で再就職に成功したのはわずか 7.5% にすぎず、それもその多くは雇用局の助けを借りずに再就職している。基本的なコンセプトとしては決して誤ったものではないはずのこの制度が効果を上げていない原因としては、解雇通知から解雇までの期間中に技能取得事業などに参加するための休みをとる権利が保障されていないことや、届出の時期が早まったことで相談員が担当する求職者の数が増えたこと、急ぎの求人が多いためにまだ働いている求職者は紹介できない場合が多いなどの点が指摘されている。

2.4.4. バーチャル労働市場

連邦雇用庁の構造改革の一環として、2003 年に新しい IT システムが導入された。それまで複数の独立したシステムを使用していたために重複した作業が必要となっていた問題を解消するため、システムの統合が行われたのである。その一部として導入されたバーチャル労働市場 (Der Virtuelle Arbeitsmarkt: VAM) は、4種類の業務システムをひとつにまとめた共通プラットフォームの名称である。その中で最大のシステムは職業紹介・職業相談情報システム VerBIS で、以前の職業紹介システム CorARb (1977 年導入) および職業相談システム COMPAS (1985 年導入) に代わるものである。VerBIS は相談員の日常業務で使用される標準ソフトウェアとなっている。もう1つは外部からもアクセス可能なインターネットベースの「求人マーケット (Job-Börse)」で、以前は求人情報サービス (SIS) と呼ばれるソフトウェアが使用されていた。3つ目がメタサーチエンジン「求人ロボット (Job-Roboter)」で、企業や行政機関のウェブサイトに掲載される求人情報を検索するために職業相談員が使用する。最後のシステムは一般に公開されているオンラインポータルで、このポータルを通じてユーザーは求人マーケットにアクセスできるほか、雇用庁の各種サービスを利用できるようになっている。

VerBIS の開発は順調には進まなかった。当初社会法典第三編の分野のみ、すなわち雇用局の職員のみが使用する目的で開発が始まっていたにもかかわらず、開発途上でユーザーの範囲が社会法典第二編 (すなわち雇用局が運営に参加しているジョブセンター) にも拡大されたからである。新システムはネットワークユーザー用に構築されており、旧システム (CorARb/COMPAS) が静的なデータページをめくってゆく方式であったのに対し、ハイパーリンクを辿ってバーチャル空間を移動してゆく現代的な方式である。VerBIS には求人

114: この場合の給付制限期間は 1 週間である

115: 改正前は 122 条。失業届は失業前 3 カ月にならないと受理されない

116: Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (2006)

マーケットと連携して3種類の検索が用意されている。クイックサーチ、全文検索、プロフィールマッチングの3種類で、クイックサーチでは検索したい項目を入力して検索し、入力項目が多いほど検索結果も細くなる。特定の職種などのキーワードでデータセットを検索したい場合には全文検索を使う。最も高度な検索機能がプロフィールマッチングで、求人から求職者、求職者から求人のマッチングがそれぞれ可能であり、データ各項目は加重されて検索が行われる。検索結果は一致する項目が多い順に表示され、その画面に基づいて相談員がそれぞれ該当するマッチング戦略に従って確認作業（求職者データの閲覧、求職者への連絡など）を行ったうえで候補者を紹介する。

VerBIS を使って業務を行う職員の数には6万人を超えている。それに加えて一般のユーザー（求職者および求人企業）も、求人マーケットとの連携機能を通じてインターネット経由で雇用局ないしジョブセンターの VerBIS に保存されている自分のプロフィールにアクセスして編集したり、自分でマッチする求職者ないし求人の検索をしたりできるようになっている。また、直接オンラインで応募書類を作成して送信したり、企業が求人情報を雇用局・ジョブセンターに送信したりする機能も備えられている。2006年12月には、求職者が求人マーケットで作成した自分のプロフィールを雇用局に引き継いでもらう機能が追加された。また、すでに求人マーケットのプロフィールがある求職者の場合には、雇用局で初めて面談を行う際に VerBIS に新たにデータを入力する必要はなく、求人マーケットから VerBIS にインポート可能である。

2.4.5. 官民連携および準公共職業紹介

1931年から1994年まで60年以上にわたって民間の職業紹介が認められていなかったドイツであるが、その規制が緩和される具体的なきっかけとなったのは、欧州司法裁判所が1991年に下した判決である。この判決で欧司裁は、連邦雇用庁の職業紹介独占が EEC 条約で保障されている競争の自由に違反するものであるという判断を示している。その後急速に進行した民間職業紹介の自由化に伴って、公共職業紹介にも民間のサービスを取り入れる可能性が模索されるようになった。1998年に施行された社会法典第三編¹¹⁷には、求職者の同意を前提として、職業紹介支援サービスを第三者に委託する可能性が盛り込まれ、その後2002年には紹介業務全体を委託することができるようにその範囲が拡大された。

2002年3月には紹介バウチャー制度¹¹⁸が導入された。第三者委託制度では、雇用局が委託した業者に求職者が割り当てられるのに対し、紹介バウチャーでは求職者が自由に民間業者を選択することができる。紹介バウチャーは2012年4月1日をもって積極化推進紹介バウチャー（Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein：AVGS）と名称を変えて制度が一新されている。このほかにもハルツ改革の一環として民間のサービスを利用する新しい手法が各種導入されている。人材派遣サービス¹¹⁹もその1つで、雇用庁の委託により求職者を派遣する民間派遣会社であり、派遣先企業での正規採用を最終目標とする制度である。制度導入当初はすべての雇用局に PSA を設置する義務があったが、2006年1月1日以降は任意となっている。さらに新たな官民連携の可能性を開いたのが、社会法典第三編 42li 条（旧法）の就職支

117：社会法典第三編（旧法）37条

118：社会法典第三編（旧法）421g条

119：Personal-Service-Agentur（略称 PSA）。社会法典第三編（旧法）37c条、（新法）45条

援事業（Eingliederungsmaßnahmen）¹²⁰である。これは、特殊な支援を必要とする失業者や失業の危険に迫られている労働者のニーズに合わせて個別に考案されるべき施策であって、その内容や方法については規定がなく、自由競争の原理に基づく淘汰によって最も革新性と効率性の高い施策が残るであろうという考え方がその背景にあった。

第三者委託制度は2004年には約63万5,000人の求職者を対象に実施されているが、その後社会法典第二編施行に伴い対象者が二分されたこともあって、2007年には24万人に激減した。これだけ急激に減少したのは、当初第三者に委託するのが一般的であったプロファイリングを雇用局の職員が行うようになったことや、前年の成果が悪かったことを受けて雇用局が事業を継続しない例が多かったことなども理由として挙げられる。この制度の利用率は地域によって大きな開きがあり、失業者の0.05%未満のみを対象としている地区から10%を超える地区までさまざまであった。紹介を委託した民間業者の実績を見ると、再就職率においても就職までの期間においても、公共職業紹介と比較して良いとも悪いともいえないという結果がでており、雇用局の人員不足を補うための補的手段としてのみ有意義という評価がある。実際に第三者委託を行った雇用局の多くでは、業務負担の軽減がその主たる動機であった。しかし、民間業者との競合状況が生まれたことで公共職業紹介の質の向上にもつながっている。

就職支援事業制度は2006年までニッチ的な存在で、その対象となった者の数は1万5,000人から4万人程度である。2007年に連邦雇用庁が全国6地区で大規模なパイロット事業を実施したことで、その数は増加している。その効果分析結果は好ましいとはいえず、事業に参加したグループと参加していないグループの再就職率を比較した場合、女性ではマイナス（-7.8%）になっている。ただし、再就職後の安定性（持続性）の点では改善が見られる。

紹介バウチャー制度は、民間職業紹介業者の認可義務が廃止され、求職者と民間職業紹介業者の間の契約締結規定が導入されると同時に始まった。その背景には、職業紹介市場への新規参入を奨励し、民間業者に対する雇用庁の監督権を解消することで、公共職業紹介と民間職業紹介の競争を実現するという立法者の狙いがある。2004年12月までのバウチャーは、失業手当および失業扶助の受給権者が失業してから3カ月を経過した時点で交付を請求することができるものと定められ、週労働時間15時間以上の正規採用¹²¹紹介成功に対して報酬（失業期間により1,500ユーロまたは2,000ユーロまたは2,500ユーロ）が支払われるが、うち1,000ユーロを就職時、残額は雇用関係が6カ月継続した時点で支払う仕組みである。ただし、バウチャー交付以前にすでに雇用局が紹介を委託した民間業者や、失業前1年間に少なくとも3カ月以上働いていたことのある雇用主への就職、3カ月以下の有期雇用の場合には報酬は支払われない。2005年1月から2006年12月の間に制度に修正が加えられた結果、民間業者が紹介バウチャーの報酬を受け取るためには営業届を行っていることが条件となった。また、バウチャー交付請求権は3カ月の期間内に6週間失業期間があれば認められるようになり、紹介報酬は一律2,000ユーロ（消費税含）に改定されるとともに、1,000ユーロの第1回支払時期が就職6週間後に変更された。バウチャー交付以前にすでに雇用局が紹介を委託した民間業者、3カ月以下の有期雇用、営業届の際に職業紹介を営業の目的として届け出していない

120：第一次ハルツ法により2003年に導入されたこの制度は当初2005年末までの暫定的なもので、2007年まで延長された後、2008年以降は継続されなかった。現在はこれに代わる制度が社会法典第三編45条に定められている

121：ここでいう正規採用とは、社会保険加入義務のある雇用関係の成立を意味する

業者、失業前4年間に少なくとも3カ月以上働いていたことのある雇用主への就職などが支払い対象から除外された。これは制度の不正利用や便乗効果を抑制する目的の措置である。2005年1月の時点で、第二種失業手当の受給権者には紹介バウチャー交付請求権がなくなっている。2008年1月にはバウチャー交付を請求できるのが失業期間2カ月からになったが、2011年1月に再び6週間に短縮された。2008年以降は、長期失業者および障害者については報酬額を2,500ユーロまで増額することが可能になっている。2012年4月1日には、バウチャーの交付請求権がない求職者に対しても雇用局の裁量により給付することのできる「積極化推進および再就職のための施策」の一要素として、社会法典第三編45条に盛り込まれた。また、この時点で紹介バウチャーという名称が廃止され、適用範囲の広い「積極化推進紹介バウチャー」に姿を変えている。2013年1月1日以降、バウチャーの報酬を受け取ることができるのは認証を受けた業者のみに限定されている。

バウチャー制度の運用にあたっては、連邦雇用庁と連邦労働社会省の間で繰り返し見解の相違があらわになっている。2012年4月の法改正まで、バウチャーを利用して民間業者に紹介を依頼しようとする求職者は、社会法典第三編296条に従い業者と書面による紹介契約を結ぶことが義務付けられていたが、改正以降雇用庁では書面契約は必要なくなったという見解を示し、これに連邦労働社会省が反論したという経緯がある。結局2012年11月になって雇用庁が新たに業務規定を発令し、契約締結を要求するようになっている。また、当時は求職者が依頼することのできる業者の数についても見解の相違があり、社会法典第三編297条には排他的契約により求職者を唯一の紹介業者に拘束する規定は無効であることが定められている（＝連邦労働社会省の見解）にもかかわらず、雇用庁は依頼する業者は1件のみに限られている旨の教示を求職者に対して行っていた。

1994年に連邦雇用庁による職業紹介の独占が廃止されたことで多数の職業紹介業者が開業したが、純粋な民間業者に加えて、連邦雇用庁や各種公共機関の資金によって運営される紹介機関も設立されている。そのような準公共職業紹介機関の1つが、障害者の職業紹介業務を請け負う「社会参加専門サービス（Integrationsfachdienst）」である。ドイツ全土の雇用局管轄地区に必ず最低ひとつは設置されている社会参加専門サービスは2000年に設置された。社会参加専門サービスに雇用庁または社会法典第二編運営機関が業務を依頼するには、第三者委託制度またはバウチャー制度を利用する。この機関の役割は、障害を持つ労働者および求職者の相談窓口となると同時に、適切な就職先や職業訓練先を見つけるのを支援することと、障害者を雇用する企業の相談に乗ることである。

2.4.6. 入職経路とその比率

入職経路の実態を把握するのは困難である。存在するデータはアンケート調査によるものしかない。連邦雇用庁も統計粉飾事件以来、市場シェアや公共職業紹介利用率などの指標を公表しなくなっている。IABの企業アンケート調査結果¹²²によると、2006年に企業が求人でもっとも頻繁に利用したのは求人広告（41%、複数回答可）であり、縁故が40%となっている。続いて多いのはインターネット（雇用庁のものを除く）の29%、自発的応募者からの選抜27%、雇用局への届出25%、社内募集20%、雇用局のインターネットサー

122 : IAB Kurzbericht Ausgabe Nr. 11/23.5.2007.

ビス 18%などとなっており、民間紹介業者の利用は9%にすぎない。この数字を見ると、企業が雇用局に求人を出し出す比率は、インターネットも含めて 43%であることがわかる。実際に採用に至った経路を見ると、縁故が 34%で最も多く、求人広告が 22%、自発的応募者の選抜 12%、インターネット9%などとなっている。雇用局は届出およびインターネットサービスを合わせても 12%で、民間職業紹介業者は 3%にとどまっている。もう一つの指標である求人成功率（その経路で採用に至った数／求人を行った数）では、縁故が 85%、広告 54%、自発的応募者選抜 46%という結果がでており、雇用局（インターネット含む）経由の求人成功率は 36%、民間職業紹介業者 33%である。

ドイツ経済研究所 DIW の労働者を対象としたアンケート調査（DIW Wochenbericht 20/2007）¹²³でも、実際に就職につながった経路は縁故が3分の1を超えており、求人広告（新聞およびインターネット）への応募が4分の1弱を占めている。求人広告は新聞広告のほうがまだ数が多いものの、インターネットの重要性が増しており、1999年にはわずか2%だったものが2007年には10%近くになっている。インターネットは今や公共職業紹介の占める比率とほぼ同じになっているのである。民間職業紹介業者（PSA 含む）は数パーセントしかない。この調査では25%強の労働者が「その他」という回答を選択しているが、その多くは自発的応募であると考えられる。

2.4.7. 使用者側の状況と課題

労働市場政策を考えるにあたって求職者ばかりに目が向きがちであるが、ドイツ国内で総数およそ 500 万に上る事業所や行政機関の存在を軽視することはできない。構造的な観点から見れば、1975 年以来続いている現在の大量失業時代にあっては、むしろ労働需要サイドの重要性が高いのである。もちろん、少子化による後継者の減少や専門人材不足、労働人口の高齢化、いわゆる団塊の世代が間もなく定年に達することなどから、次第に需要と供給の均衡に向かいつつあるのも事実であろう。行政機関を含む事業所のうち、少なくとも1人の労働者を正規に雇用しているのは 400 万強である。事業所の構成は、西ドイツ地区で平均従業員数 17 人、東ドイツ地区平均 15 人とかなり小規模であることがわかる。ドイツでは事業所がデュアル型職業訓練の担い手であり、各学年の3分の2近くの若者が職業訓練に進むことを考えれば、その重要性は極めて大きい。職業訓練市場の現状は、職業訓練浪人を生む求人不足の状態から、一部の職種では人材が不足し、特定の職種に人気が集まる状況に変わりつつある。企業内職業能力向上訓練については、さまざまな助成が行われているが、いまだに資格水準の高い従業員や男性、中年年齢層に偏る傾向が強く、低資格者や社内での昇進昇格を可能にするような訓練はまだ不十分といわれている。企業が自社内で十分な職業訓練や人材開発を行わないと、専門人材の確保には他社の出身者か失業者、潜在労働力または外国人労働者などから探すことになり、また市場の相場賃金での雇用が必要となる。昨今ドイツでも不安定な非正規雇用¹²⁴の氾濫が問題化しており、労使双方および政治と政府による対応が急務となっている。また、2010年には就労者の約15%が副業に就いており、リーマンショック前と比べて4倍以上に増加していることから、兼業の問題も無視できない。行政機関は近年大幅な人員削減を進めており、1990年代初めには530万人いた公務員の数が、2010年には360万人まで減少している。連邦政府の職員だけを見ても、1993年

123：2004年から2005年にかけて就職した1162人の労働者を対象としたアンケート調査

124：ドイツ語文献ではその程度や文脈により、atypische Beschäftigung、marginale Beschäftigung、prekäre Beschäftigung などと呼ばれる

以降毎年 1.5%が削減されてきた。しかしながら、職業訓練の担い手として、また雇用主としての公共機関の重要性には変わりがない。

2.5. 支援政策

2009 年の「労働市場政策手段の方針見直しのための法律¹²⁵」により社会法典が改正されて抜本的な方針の転換が行われ、各種政策が整理されるまでは、次々と新たな政策がいわば試行錯誤の状態で策定されて、その数は 80 種類近くに達していた。2012 年1月1日¹²⁶には「労働市場参加チャンス改善のための法律¹²⁷」によってさらなる制度改革が実施され、各種政策にも大幅な変更が加えられている。以下、5つの分野に分けて各種政策の改正後の状況を、その簡単な沿革とこれまでの評価と合わせて解説する。

2012 年の制度改革は、失業者の再就職スピードアップを図るため、すべての政策を正規雇用という目的に照準を合わせて徹底的に合理化することを意図している。迅速な対応を可能にするため、現場レベルでの決定権限が強化され、リーマンショック後の経済危機の最中に導入された操業短縮手当の特別規定を廃止し、起業助成金をカットして義務給付から裁量給付に変更した。このような改革に対しては、就職困難者や高齢者、単親家庭などの労働市場弱者を切り捨てるもので、成果を上げている起業助成金のカットは財政削減以外の何ものでもないという批判があるが、当時の労相に言わせれば、ドイツでは景気が回復して大量失業時代が終わり、今後需要の高まる専門人材の確保に向けた適切な舵切りということになる。

2.5.1. 就労促進施策

失業者一人ひとりの再就職のチャンスを拡大するための施策には、資格や技能の習得（職業能力向上訓練）、求職支援の第三者委託（積極化推進紹介バウチャー）、職業紹介予算制度による個別の助成、トレーニング費用の助成などがあるが、最後の2種類の助成制度は内容が実に多彩で、失業者の助成であると同時に、労働の意思があるかどうかを確認するためにも活用できる制度である。

職業紹介予算制度は、2009 年初めの法改正で導入されたものである。それまで各種の費用の助成が個別に規定されていたものを「職業紹介予算」として1つの枠にまとめることで、個々のケースに応じて柔軟に助成を行うことを目的としている。助成項目の中には給付が義務付けられていたものもあったが、改正によってすべてが職業相談員の裁量に任せられるようになった。改正後の法文には、職業紹介予算の枠内で給付することのできる内容は明記されていない。旧法 53 条以下および旧法 45 条以下に定められていた就職応募書類作成および送付費用や職業相談・面接などの交通費（旅費）、就職後初回の給料支払いまでの生活費としての最高 1,000 ユーロまでの無利子貸付（10 回の分割払い返済）、作業着や工具などの購入費（最高 260 ユーロ）、遠隔地に就職した場合の就業地までの初回旅費（最高 300 ユーロ）、通勤のための交通費（6 カ月まで）、就職により単身赴任が必要となった場合の二重生活費用（6 カ月まで月額最高 260 ユーロ）、通勤時間が受忍限度 2 時間半を超える場合に認められる引越のための移転費などがその中には含まれている。

125 : Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente v. 21.12.2008 BGBl. I S. 2917 (Nr. 64) , 2009 I S. 23

126 : この改正法が完全に発効されたのは 2012 年 4 月 1 日である

127 : Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt v. 20.12.2011 BGBl. I S. 2854 (Nr. 69)

職業紹介予算からの給付の対象となるのは、失業者だけでなく、失業の危険に迫られている労働者や職業訓練先を探す者も含まれる。就職ないし職業訓練に必要であることが共通の給付条件である。また、雇用局ないしジョブセンターが求職者と締結する就職支援契約に定められている目標達成のために各種の給付を活用することが、この制度の趣旨となっている。法律にはこれ以上の給付要件は定められていないが、連邦雇用庁の業務規定は、週労働時間 15 時間未満のミディジョブや官吏候補生としての就職、企業ではなく学校による職業訓練などを給付対象から除外している。職業紹介予算からの給付を受けるためには、原則として費用が発生する前に個々に申請する必要がある。ただし、費用の助成がすでに就職支援契約で決められている場合には個別に申請する必要はなく、前述の移転費については就職後の申請が例外として認められている。

職業紹介予算制度の実績を見ると、導入前と比較して該当する給付の歳出額が減少していることが確認されている。2010 年の歳出額は約 270 万ユーロで、2011 年にはさらに 220 万ユーロに減少した。2010 年の歳出額を失業者 1 人あたりに換算するとわずか 13 ユーロとなり、職業紹介予算制度は個人のニーズに合わせた助成を可能にする柔軟性の高い制度であるが、現場での重要性はわずかしかない。この制度が利用されるのは、失業者から相談員に費用の給付を求める形であるケースが一般的で、この意味では失業者の自主性促進につながっている。内容としては、以前と同様応募書類作成・送付費用や交通費が給付されることが多い。

使用者団体と労働組合、また地方自治体や福祉団体も柔軟性の高い助成制度の導入を歓迎しているが、使用者と自治体は、連邦労働社会省が給付要件や上限、一括給付などについての助成手続きの詳細を規定する法規命令を制定する権限を認める授権条項が新法(47 条)に盛り込まれている点を強く批判している。労働組合は、給付対象が法文に明記されなくなったことで、失業者にとっては具体的にどのような助成の可能性があるのかがわかりにくく、透明性が低下した点を批判している。

現行法(社会法典第三編)の 45 条で「積極化推進および再就職のための施策¹²⁸」という名称のもと規定されている助成制度は、かつては個別の助成項目としてそれぞれ独立して規定されていた内容が、段階的に統合されてきた結果現在の姿になったものである。まず 1997 年に、それまで併存していた似通った性格の各種の助成(就職施策・短期技能習得施策・採用者指導費助成金・就職相談施策など)が「トレーニング施策」という名称で一本化された。2009 年初頭の改正では、職業紹介の第三者委託(旧法 37 条)、人材派遣サービス(旧法 37c 条)、トレーニング施策(旧法 48 条)、就職支援事業運営機関委託(旧法 421i 条)、積極化推進支援¹²⁹(旧法 241 条 3a 項)などが、「積極化推進および就職のための施策¹³⁰」としてまとめられた。さらに 2012 年 4 月 1 日の改正によって、これに「バウチャー」の要素が取り込まれて、現在の「積極化推進および再就職のための施策」となったのである。

「積極化推進および再就職のための施策」助成制度の対象として法文に明記されているのは、職業訓練市場・労働市場への参加準備、就職障壁の特定・緩和・解消、正規雇用の職業紹介、個人事業主にな

128 : Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Wiedereingliederung

129 : 労働意欲のない若者にやる気を出させるための施策の助成

130 : Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

る準備、就職後の雇用安定対策の5つの項目である。このような目的の施策であれば、個人的な措置（企業実習など）であっても、グループを対象とする講座のようなものであっても助成が可能で、企業内で実施されることもあれば、訓練機関で実施されるものもある。企業が実施する場合には6週間まで、それ以外の場合には8週間までに期間が限定されている。

「積極化推進および再就職のための施策」は、連邦雇用庁が運営機関にその実施を委託するか、実施すべき内容と目標を定めたバウチャーを求職者に交付する可能性がある。バウチャーが交付された場合には、本人が運営機関（ないし企業）ならびに参加する講座を選択することができる。職業紹介バウチャーと同様に、民間職業紹介業者の委託を選択することもできる。すなわち、2012年4月の法改正によって導入された新しいバウチャー制度は「積極化推進紹介バウチャー」の名のとおり、職業紹介に加えて各種の積極化推進措置にも利用範囲が広がっている。バウチャーの交付は原則的に裁量に基づく給付であるが、失業手当受給権者で3カ月の期間中に6週間以上失業状態であった者については、法的請求権が認められている。助成の対象となる費用は、施策を実施した訓練機関ないし企業に連邦雇用庁が給付する。積極的労働市場政策を対象とするこの助成制度は、改正前から最も利用されることの多い制度で、毎年160万件の助成が行われていた。現在でも年間に実施される「積極化推進および再就職のための施策」は100万件を大きく上回っており、最も多いのは応募書類の書き方指導や面接のトレーニングなどを行う就職活動セミナーである。

この制度の効果に関する調査はまだ少ないが、雇用庁幹部のアンケート調査によれば、各種訓練講座の利用率が最も高く、その効果も最も大きいとみなされているという結果が出ている。各種の訓練は短期間で資格や技能を習得させるという目的のほか、本人の労働意欲を確認するための1つの方法としても利用されている。IABの調査では、訓練の受講指示を出すと、若年層の失業者やパートタイムの仕事を探している女性失業者は失業届を取り下げることが多いという。

本制度に対する最大の批判は、企業が実習生を採用する場合にも助成の対象とされている点にある。企業は繁忙期を乗り切るための安価な労働力確保のためだけにこの助成制度を利用しており、施策終了後に実習生を正規採用する気など毛頭ないというのがその論拠となっている。しかし、企業実習が実際の入職経路としてもその効果が認められていることは、すでに1.3.の項で述べたとおりである。

2.5.2. 職業能力向上訓練

労働市場政策としての資格のランクアップや技能の向上のための訓練には長い歴史があり、1927年の職業紹介および失業保険に関する法律にも該当する規定があった。世界大恐慌の時代には盛んに利用され、1932年には帝国職業紹介・失業保険庁が助成した訓練に53万人が参加している。しかし、第二次世界大戦後に職業能力向上訓練が本格的に政策として助成されるようになったのは1960年代半ば以降のことである。1969年の労働助成法には、職業能力向上および転職のための職業訓練を労働者個人に対して直接助成する制度（個人助成）と、訓練機関に対する貸付金や助成金の形で間接的に助成する制度（機関助成）が盛り込まれた。労働者の訓練を直接助成する目的は、国内労働市場における職業移動性の確保と改善、職業のランクアップを可能にすること、専門人材不足の防止と解消、失業や質および量の面で不十分な雇用

の防止と解消などである。労働助成法の助成内容自体は特段新しいものではなかったが、その給付が雇用庁に義務付けられた点がそれまでにはなかった新しい点であった。助成金の給付にはもちろん要件が設けられていたが、それでも新法の施行に伴って各種の訓練の参加者は一挙に増加し、連邦雇用庁の歳出構造に重大なシフトをもたらす。能力向上訓練および転職者向けの職業訓練が、雇用庁最大の歳出項目となった。その結果、労働助成法施行からわずか3年で雇用庁の財源不足が問題化することになり、雇用保険の保険料引き上げと一部助成の取りやめという事態に発展した。そしてそれ以降は、助成制度の合理性が重視されるようになり、助成対象者の限定、学校教育の一端をなす（初回）職業訓練の除外などに焦点が当てられて、ほぼ毎年のように訓練助成制度には何らかの変更が加えられてきた。

1980年代半ばには、連邦政府・経済団体・労働組合・連邦雇用庁が足並みを揃えて資格取得運動を展開したことから、参加者数は過去最高の水準に達した。東西ドイツ統一後は、旧東ドイツ領で未曾有の規模の職業能力向上訓練が実施された。1994年末までに東ドイツ地区に住む労働人口の半数以上（54%）が何らかの訓練に参加している。そのうち、少なくとも15%は雇用局の助成を受けている。このような職業訓練ブームは多くの問題を伴うものであった。共産主義からの体制変更後、東ドイツ地区の経済でどのような資格や技能の需要があるかが不透明であったことや、東ドイツの教育水準は決して低くなかったにもかかわらず、旧体制の資格や知識は西側資本主義経済では役に立たず、新たな技能の習得が必要になったこと、大量の解雇が続いたために資格があっても失業に陥るケースが多かったこと、さらには悪質な業者が金儲けだけの目的で講座を開催する例が後を絶たなかったことなどである。

2003年の第一次ハルツ法では、これまでで最も抜本的な制度改革が行われ、雇用局が訓練講座を紹介する方式に代わって、職業紹介に導入されたのと同じようなバウチャーシステムが導入された。教育バウチャー（Bildungsgutschein）¹³¹と呼ばれるこの制度は、雇用局の裁量に基づいて給付されるものであり、法律で定められた要件（雇用局があらかじめ本人に対して職業相談を行ったこと、具体的な技能習得の必要性の認定、訓練機関および訓練内容が認可を受けていること）が満たされている場合に費用の助成が行われる。バウチャーの交付を受けた失業者ないし労働者は、自分で選択した講座の実施機関にバウチャーを渡して受講する。バウチャーは交付から3カ月間有効であり、職業相談員が個々のケースに応じて時期・地域・目的を指定することができる。同じく2003年に、実施機関の品質保証体制証明義務が導入されている。また、失業手当受給者にとっては訓練の参加条件がかなり悪くなり、受講2日に対して1日分の失業手当受給権が減る方式がとられている¹³²。2003年の制度改革は向上訓練助成の激減をもたらした。それ以来訓練業界では大きな変動が続いており、低賃金や有期雇用、雇用の不安定性などが問題となっている。

2012年の制度改革では、それまで独立していた高齢者の技能向上訓練助成（旧法417条）と低資格者が業務時間内に資格取得訓練を受ける場合に使用者に給付される賃金助成制度（旧法235c条）も、改正後81条以下に規定された職業能力向上訓練助成制度の一部として統合された。本科学校修了資格を持たない者（＝低資格者）が社会人になってから資格を取ろうとする場合には、必要な教育費用についての助成が行われ、この項目に限って受給権者に法的請求権が認められている。また、運営機関の認証が義務付けられ、その基盤となる労働助成機関認証・認可令¹³³が連邦労働社会省によって発布された。

131：社会法典第三編81条4項（旧法77条3項）

132：残りの失業手当受給期間が30日になった場合には、それ以上差し引かれることはない

133：Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung vom 2. April 2012. (BMA)

現在助成の対象となっているのは、失業者および失業の危険に迫られている労働者で、公式の職業訓練修了資格を有さない者および取得した資格とは異なる職種に4年以上従事している者で今後自らの職業資格に適した業務に従事する見込みのない者である。後者のグループは、職業訓練を修了しているにもかかわらず事実上無資格者と同じ状態になっていることから「逆戻り無資格者（Wieder-Ungelernte）」とも呼ばれる。また、満45歳以上の労働者も、向上訓練期間中に賃金支払いが行われ、勤務先事業所の従業員数が250人未満であり、訓練が企業外で実施され、現在の職場以外でも役に立つ技能の習得を内容とする訓練であり、講座および訓練機関が認証を受けていることを条件に助成の対象となる。職業能力向上訓練は、正式な資格の取得につながるものと、そうではないものに二分されるが、現行法の規定ではその区別は行われていない。

助成される費用は、受講費（教材・作業服・修了試験受験料・適性テスト等含む）、交通費、寄宿費（遠隔地での講座に参加するための宿泊費および食費）、託児費用である。原則として実費給付であり、寄宿費については宿泊費が1日最高31ユーロ、月額最高340ユーロ、食費が1日最高18ユーロ、月額最高136ユーロと定められている。失業者が受講を途中でやめた場合でも、受講している訓練機関の紹介により再就職した場合には（それにより発生した空席が埋まらなかったことを条件として）残りの期間についても費用が支給される。受講費については、実際に発生した費用ではなく、連邦雇用庁が定めた全国統一の適正費用表に基づいて運営者に支払われる。適正額を超える費用については、特別な認可が必要となる。

職業能力向上訓練の助成は歴史が長いこともあって、その効果についての研究は充実している。訓練期間の長さとその効果との相関性が繰り返し実証されている。失業者が訓練を開始すると訓練課程を修了したいという心理が働くこともあって訓練中に再就職する可能性が低下するという一般的な傾向があり、この現象を文献では「ロックイン効果（Einsperreffekte）」と呼んでいるが、2012年にIABが発表した調査結果によると、講習期間が6カ月までの教育訓練中は、訓練を受けていない失業者と比べて男性で36.8%、女性は12.8%就職率が低下する。講習期間が6カ月を超える長期になると男性82.2%、女性81.5%という顕著な低下率になる。しかし、訓練終了後は就職の可能性が、訓練を受けない者と比較していずれも高くなる。6カ月までの短期講習では正規雇用に再就職する可能性が男性55.3%、女性40.2%と高くなり、長期講習ではさらにその効果が強まって男性78.3%、女性61.0%となっている。向上訓練の期間が長いほど就職に与える効果は大きいですが、その一方でロックイン効果も強まるという状況は、ハルツ改革によっていくらか緩和され、改革実施後は比較的短期の訓練が顕著な効果をもたらすようになっており、訓練日数が100日を超えた時点でその効果は停滞する。そのほかハルツ改革の影響として、訓練講座が予定人員に達せずに中止となるケースが増えていることや、長期失業者や高齢者が向上訓練を受けるチャンスが減っていること、小規模な訓練機関が改革によって打撃を受けていること、教育バウチャーの交付手続きが大きな行政負担となっていることなどが指摘されている。

IABの2005年の調査では、教育バウチャーの恩恵にあずかっているのは主に比較的学歴の高い層であるという結果がでており、これは恐らく職業相談員が選択的にバウチャーを交付しているためと推測される。低学歴者は自分で適切な訓練を選ぶことができない場合も多く、低学歴者にバウチャーを交付しても期限内に利用せずに無駄にしてしまうケースが少なくない。その一方で、職業訓練を受けた低学歴者は安定した雇

用に就業する可能性が高まるという効果が実証されている。そのため、低資格者に対する教育訓練に関する職業相談が手薄であるという批判が強まっている。

ハイテクを強みとする産業国ドイツでは、生涯学習の重要性について広い社会的なコンセンサスがある。しかし、国際的な比較においては、職業能力向上訓練に限らず、成人の教育訓練参加はドイツでは比較的少ない。そのため、職業能力向上訓練の助成を批判する声は少なく、議論の的となっているのはその効果と効率の面である。すでに専門人材の不足が叫ばれる業界が出てきている中で、人材不足の職種の職業資格を取得できるような職業能力向上訓練の必要性が近年大きなテーマとなっている。しかし、特に需要のある介護士や保育士の職業訓練には3年かかる。雇用庁が助成する教育訓練は2年に限定されているために、最後の1年をどのように確保するかが問題となっている。また、公式の職業訓練修了資格を有さない者および取得した資格とは異なる職種に4年以上従事している者という助成要件があることが、人材が不足する職種の訓練助成の大きな障害となっている。

2.5.3. 就労の助成

失業者の就労を直接助成する方法には、使用者および労働者に対して給付される賃金助成金と起業助成金がある。賃金費用を助成する制度は、1927年の職業紹介および失業保険に関する法律にもあった。その後さまざまに姿を変えて存続してきたこの助成制度は、何らかの理由でほかよりも能力が劣るとみなされる失業者の採用を使用者に促すための手段である。1998年に施行された社会法典第三編では、各種の補助金が「就職補助金（Eingliederungszuschüsse）¹³⁴」の名のもとに統合されている。それまでの「作業指導補助金（Einarbeitungszuschuss）¹³⁵」「就職支援金（Eingliederungsbeihilfe）¹³⁶」「就職扶助（Eingliederungshilfe）¹³⁷」「高齢者賃金補助金（Lohnkostenzuschüsse für Ältere）¹³⁸」、長期失業者就労扶助特別政策などが一本化され、1998年の社会法典第三編施行当初は、作業指導が必要な者（育児・介護休業後の職業復帰者を含む）、就職困難者、高齢者の3種類を対象としていた。2000年10月には、それまで重度障害者法に規定されていた助成項目も社会法典第三編に統合され、特に困難な事情のある重度障害者の就職補助金がやはり社会法典第三編によって法的に保障されることになった。2004年1月1日の改正では、上記3種類に区分されていた対象者を「就職障壁のある労働者」としてまとめ、さらに重度障害者、それ以外の障害者、50歳以上の高齢者などにもその範囲が拡大された。そのほかにもさまざまな対象者向けの就職補助金制度が試験的に運用されたが、2012年4月1日の制度改革によって整理されたものもあれば、廃止になったものもある。起業したばかりの企業が就職障壁のある者を採用した際に給付される就職補助金制度（旧法社会法典第三編 226条）は2008年末をもって廃止され、2007年10月に運用が開始された若年労働者就職補助金制度（旧法 421p条）および高齢労働者就職バウチャー制度（旧法 223条）は2012年4月に廃止されている。就職バウチャーとは、満50歳以上の労働者に対し、12カ月以上の失業手当受給権があることを条件に交付されるもので、就職補助金が給付されることを証する文書である。長期失

134：旧法 217条以下。現行法 88条以下

135：労働助成法 49条

136：労働助成法 54条。就職困難者を採用する使用者に賃金の最大50%を期限付で給付

137：労働助成法 58条。障害者等が対象

138：労働助成法 97条

業者には、就職バウチャーの交付請求権があった。2012年4月1日以降は、対象者が「本人に内在する事由により就職が困難な者」（現行法 88 条）と「障害者および重度障害者」（現行法 90 条）の2種類のみとなっている。

就職補助金制度の特殊な点は、助成期間終了後も該当者の雇用継続義務があることで、雇用継続期間は助成期間と同じ長さで最高 12 カ月までと定められている。この期間中にやむを得ない経営上の重大な事由なく解雇した場合には、補助金の一部返却義務が生じる¹³⁹。

「本人に内在する事由により就職が困難な者」を採用する使用者には、最高で賃金の 50%と社会保険料使用者負担分が給付される。実際の給付額は、通常の労働者と比較して能力が劣るとみなされる度合いに応じて算定される。給付期間は最長 12 カ月である。障害者および重度障害者については賃金の 70%まで最長 24 カ月助成される。特に困難な事情のある重度障害者（長期失業者やパートタイム就労者など）については最長 60 カ月、55 歳を超える特に困難な事情のある重度障害者の場合には最長 96 カ月と定められている。ただし、障害者の就職補助金は 12 カ月（特に困難な事情のある重度障害者では 24 カ月）経過後、毎年 10 ポイントずつ減額される規定になっている。補助金が賃金の 30%を下回ることはない。使用者がいったん労働者を解雇して再び採用することで補助金の給付を受けようとしていることが推測される場合、助成前 4 年間に 3 カ月以上雇用されていた使用者に再就職する場合は助成の対象から除外される。

1998 年の制度導入以来、これまで就職補助金の給付を受けて就職する者の数は全体として増加している。2006 年には給付件数が 20 万の万台に乗り、2007 年には 25 万を超えている。IAB の調査によれば、就職補助金は対象となった労働者の雇用を持続させる効果があり、就職補助金の給付開始から 3 年後に正規雇用状態にある者の比率は、就職補助金の給付を受けずに就職した者と比べて 20 ~ 40 ポイント高くなっている。しかし、その時点での失業率を見ると両者にほとんど差がみられない。これは、就職補助金がなければ労働市場から離れていたはずの者が、補助金があることによって労働に参加するようになったことを示す数字である。就職補助金の給付を受けた者が雇用継続期間終了後に正規雇用に移行する比率は、補助を受けない失業者が直接正規雇用就職する比率よりもはるかに高い。また、雇用継続期間後に再び失業した者でも、正規雇用就職率が大幅（男性 66.7%・女性 51.9%）に向上する。各種の教育訓練に参加してから就職補助金の給付を受けて就職するケースが多いが、教育訓練に参加しているかどうかによって補助金の効果の差はみられない。

就職補助金は、補助金がなくても採用する予定の使用者が制度に便乗して補助金を受け取る便乗効果（Mitnahmeeffekte）や、補助金の対象とならない労働者の代わりに対象者が採用される代替効果（Substitutionseffekte）ないし排除効果（Verdrängungseffekte）を伴う点が批判されている。2006 年におよそ 3,500 の使用者を対象に実施されたアンケート調査では、4 割から 6 割の使用者が補助金なしでも同じ労働者を採用していたと回答している。また、補助金によって給付の対象とならない労働者が排除される率を 65%から 70%と推定している論文もある。制度改革によって助成項目の細分化に歯止めがかかり 2 項目に整理されたのは IAB の提言に基づくものであったが、ドイツ社民党などは特に高齢者を対象とする助成を独立した制度として維持するべきだと主張していた。また、賃金助成制度の存続自体を批判する声もあり、

139：社会法典第三編 92 条 2 項

賃金を助成しても雇用が増大することはなく、公費を投入して便乗効果を生み出しているだけだというのがその論拠である。

もう1つの賃金助成制度として、2003年1月に新たに導入された報酬保障制度（Entgeltsicherung）¹⁴⁰がある。これは、50歳以上の失業者ないし労働者が失業以前ないし現在の職場よりも報酬の低い仕事に再就職する場合に労働者に対して給付されるもので、高齢の失業者が年齢に応じた高額の賃金を要求することが就職の障壁となっていることに対処する制度として考えられたものである。就職補助金が使用者側の障壁解消を狙っているのに対し、報酬保障制度は労働者側のハードルを下げることを目指している。給付期間は2年までで、以前の収入と再就職後の収入の差額の50%（2年目は30%）が給付される。2012年の改革以降は417条に規定されているが、給付は2013年末をもってすべて終了している。この制度は知名度が低かったこともあって利用者が少なく、2009年までは年間1万2,000件を超えることがなかった。制度の知名度が上がってきた2010年には1万6,000件を超え、2011年には1万8,247件の申請が認められている。しかし、総数が少なかったことが災いしてハartz改革の実績調査ではまったく効果が確認されなかった。そのため、対象者を拡大して制度を継続すべきという意見と、制度の廃止を主張する意見とが入り乱れ、当時の連立政権内でも意見が分かれた。しかし結局、IABの見解に反する形で、この制度の廃止が決定された。

ドイツの起業助成制度は比較的歴史が浅い。雇用局が自ら事業を始めようとする失業者に補助金を給付できるようになったのは1986年のことである。当時導入された補助金は過渡期手当（Überbrückungsgeld）¹⁴¹と呼ばれた。第二次ハartz法によって、2003年初頭には新たに起業補助金制度（Existenzgründungszuschuss）¹⁴²が導入される。この制度は別名「私株式会社（Ich-AG）¹⁴³」制度として話題を呼び、小規模の個人事業を表す意図で「私」と「株式会社」を組み合わせたこの造語が2002年にドイツの「今年の悪語」に選ばれたという経緯がある。過渡期手当と起業補助金の違いは、後者がその助成要件および助成内容からいって主に低資格者を対象とする比較的ハードルの低いものであった点である。また、必ずしもフルタイムの事業を前提とはしておらず、副業やパートタイムの個人事業もその対象となっていた。2005年に社会法典第二編が施行されて失業扶助と社会扶助が統合されると、社会法典第二編の対象者については独自の起業助成制度として初期手当（Einstiegsgeld）¹⁴⁴が創設される。一方、2006年8月1日をもって過渡期手当および起業補助金はいずれも廃止され、その代わりとなる制度として創業補助金¹⁴⁵が導入された。したがって、現在は社会法典第三編の対象者向けの創業補助金と、第二編対象者向けの初期手当が起業助成制度として存在する。

この2つの制度は、対象者・助成額・助成期間のいずれの点においても大きく異なるものである。創業補助金が、最後に受給した失業手当額に月300ユーロを加えた比較的高額の補助金を6カ月間の短期間について給付するのに対し、初期手当は24カ月までの給付が可能だが、具体的な給付額は法文に定めがなく、段階別の算出方式を規定した法規命令に基づいた額が給付される。初期手当が社会法典第二編20条に定められた基本給付額を超えることは許されない。

140：旧社会法典第三編421j条

141：旧社会法典第三編では57条に該当規定がある

142：旧社会法典第三編421i条

143：年間所得が2万5,000ユーロを超えないことが給付の条件であった

144：旧社会法典第二編29条。2009年1月1日に16b条に移行

145：旧社会法典第三編57条。現行法93条

起業助成の数は1990年代初めから少しずつ増加を続けてきたが、2003年には起業補助金の導入に伴って一気に倍増する。その後、2006年に過渡期手当と起業補助金が廃止されて助成件数は再び減少し、2007年以降はほぼ同じ水準にとどまっていたが、2012年に創業補助金が義務給付から裁量給付に変更されたためさらに大幅に減少した。過渡期手当と起業補助金の効果分析調査からは、持続的な効果もたらされていることが確認されており、起業後56カ月の時点で60%（起業補助金）ないし65%（過渡期手当）が引き続き個人事業主として働いており、失業していたのは10%（起業補助金）ないし7%（過渡期手当）にすぎなかった。また、雇用創出効果も上がっている。10万件の起業助成件数あたり約8万人の常勤雇用が生み出されているのである。制度改正後、創業手当の助成要件が従前の過渡期手当に相当する厳しいものになってからは¹⁴⁶、低資格者の助成が減り（申請者の19%）、起業助成を受けるのは主に大学入学資格以上を有する高学歴者になっており、有資格者がこの制度を利用して短期間（平均失業期間2.8カ月）で自立に成功する例が増える結果となっている。起業助成制度の便乗効果については、見解が分かっている。IABの推定では、補助金がなくても起業したであろう受給者の数（ないし補助金が起業の成否とは関係のなかったケース）は19%とわずかである。受給者のアンケート調査では、60～70%が起業補助金なしでも事業を始めるつもりであったと答えているが、このアンケート結果の正確性を疑う論文もあり、起業補助金の受給者の8割は補助金がなかったら事業が軌道に乗るまでの期間を乗り切れなかったと回答しているとい、したがって便乗効果はなかったと判定している。2012年に創業補助金を裁量給付に変更するにあたり、連邦政府は便乗効果の抑制をその理由に挙げている。また、制度の変更による大幅な財政削減が期待されている。

2.5.4. 雇用創出事業

ドイツの労働市場論において「第二次労働市場」というのは、公的資金により創出された雇用市場のことを指す。特に不利な条件を抱える失業者の労働参加を可能にするための施策であり、中期的には第一次労働市場への橋渡しとなることがその理想である。このような対策の根底には、失業状態に対して資金を費やすよりは、雇用の機会を創出するために公金を投入するほうが有意義であるという考え方がある。現在ドイツでは、社会法典第二編の対象となる失業者のみについて公的助成による雇用機会創出事業が実施されており、2012年に施行された労働市場参加チャンス改善のための法律によって社会法典第三編の労働助成の枠内での雇用創出事業制度は廃止された¹⁴⁷。しかしながら、雇用創出事業は積極的労働市場政策の中で最も伝統的なものであり、19世紀には自治体による事業が不作・不況時の救済策として実施されている。職業紹介および失業保険に関する法律および労働助成法にもさまざまに名称を変えて受け継がれてきた。労働助成法ではそれまでの制度が一新され、公共機関や公益団体がさまざまな事業を運営するために失業者を雇用する場合、その作業が臨時的業務であって、雇用局から割り当てられた失業者を雇用することと、公益の事業であることを条件に補助金を給付する形で、これらの条件さえ満たしていれば、どのような内容の事業でも基本的に助成対象となったため、そのバラエティは実に多彩であった。雇用創出事業はあくまでも、職業紹介および職業能力向上訓練などを試みたうえでそれが奏功しなかった場合に初めて発動されるべき手

146：事業の内容が存続可能なものであることを証明する必要がある

147：社会法典第三編 260条から 279a条までが削除された

段と位置付けられ、唯一失業手当の給付よりは優先されるのが原則である。労働助成法ではそれまでの定額助成方式をやめ、通常賃金の60%以上を支給する方式に変更したため、賃金水準が上があれば助成額も自動的に変動する形態となった。また、助成額が失業手当給付額を超えてはならないというそれまでの原則からも離れている。さらに、雇用創出事業が通常の正規雇用につながることを目指すものであった。労働助成法で義務給付となった職業能力向上訓練とは異なり、雇用創出事業は元来裁量給付と位置付けられている。しかし、給付の可否を雇用庁の決断に任せることは、政策の必要性よりも雇用庁の財政状況に助成政策の規模が左右される危険をはらんでおり、実際にも常にそのような傾向があることは否定できない。労働助成法の雇用創出事業が政策手段として本格的に発動されるようになったのは1975年以降のことで、1978年に対象者が初めて10万人に達している。

雇用創出事業の助成方針や条件にはほぼ例年のように変更が加えられたが、その基本的な性格には変化はなく、社会サービス中心であることと、対象者に合わせた地域色の濃い事業となっているのがその特徴である。雇用創出事業によって創出された雇用の大半が自治体によるものとなっており、各自治体の地域政策の一環としての役割を果たしてきた。しかし、財政難に苦しむ自治体では、雇用創出事業の財政負担を最小限まで抑える必要性に迫られた結果、自治体としての通常の業務に近い内容の事業を実施することになり、公務員の労働組合との摩擦がたびたび生じている。

東西ドイツ統一にあたって雇用創出事業は大きな橋渡しの役割を果たす手段として期待され、助成要件や助成率の特別規定が設けられたが、統一直後の1990年には東ドイツ地区に事業実施機関が十分に存在しなかったことから用意された予算が余る事態となって、1991年3月にさらに条件が改善されて、特に構造脆弱な地区において大規模な雇用創出事業を立ち上げることを可能にするための物資費用補助金制度（Sachkostenzuschuss）が導入された。また、事業従事者の就職チャンスを改善するため、従業時間の2割までを資格・技能取得に利用することが認められた。こうして従来失業者個人を対象とする救済策であった雇用創出事業が、旧東ドイツ地区においては構造政策として活用されたのである。この改正を受けて、1991年1月にはまだ3万4,000にすぎなかった雇用創出事業従事者数が同年12月には39万人にまで急増した。1991年の旧東ドイツ地区では、職業紹介数の63%が雇用創出事業への就労であった。その後1990年代の雇用創出事業従事者数は常に高い水準で推移し、特に総選挙の行われた1994年と1998年は、政府が失業率を下げるために雇用創出事業を大幅に増強したことから2大ピークとなっている。

1993年には東ドイツ地区向けに「東部生産的労働助成（Produktive Arbeitsförderung Ost）¹⁴⁸」と呼ばれる賃金補助金制度が創設された。この制度は、環境・社会サービス・青少年支援などの分野で社会的に必要とされている活動を行うための労働で、通常の労働市場では調達することができないものを、行政の経済負担をこれまで以上に増大させることなく確保しようとするもので、失業手当ないし失業扶助に相当する補助金が最高3年間にわたって給付される制度であった。この助成には州または欧州共同体が資金を共同負担することが条件とされており、その一方でそれまで不可欠とされていた臨時業務の原則から脱却し、営利事業も認められるようになったことから、政策としての位置付けが大きく変化している。この新制度は1994年に西側各州にも導入されているが、東部地区と比べて助成対象となる分野が限られており、臨時業務要件や対象者要件が厳しかったため、西部地区ではほとんど利用されなかった。東部地区ではスポーツ

148：労働助成法249h条。しばしば「249h条事業」とも呼ばれる

や文化活動、文化財保護などにも範囲が拡大されている。社会法典第三編への移行に伴って、生産的労働助成制度は東西共通の「構造調整事業 (Strukturanpassungsmaßnahmen : SAM)¹⁴⁹」に姿を変えたが、東西による助成分野の違いは維持されている。

2002年には「雇用創造型インフラ助成 (Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung : BSI)¹⁵⁰」制度が導入された。これは雇用政策とインフラ政策のより緊密な連携を目指した制度であり、インフラ改善事業と失業者の雇用対策を組み合わせたものである。インフラ整備や環境対策を民間に委託する場合に、雇用局が指定した失業者¹⁵¹を雇用することを条件に、総費用の25%までを助成する。地域インフラの整備と構造的な地域格差の解消を目的とするこの制度は2007年末までの期限付きで導入され、予定どおり終了している。

2004年の第三次ハルツ法では、構造調整事業の賃金補助金制度が雇用創出事業制度に組み込まれて一本化されている¹⁵²。この改正にあたっての法案理由には、雇用創出事業の役割が通常の労働市場での就職チャンスを高めることから、失業者の就労能力の維持および回復に変わったと記されている。ハルツ法による改正内容でさらに重要な点は、雇用創出事業の失業保険加入義務がなくなったことで、それまでのように雇用創出事業に参加することで新たに失業手当受給権を取得することはできなくなったことである。失業者が事業実施機関との間に通常の雇用契約を締結することには変わらないが、賃金に基づいて加入対象となるのは健康保険と年金保険のみになったのである。また、雇用創出事業の参加者に支払われる報酬は、もはやその地域の賃金水準および賃金協約に左右されることなく、連邦雇用庁が実施機関に支払う一律額というのが通例となった。雇用庁からの給付額に実施機関が報酬を上乗せして支払うことはもちろん可能であったが、実際のところ実施機関には十分な収益がないケースがほとんどで、雇用庁からの給付をそのまま支払うというのが一般的だったからである。さらに、雇用創出事業の位置付けにも変化が生じている。従来、立法者や各地の公共機関が雇用創出事業を通じて達成しようとしていたのは、就労能力の維持および回復、一般労働市場での再就職、構造改善、一時的な雇用の創出、特別な支援を必要とする者の労働参加という5つの目標であった。このうちの一般市場での再就職という目標はハルツ改革に伴って放棄され、一時的な雇用の創出に重点が置かれるようになっていく。これに加えて2005年以降は、就労能力の維持・回復が重視される傾向がみられるようになった。

2009年の政策見直しによって雇用創出事業制度の対象が社会法典第三編の対象者のみに限定され、社会法典第二編の対象者が除外された。そして、2012年の改正によって社会法典第三編の雇用創出事業制度は完全廃止に至る。制度廃止の理由の1つは、制度利用率が極めて低かったことで、2011年の平均参加者数はわずか714人であった。また、成果分析の結果、雇用創出事業の再就職促進効果がわずかであることが確認され、迅速かつ安定した正規雇用への再就職を労働市場政策の目標に掲げる連邦政府にとって、雇用創出事業はもはやその正当性が失われてしまったのである。

雇用創出事業の効果については多数の研究が行われている。1970年代後半の連邦雇用庁の調査では、

149 : 旧法社会法典第三編 270 条以下

150 : 旧法社会法典第三編 279a 条

151 : 雇用する失業者の数は従業員総数の最大 35% まで

152 : この時点で社会法典第三編 272 ~ 279 条が削除された

失業問題を直接緩和する方策として有効な手段であると評価され、失業手当給付に代わる雇用の創造手段としてのこの制度は、ほかの多くの制度よりも優れており、費用の面においても失業状態にかかる費用と比較して大差ないという結論であった。この雇用創出事業には追加費用がかからないという理論は1980年代初頭まで継承されている。しかし、当時の別の調査によれば、事業参加者の53%が事業終了後再び失業状態に戻っているのだが、この事業は就職困難者を対象としていることや、状況の厳しい地区に事業が集中していることがその理由と説明されている。それに加えて、雇用創出事業の持つ社会的側面も強調されている。失業者の就労能力を維持すると同時に、事業は社会の役にも立つというのである。さらに循環的失業の緩和策としては、ほかの政策よりも実効性が高いといわれていた。一方反対派は、失業状態にかかる費用との比較の現実性を疑問視し、便乗効果や代替効果があることを批判して、財源の無駄遣いであるという立場をとっていた。1980年代の調査では、雇用創出事業は政策のターゲットとされる就職困難者による利用率が高く(84%)、その本来の役割を果たしているものの、再就職効果はわずかしかないという結果がでている。事業終了後、すぐに正規雇用就職することができたのはわずか22%で、うち9%は事業実施機関による正規採用である。2000年から2002年にかけて雇用創出事業に参加した失業者のその3年間の動向を追った調査の結果では、参加しなかった者との比較でマイナスの効果が報告されている。ロックイン効果の大きさも指摘され、雇用創出事業実施期間中は求職活動が大きく停滞する。ハルツ改革の効果分析において、雇用創出事業についてもこれまで最大の規模で調査が行われているが、その結果は玉虫色である。就労能力維持、構造改善効果、就職困難者の労働参加という面においては効果が認められているが、特に2004年の改革で創出事業の予算が縮小されてからは、構造改善および一時的雇用創出という目標の達成は事実上困難になっており、2006年には対象者が重度障害者のみに限定されたこともあって、対象者がごくわずかな数となっている。このような背景から、この時期の調査で好ましい結果が出ていても、その信憑性には疑問が残るのである。

雇用創出事業制度の廃止にあたっては、やはり賛否両論であった。労働組合は、社会法典第三編の対象者の中には一部長期失業者も含まれているため、廃止により該当者が利用できる雇用対策が皆無になってしまうことを批判したのに対し、使用者側は、調査の結果を踏まえれば廃止は当然の決定であり、雇用創出事業には効果がないばかりか、かえって悪影響を及ぼしているという見解であった。福祉団体は、社会法典第三編の対象となる(高齢)長期労働者で構造脆弱な地区に住む者が利用できるような公的助成により創出された雇用の機会が必要であると主張した。商工会議所は、雇用創出事業は再就職の時期を先延ばしにすることになり逆効果であるとして、制度の廃止に賛成した。

このような過程を経て、現在ドイツで実施されている雇用の機会を創出するための事業は、すべて社会法典第二編に定められているものとなっており、その1つが一般には「1ユーロジョブ」という名称で知られる就労機会事業である。就労機会事業には2012年の改革まで報酬支払型と経費支給型の2種類あったが、後者で給付される経費額がほとんどの場合1時間1ユーロであることから、1ユーロジョブと呼ばれるようになった。現在は社会法典第二編の16d条に定められている就労機会事業であるが、元来この政策手段には長い伝統がある。似たような事業が早くは17世紀から実施されており、1927年の職業紹介および失業保険に関する法律にもほぼ文言が同じ規定があった。ただ、当時は同事業への参加が失業手当給付の要件となっていたため、いわば義務的な労働であった。また、連邦社会扶助法にも現在の制度の前身といえる助成制

度が盛り込まれていた。1980年代初めに失業者が再び増加し失業手当がカットされたことで、社会扶助の給付を受けないと生活できない失業者の数が増え、自治体の負担が嵩むことになった。そのため、自治体による就労機会事業が広く実施されるようになる。正確な統計値があるわけではないが、ドイツ都市会議（Der Deutsche Städtetag）の推定によると、2002年に自治体による事業に従事していた者の数はおよそ40万人とされ、その半数は社会保険加入義務のある有期雇用で、残りの半数は公益事業で少額の労働報酬と並行して社会扶助の給付を継続する形のものである。社会保険加入義務のある雇用形態をとっている場合には、この事業への参加を通じて再び失業手当の受給権を取得することで、自治体が失業者を再び雇用庁の管轄に戻そうとするのが常套手段化したために、失業者のたらい回しという批判が高まった。事業が実施された地区では雇用創出事業も実施されていることが多く、公共施設の手入れや、社会サービス、文化関連サービス、公共建築物の改修・増築、ゴミ収集、リサイクル、自然保護などさまざまな事業が行われている。

経費支給型の就労機会事業では、住居費および第二種失業手当の給付を続けながら、経費として1時間あたり最大2ユーロを支給する。その対象となるのは、通常の労働市場での就職チャンスがない受給権者である。週労働時間はケースによって異なり、就職活動をする時間の余裕を残すのが原則である。2011年の平均では、経費支給型が週27.5時間、報酬支払型で35.3時間となっている。経費支給型の場合には雇用関係が成立するわけではないので、休暇期間中および病欠時には経費は支給されない。これに対して報酬支払型は、社会保険加入義務のある雇用（雇用保険はなし）であって、第二種失業手当の代わりに通常の労働報酬を受け取る。このタイプについては公益事業の要件はなく、営利事業も可能であった。2012年の制度改革で報酬支払型は廃止され、その代替策として雇用関係助成制度（Förderung von Arbeitsverhältnissen : FAV）¹⁵³が新たに導入されている。経費支給型就労機会事業は、就職紹介・職業能力向上訓練をはじめとするその他のすべての手段が失敗に終わり、万策が尽きた場合の最後の手段として位置付けられている。その目的は、失業者の就労能力の維持および回復であるが、中期的にはやはり労働市場への参加も目指しており、そのために各州や現地自治体の事業と組み合わせて運用することが可能である。また、経費支給型就労機会事業は失業者に労働の意思があるかどうかを確認する手段としても活用されており、支援と要求の原則からみれば、その両面を兼ね備えた政策手段となっている。経費支給型の場合には以前から公益事業であることが要件とされていたが、2012年の制度改革によってさらに「非競争性（Wettbewerbsneutralität）」が要件に加えられた。営利事業の妨げとなってはならず、既存の雇用喪失につながったり、新たな雇用が生まれるのを妨げたりしてはならないという規定である。新しく導入されたこの規定については、このような条件では有意義な雇用を提供することは不可能であるという批判が強い。2012年の改革ではまた、失業者を就労機会事業に参加させることができる期間が5年間で最大2年までに限定された。さらに、以前は就労機会事業に加えて技能習得や実習などを実施することが可能であったが、改革後は事業実施機関の物資費用および人件費のみに助成が限定されたため、技能の習得には就労機会事業制度は使えなくなっている。2011年の事業内容を見ると、インフラ改善事業が38.9%、環境保護・景観整備20.2%、医療介護8.9%、教育8.4%、保育・青少年支援8.1%などとなっており、事業従事期間は経費支給型が平均3.9カ月、報酬支払型が5.1カ月である。参加者構成を見ると女性や外国人が（失業者構成との比較で）少なく、男性・青少年者・若年者が目立つ傾向にあり、参加者構成の分析を行ったIABは、

153：社会法典第二編16e条

特に重要な対象グループ、すなわち就職が特に困難な者を選んで参加させているとはいいいがたいという結論に達している。

就労機会事業制度は当初から社会法典第二編の中核的政策として構想されており、連邦経済労働省の計画では初年度からのべ60万人の参加を見込んでいた。認可された自治体の実施機関の事業も含めれば、実際ののべ参加者数は2006年に84万に達し、2007年82万人弱、2008年83万人強といった水準で推移している。年間平均従事者数でみると、2006年には33万人弱であったものがその後減少を続け、2011年には19万人弱にまで落ち込んだ。しかしそれでも、就労機会事業が社会法典第二編の（量の面から見て）最も重要な政策であることには変わりがない。過去に実施された就労機会事業のほとんどは経費支給型で、のべ参加者数の91%は経費支給型の就労機会事業に従事している。

就労機会事業の効果については、連邦雇用庁のデータをもとにIABが分析を行っている。その結果によれば、就労機会事業によるロックイン効果は認められないとされており、再就職の可能性が高まるという。ただし、その効果が表れているのは女性や36～50歳と51～62歳の年齢層であり、主に数年間失業していた者に限った話である。事業参加開始後20カ月が経過した時点で正規雇用されている可能性が、事業に参加しなかった失業者と比べて1～6ポイント上昇している。実施数は少ないが報酬支払型の就労機会事業でも正規雇用への移行の可能性が増しており、失業期間の短縮にもつながっている。考えられるその理由としては、報酬支払型の場合、公益性の要件がそれほど厳しくないため、労働の内容が通常のものに近いことが挙げられている。しかしその一方では、正規雇用の労働に近い内容であることがいわば裏目に出る形で、ロックイン効果が経費支給型よりも大きいという結果になっている。就労機会事業は再就職を直接の目的とした政策ではないので、参加者の満足度や社会的側面についても研究が行われている。事業に参加することによって人とのつきあいが生じ、意味のある仕事をできることが嬉しいと参加者は考え、社会からの疎外感が薄れて満足度も向上している。

就労機会事業に関しては政治的な議論と並んで研究者からの批判もあるが、その論旨は多種多様である。政界左派および失業者団体などは、ワークフェアの理念を反映するものとして就労機会事業を否定しているし、連邦雇用庁の内部監査および会計検査院からは、法律の意図に忠実な制度の運用が行われていないために排除効果をもたらしているという指摘があり、この点は労働組合や研究者も批判しているところである。事業実施機関は使用者として就労機会事業を通じて極めて安価な労働力を確保することができ、規定の助成期間が終わったらまた別の受給者に差し替える可能性があることが、そのような危険性を助長している。就労機会事業の主な実施機関である福祉団体の状況は複雑で、公共機関の人員削減に伴い、これまで正規職員が行っていた公益的業務を就労機会事業が肩代わりする可能性が広がっているが、これはもちろん正規雇用の排除にあたる。その一方で事業実施機関の多くは、ほかの政策が次々と縮小ないし廃止されてゆく中で、生き残りをかけた最後の頼みの綱としての就労機会事業にすがりついている状態であることも否めない。また、就労機会事業の参加者は第二種失業手当の基礎給付および住居費を受け取っているにもかかわらず、統計には失業者として表れないことが批判の的となっている。失業率の状況をよく見せようとする手段として利用されているというのである。就労機会事業の賛成派は、新たに創出された業務でなくてはならないという事業要件の必要性を否定しており、費用をかけずに失業者の労働の意思を確認するための手段とし

でも有効とする立場をとり、さらに就労機会事業によって低賃金でも就職するインセンティブが強まると主張している。また、特定の対象者に対しては、規則正しい生活を取り戻し、就労能力を高めるためにも有意義であるとしている。就職困難者にとっては、就労機会事業が唯一の可能性である場合も少なくないという。

現在ドイツでは、この分野における全国規模のモデルプロジェクトが進行中である。「市民労働 (Bürgerarbeit)」と名づけられたこの制度は、2010年7月に開始され2014年末に終了する予定である。このモデルの根底には基礎保障受給者の「積極化推進」を4段階の手続きを踏んで徹底的に実施するというコンセプトがあり、第1段階が失業者との面談や職業相談による自主性向上段階、その結果労働市場適合性があると認められる者には職業紹介を行って再就職を目指す第2段階、就職できない場合には各人のニーズに合わせた職業能力向上訓練などの障壁を取り除くための支援対策を実施する第3段階、それでも就職困難な者および複数の障壁を抱えているために最初から正規の就職が難しいとみなされる者には、新たに創出された公共性のある労働の機会を与えるのが最後の第4段階で、この労働を市民労働と呼ぶことから制度全体も市民労働制度と名づけられた。この制度は2006年に連邦雇用庁のザクセンアンハルトチューリンゲン地方総局とザクセンアンハルト州政府が共同で作成したコンセプトに基づいており、前ドイツ連邦政府の連立契約に盛り込まれた。

ドイツ全国でプロジェクトが立ち上げられるのに先立って、旧東ドイツ領のザクセンアンハルト州にある人口4,000人の町バートシュミーデベルク (Bad Schmiedeberg)¹⁵⁴で実施されたモデルプロジェクトで、短期間のうちに失業率が15.6%から6.3%に減少したことが大きく報道され注目を浴びた。そしてほぼ同じ条件で2010年にドイツ全土で開始されたプロジェクトには、全国16州の197のジョブセンターが参加し、その経過に研究者が付き添う形で評価が行われる。市民労働プロジェクトは、ワークフェアと社会的労働市場の要素を両立させながら、長期失業者の社会的安定と労働市場復帰を目指すとともに、有意義な労働を通じて失業者の社会参加と満足度を高めようとするものである。ここまでは雇用創出事業や就労機会事業などの従来の政策とあまり変わらないが、市民労働制度は受給者に労働の意思があるかどうかを確認するための手段として、不正受給の防止や、不法労働対策としても効果を発揮することが期待されている。3年計画のこのプロジェクトにはドイツ連邦政府の歳出分が年間2億3,000万ユーロ、欧州社会基金から年間2億ユーロの予算が組まれており、第1段階で必要となる追加財源は基礎保障制度運営機関の負担となる。第1段階から第3段階をまとめて積極化推進段階と呼び、第4段階を雇用段階と呼ぶが、積極化推進段階は6カ月の期間となっており、全国で16万人を対象に実施する予定である。第4段階では、3万4,000人分の市民労働が用意されている。しかしこの雇用期間中にもコーチングを並行して行って、常に正規就職の可能性を模索する。市民労働は雇用保険を除く社会保険加入義務のある雇用であり、労働報酬と社会保険料使用者負担分をカバーする固定額が最大3年間給付される。固定給付額は週労働時間が30時間の場合月額1,080ユーロ、20時間では720ユーロと定められている。

2013年12月の報道によれば、これまでプロジェクトに参加した失業者は約8万7,000人で、うち4万5,000人が市民労働に従事している。積極化推進段階の参加者構成と雇用段階の参加者構成を比較して目につくのは、50歳以上の高齢者層の雇用段階における比率が高くなっているのに対し、25歳未満の若年層で

154 : www.google.de/maps/preview?hl=de#lq=bad+schmiedeberg&data=!1m4!1m3!1d1097496!2d12.73206!3d51.6837124!1m2!1m1!1m10!1s0x47a635418dc2f16f%3A0xadc73144bf15f978!3m8!1m3!1d2684819!2d11.4079934!3d48.9174128!3m2!1i1024!2i768!4f13.1

はその逆の傾向がみられる点である。市民労働全国プロジェクトの効果分析結果はプロジェクトが終了した後の2015年に発表されるが、2006年のパートシューミードベルクでのプロジェクトについてはすでに報告書が提出されており、比較的規模の小さな自治体でも多数の市民労働の場を設けることが可能であること、関係者の満足度がプロジェクトを通じて高く、段階が進行するにつれてさらに高まったことが成功の大きな要因になっていること、正規雇用の排除効果を完全に否定することはできないが、むしろ問題なのは多岐にわたる目標設定のバランスをどうとるかという点であること、市民労働制度が成功するためには強力な広報活動によって潜在的リソースを動員し社会の賛同を得ることが重要であることなどが報告されている。一方、積極化推進段階に重点を置いて分析を行ったIABの報告では、ワークフェア理念の効果はほとんど認められず、このプロジェクトによって就職に成功したり、基礎保障の給付が必要なくなったりした例はほとんどなかったという。これは、今回モデルプロジェクトの対象となった地区のように、長期的に高い水準にある失業率の原因が失業者の無気力や消極性ではなく、求人絶対的な不足や資格技能のミスマッチなどそれ以外の障壁が存在するケースでは、積極化推進のために職業相談などを強化しても効果は上がらないことを意味すると報告書はまとめている。

2012年に施行された労働市場参加チャンス改善のための法律によって報酬支払型の就労機会事業と雇用補助金（Beschäftigungszuschuss）¹⁵⁵が廃止され、その後継政策として新たに雇用関係助成制度が創設された。報酬支払型就労機会事業についてはすでに解説したとおりだが、廃止されたもう1つの政策である雇用補助金とは、第二種失業手当受給者を対象として2007年10月1日に導入された無期限の補助金給付を可能にする制度である。長期失業者であって、さらに最低でも2種類の就職障壁を抱える者に、あらゆる積極化推進の努力を行ったうえでもその後24カ月の間に就職する見込みがないとみなされる場合に、該当者を雇用する使用者に対して賃金費用の75%までを助成する。標準助成期間は24カ月で、その後就職の見込みを再評価し、相変わらず可能性がないと判断された場合には原則的に助成が無期限となる。このような仕組みが考案されたのは、失業者の中にはあまりに多重の障壁を抱えているがために景気がどんなに好転しても、通常の労働市場で就職するチャンスがほとんどない者もいるという認識に基づくものであり、該当者の数は10万から60万人の間と推定されていた。2007年10月の導入後、助成開始件数は2009年の1月をピークに減少している。助成中の雇用件数は2010年1月に4万2,000件のピークを迎え、末期には約1万人程度まで減っている。制度設計としては約10万人の持続的な助成を想定していた。この制度が廃止に至ったのは決して意外なことではなかった。なぜなら無期限の助成制度には多額の費用が必要で、毎年予算の承認を受ける必要があるジョブセンターとしては、無期限の助成を行うことで一定額の財源が常に拘束されることになり、予算編成の自由がきかなくなる。連邦雇用庁が発表した数字によれば、2010年には社会法典第二編の就職支援政策資金の22%以上が雇用補助金に費やされている。そして最終的には、就職支援事業の予算が削減されたことで長期的な助成を行う余裕がほとんどなくなり、雇用補助金制度はないも同然の状態に陥り、2012年の改正で雇用関係助成制度として報酬支払型就労機会事業と統合されることになったのである。

新たに導入された雇用関係助成制度は、就職のチャンスがごくわずかしかないとみなされる受給権者を対象としている。正規雇用への就職を目的とするほかの政策手段が優先されるのは、就労機会事業と同じであ

155：旧法社会法典第二編16e条

る。長期失業者であることに加えて、本人に内在する就職障壁（資格・技能がないなど）が最低でも2種類あることが条件で、重度の就職困難者でなくてはならない。また、最低でも6カ月にわたり就職支援を行っていることも前提である。そのうえで初めてその後の就職の見込みに関する判定が行われ、見込みなしという判断が下された場合にのみ雇用関係の助成が可能になる。雇用関係助成制度も雇用補助金と同様に使用者に対して給付されるものであるが、助成された雇用関係が常態化するのを防ぐため、5年の期間内に助成を受けた雇用が許されるのは最大2年までという制限が設けられている。助成率は労働者の能力に応じて変わる方式で、労働報酬の最高75%までと定められている。使用者の業界および公民の別は問わず、公益・営利のいずれでも構わない。さらに、就労機会事業のように新しく創出された業務であることや、公益性、非競争性などの要件を満たす必要もない。財源としては、各ジョブセンターに社会法典第二編16e条の雇用関係助成制度と16f条の自由助成制度(Freie Förderung)の共同枠として予算が割り当てられる方式で、その地区の就職支援関連予算の20%までとされている。

雇用関係助成制度は2012年4月に導入された新しい制度であるため、まだその効果についてのデータは存在しない。しかし、その前身となった雇用補助金制度については2011年に報告書が公表されている。この制度の主要な目的は正規雇用への再就職ではなく、失業者の社会参加の可能性を開くことであつたので、そのような側面からの調査も行われており、職場での人間関係ができることや、雇用期間が比較的長期にわたることによる安定感などが作用して、参加者本人が体感できる社会参加が実現されているという結果が示されている。助成の前提となる6カ月間の積極化推進によって実際に正規の就職に至るケースは稀であるが、助成による雇用促進効果は認められ、雇用補助金制度によって得た労働収入によって基礎保障給付が必要となくなるケースが多い。ただし、ロックイン効果は顕著であり、その影響が長引く傾向がある。この制度の参加者にとっては、自らの労働によって得た収入で生計が立てられるという意識が、自分も一人前の社会の一員であるという自信につながって大きな社会参加効果をもたらすが、その費用は馬鹿にならず、連邦政府がその全額を負担する形になっている。重度就職困難者の社会参加にこれだけの費用をかける価値があるかどうかは、社会が判断するべき事項であると報告書の執筆者は結んでいる。

当時の労働相は、雇用補助金制度で創出される雇用は人工的なものであり、本来意図されている対象グループ以外の者に利用されることも多いため当初の目的を果たしておらず、制度の廃止は当然の成り行きであるという立場であった。労働組合は、重度就職困難者を対象とするこれまでなかった画期的な政策として雇用補助金制度を歓迎していたこともあり、今回新たに導入された雇用関係助成制度については、助成期間が2年に限定されていることを批判している。使用者団体は、公的助成による雇用は社会保険加入義務のある雇用とするべきではないという立場を示しており、このような制度は、あたかも通常の正規雇用に代わる選択肢としての公的助成を受けた雇用形態が存在するかのような幻想を抱かせるもので、低資格者にとっては自分の資格技能に相応の低賃金の正規労働に就職するよりも助成による雇用のほうが魅力的なため、結果的に正規雇用を妨げていると主張する。福祉団体は、最も重度の就職困難者に対する支援を予算のごく一部に限定していることを批判し、無期限の助成が廃止されたことに反対している。また、一部の長期失業者については、本来なら労働市場政策すべてに共通のはずの正規労働への再就職という目標設定から除外されていることを批判している団体もある。

2.5.5. 職業訓練助成

低資格者や無資格者の労働力需要が減少し続けている中で、若者が職業資格を取得することの重要性が一段と増してきており、さまざまな形で職業訓練を支援する手段が用意されている。その内容は大まかにいって、職業選択支援、職業相談、多岐にわたる助成制度、職業訓練先紹介に区分できる。このうち、職業訓練先企業の紹介については、職業紹介との関連ですでに解説した。職業相談は教育制度と雇用制度の接点に位置するものであり、諸外国では教育制度側に組み込まれているところも多いが、ドイツでは労働行政の一部となっている。

ドイツで職業相談が本格的に制度化されたのは第一次世界大戦中で、戦時中の人手不足で親方（マイスター）に入門して職を身につけようとする見習い（現在の職業訓練生）がいなくなり、職業訓練市場が崩壊した。そのような状況の中で当時のバイエルンでは、政令によって職業相談所が雇用局に設けられ、現在の制度の先駆けとなっている。1927年の職業紹介および失業保険に関する法律では、職業相談および職業訓練先の紹介を、通常の職業紹介や雇用保険と同等の扱いで当時の帝国職業紹介・失業保険庁の業務として規定している。ナチス時代の職業相談は、「職業後継者誘導（Berufsnachwuchslenkung）」の名のもとに人手が不足している職種に若者を配属する手段として利用された。終戦後には新憲法（ドイツ基本法）の制定によって、再び民主的な職業相談制度が復活し、1952年に創設された連邦職業紹介・失業保険庁が職業相談制度を運用することになった。しかし、当時は職業訓練生を採用する企業が不足していたため、その代替となる訓練事業を実施することが当面の主な業務内容であった。そして1957年の法改正によって職業紹介および失業保険運用と並ぶ重要業務として職業相談が位置付けられ、その定義も一新されている。さらに、職業相談は連邦職業紹介・失業保険庁の独占業務であることが再確認されている。1969年の労働助成法では、職業啓発（Berufsaufklärung）（1977年以降は職業選択支援〈Berufsorientierung〉）に名称変更）の位置付けが大きく強化されて独自の業務分野に格上げされた。職業の選択を人生で一回きりの決断としてではなく長い持続的なプロセスとして捉え、その最初から最後まで雇用庁が付き添ってゆくというコンセプトが打ち出され、経済構造の変化や合理化・自動化などの進行に対応している。また労働助成法は、職業啓発、職業相談、職業訓練先の紹介などの各業務を、学校教育および職業教育の諸機関と緊密に連携して実施するよう連邦雇用庁に義務付けている。現在では、1998年の社会法典第三編移行に伴い、「相談」と「紹介」という業務の内容が規定し直されて、職業紹介のほか、適性の確認や職業選択支援、労働市場カウンセリングなどをまとめて紹介業務と呼ぶようになっている。社会法典第三編でいうところの職業相談とは、職業選択、職業キャリア形成、転職、労働市場の状況および動向、職種、職業訓練の可能性、職業訓練先探し、就職活動、労働助成制度などに関する情報の提供や助言と定義されている。また、学校教育や奨学金制度などについても、それが職業選択や職業教育に関与する場合には相談の内容に含まれている。

現在では、すでに学校教育の段階から雇用庁による幅広い職業選択支援が行われている。学校での説明会や職業情報センター見学、生徒たちとの個別面談のほか、職業に関するマルチメディア教材、適性テスト、就職活動に関する情報などもある。また、両親や教師向けの情報提供や講演会・ワークショップなども行われている。職業相談の核心的な位置を占めているのは、一対一の面談である。本人の性向や興味、能力や

成績などについて話し合い、職業訓練の職種や大学の専攻などについて説明するが、あまり知られていない職種についても紹介したり、労働市場および職業訓練市場におけるチャンスとリスクを理解させたりすることも重要な要素となっている。なぜなら、子どもたちの知っている職業の数はごく限られたものであり、人気のある職業¹⁵⁶に希望が集中してしまうのは今も昔も変わらないからである。人気職種は競争率が高く、学校の成績が優秀でないと面接すらしてもらえない一方で、不人気や低知名度の職種は応募者が不足しており、全体として十分な求人数はあっても職業訓練浪人が発生するミスマッチ状態となっている。

生徒たちの中には成績が悪かったりドイツ語が十分にできなかったりして、学校から職業訓練への移行が第一の大きな関門になる者もいる。そのため雇用庁は、学校中退者や職業訓練を途中で辞めた者、外国人子弟、社会的不利を負う者、障害者、職業訓練浪人などの支援に特に力を入れている。また、最近の応募者にはやる気や根気が不足しているとか、人間的に未熟であるという嘆きの声もよく耳にするが、これが正当な批判なのか、それとも「近頃の若い者は」が決まり文句のギリシャ・ローマの時代から存在する世代間の葛藤なのかの区別はつきにくい。もちろん、技術の進歩に伴って要求される技能の水準は常に高くなってきており、昔なら問題なく職業訓練を受けることができた者が、今では能力不足となっていることも十分考えられる。いずれにせよ、企業側は応募者の質の向上が職業訓練枠拡大の前提条件となることを明言している。さらに、職業訓練を無事終了しても、職業訓練から正規雇用への移行という第二の関門が待ち構えており、その支援も重要である。

職業訓練助成制度は現行¹⁵⁷の社会法典第三編では48条以下に規定されている（ただし、職業訓練はドイツでは各州の管轄にある教育制度の一部であり、職業訓練の助成についても連邦法である社会法典第三編と並んで各州法に基づく児童・青少年扶助制度が存在する）。各種の助成項目の中で最も重要なのは職業準備訓練（Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen : BvB）¹⁵⁸である。2009年に連邦雇用庁が職業準備訓練に投入した資金の総額は3億3,300万ユーロであった。職業準備訓練とは、職業訓練を開始するために必要な能力を習得させるための訓練を指す。理論と実技の両要素を備える訓練というのがそのコンセプトである。そのような訓練が助成の対象となるのは、州法の適用範囲外であることと、訓練の成果が確実に上がることが見込まれることなどの要件を満たしている場合である。訓練内容はさまざまなものが考えられ、特定の職種の職業訓練に向けた準備を行うものもあれば、本科学校修了資格の取得や企業実習を伴う訓練、適性の確認を目的とする訓練、現場で働かせて評価するための訓練、障害者向けの特別訓練なども含まれる。職業準備訓練は、それが職業訓練開始に役立つのであれば一般教養科目を含むものでもよく、本科学校修了資格の取得を目的としたものでも構わない。本科学校修了資格取得のための訓練助成については、法的請求権が存在する¹⁵⁹。

職業訓練および職業準備訓練の期間中は、訓練生に職業訓練支援金（Berufsausbildungsbeihilfe : BAB）¹⁶⁰が給付される。受給の条件は、訓練が助成対象となっていること、訓練生が助成対象者に含まれその他の要件も満たしていること、生活費・交通費・その他の費用・訓練費用（経費総額）を賄うため

156：男子の人気職種は1位から順に機械工、小売商、電気工、事務専門職、金属工、塗装工、調理師、建具師、配管工、IT専門職で、これらトップ10の職種に希望者の69%が集中している。女子では小売商、事務商、医師アシスタント、美容師、ホテル専門職、旅行広告商、アート系職種（金細工師など）、造園師、銀行保険商、調理師に84%が集中する。（2005/2006年に雇用局に職業訓練先の紹介を希望した者の内訳。ただし、職業訓練の要件とされる学校修了資格を有する者のみ）

157：2013年10月19日改正

158：社会法典第三編51条

159：社会法典第三編81条3項

160：社会法典第三編56条以下

の資金がないことなどである。職業訓練支援金は申請に基づいて給付される。給付額は、規定の算出方式によって計算された経費総額から、本人および両親の所得のうち算入対象となる額を差し引いた額である。

2004年に連邦の特別政策として始まった比較的新しい制度が事前研修制度（Einstiegsqualifizierung：EQ）¹⁶¹である。ここでいう事前研修とは、ドイツの年度末にあたる9月30日の時点でまだ職業訓練生としての採用が決まっていない者を対象とし、6カ月から12カ月にわたる企業研修を行うことでその後正規の職業訓練に入ることを目指す制度である。研修生の報酬について月額216ユーロ＋社会保険料使用者負担分一律額が研修を実施する企業に支給される。企業にとっては、短い一回きりの面接だけで採用を決めるのではなく、比較的長期にわたって候補生を試用したうえで正規採用するかどうかを決定できるという利点がある。

不利な条件を抱える若者を支援する制度としては訓練並行支援（Ausbildungsbegleitende Hilfe：abH）¹⁶²が用意されている。企業での職業訓練や上記の事前研修などを受けている訓練生が、訓練ないし研修を最後までやり遂げるために特別な支援が必要な場合に実施されるもので、通常の訓練や研修には含まれない内容の教授を目的としていることが助成要件である。たとえば、外国人子弟のドイツ語教育や本来は学校ですでに学んでいるはずの内容の復習、人間関係についての教育などが考えられる。該当する講座等の実施費用が給付される。そして、この訓練並行支援をもってしても企業での職業訓練が不可能な者の受け皿としてさらに用意されているのが、企業外職業訓練制度（Außerbetriebliche Berufsausbildung）¹⁶³である。ドイツの職業訓練は原則として企業と職業学校の二本立てのデュアル方式であるから、企業外の職業訓練というのは特殊なものであって、職業訓練生としての採用先が見つからない若者にも何らかの形で職業資格を取得させようとする制度である。対象となるのは学習能力に問題のある者や社会的不利を負った者である。企業外の訓練機関で訓練を行いながら、できる限り訓練初年度のうちに企業での（通常の）職業訓練に移行することを目指している。移行が不可能な場合には、訓練機関で職業訓練を修了し資格を取得させる。訓練機関に対しては、訓練費用および訓練生に支払う報酬についての補助金が支給される。訓練並行支援制度は、職業訓練を途中で辞めた者が次の訓練を始めるために必要な場合や、職業訓練終了後就職した者の雇用が安定するまでに必要とされる場合にも適用され、最長6カ月まで助成の対象となる。やる気がまったくなくなったり、態度が悪かったりして前述の制度では救済できない若者でも参加できるように、極めてハードルを低くした制度が、社会法典第三編45条の一要素となっている若年者向け積極化推進支援制度（Aktivierungshilfen für Jüngere：AhfJ）である。本書で繰り返し用いられている積極化推進という概念は、わかりやすく言えばやる気を出させるということであるが、まったく労働意欲のない若者を対象として、職業選択支援や依存症防止、負債防止、ドイツ語教育、就職活動支援、人間関係トレーニングなどの内容を想定した制度となっている。さらに、学校通学中からの支援に焦点をあてた制度として、入職準備支援制度（Berufseinstiegsbegleitung）¹⁶⁴がある。これは成績が悪く学校修了資格の取得が危ぶまれる生徒を対象としたもので、助成額の半分を第三者が負担することを条件としている。学校修了資格の取得、職業選択支援、職業訓練先探し、職業訓練開始後の安定などを目的とするこの支援は学校の卒業2年前から始まり、職業訓練開始後6カ月で終了する。またどのような場合にも学校卒業から24カ月が経過した時点で

161：社会法典第三編54a条

162：社会法典第三編75条

163：Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung：BaE。社会法典第三編76条

164：社会法典第三編49条

終了すると定められている。このように長期間にわたる支援を行うことで、生徒の成長を見守りながら指導する役のメンターと生徒の信頼関係を構築することが意図されている。現在全国で 1,000 校が参加したモデル段階が進行中である（2009～2014年）。

2008年7月から2010年末までは、職業訓練浪人生を通常の訓練枠に加えて採用した使用者に対し職業訓練報奨金（Ausbildungsbonus）¹⁶⁵が給付されていたが、2011年からは対象となる訓練生が、訓練先企業が倒産ないし廃業したために解雇され新たな訓練先を探している者に限定され、2012年4月の改革では制度が廃止されている。報奨金の額は、訓練生に初年度支払われる月給の額により4,000ユーロ、5,000ユーロ、6,000ユーロの三段階と定められ、障害者の場合にはそれぞれ3割増しになる。報奨金の半額を試用期間終了時、残りの半額を訓練生の修了試験受験申込時に給付する方式であった。この制度は、前述の各種助成制度と組み合わせて利用することが可能であった。

ここまでドイツ連邦による各種助成政策の代表的なものを解説したが、各州政府もさまざまな対策を講じている。州政府の管轄である学校制度を定めた各州の学校法に盛り込まれているものが主で、たとえば職業準備学年（Berufsvorbereitungsjahr：BVJ）や職業基礎教育学年（Berufsgrundbildungsjahr：BGJ）、職業専門学校などがその例である。職業準備学年というのは、ブランデンブルク州以外の全州で導入されている制度で、第9学年終了時に本科学校修了資格を取得できなかった生徒を主に対象としており、第10学年に進んで1年間職業訓練の準備ないし学校修了資格試験再受験の準備をする。職業基礎教育学年も対象者はほぼ同じだが、こちらのほうがどちらかといえばハードルが低く、あらかじめ希望の分野を選択し、その分野に関する基礎知識および基本技能を身につけることで、職業選択や就職を助けることを目的としている。この制度は5州を除く11州で実施されている。いずれの場合にもこの学年だけでは職業資格の取得はできない。これに対して職業専門学校は職業訓練制度の一部をなす機関であり、3年の課程を修了して試験に合格すればデュアル型職業訓練と同様に公式の資格を取得できる。

職業訓練助成制度の効果については、ほとんど分析データが存在しない。連邦職業教育研究所が事前研修制度について行った分析では、研修に参加した生徒のほうが職業訓練への移行率が高いという結果が出ている。

研究者および政界からは、職業訓練の助成に批判的な声が増えつつある。その理由は、学校教育と職業訓練の中間にいわば新たな移行段階が確立されてしまい、学校からこの移行段階に進む生徒の数が増えて、正規の職業訓練に入る卒業生の数が減っているからである。また、各種の訓練の質についても疑問視されており、いくつもの訓練を渡り歩くケースも増えていることや、ここまでの解説でもわかったことと思うが、あまりに多数の複雑な助成制度があって見通しがきかなくなっていることなどが指摘されている。

165：旧法社会法典第三編 421r 条

3. 人材ビジネス

3.1. 市場の特徴

ドイツ最大の業界団体、ドイツ人材サービス業者使用者連盟（Bundesarbeitsgeberverband der Personaldienstleister :BAP）¹⁶⁶は、派遣事業のほか、インテリムマネジメント、アウトソーシング、アウトプレースメント、人材コンサルティング、人材紹介などを主な分野として紹介している。

市場規模としては人材派遣が最大であり、2012年のドイツ国内の人材派遣市場規模は、リューネドンク社¹⁶⁷の推定によると前年比で2%縮小し、203億ユーロとなっている。大手25社の売上は平均で0.6%減少した。各社の業績には差があり、25社の売上総額は2.7%の減少で87億ユーロに後退している。市場規模縮小の原因としては、ドイツの経済成長率が2012年は0.7%と低かったこと、労働協約に基づく業界別賃金割増し制度が導入されたことなどが指摘されている。この制度は、正規社員と派遣社員の平等賃金の原則を実現するために始まったもので、各業界で締結された賃金協約に基づき、派遣社員が同じ派遣先で従業する期間の長さに応じて報酬が上乘せされるシステムである。

連邦雇用庁の発表によると、2013年1～6月期の派遣労働者数は81万5,000人と前年同期比6.4%減少した。派遣会社の数は減少傾向にあり、2012年6月の6,812社から2013年6月には6,657社へと減少している。派遣業界団体のBAPのフォルカー・エンケルツ会長は、「派遣労働者が減少した理由の1つは、顧客企業におけるスキル不足により派遣労働者の直雇用が増加している可能性があることである。もう1つの理由は、派遣労働規制が叫ばれる中、派遣労働者を利用する企業の間で、今後も派遣労働を利用できるのか、または、利用するうえでの規制は生じるのか、懸念が生じていることである」としている。ドイツの派遣会社協会（iGZ）によると、スキルのある労働者の不足が派遣業界に影響を及ぼしているという。2012年時点で、派遣労働者数が大幅に減少したのは、金属製造・金属構造業（前期比11%減の11万9,665人）、建設・エンジニアリング分野（9.5%減の7万5,813人）、原料抽出・製造業（21.3%減の10万2,964人）だった。一方、保健・社会福祉・教育・訓練分野の派遣労働者数は前期比19.8%増の5万775人だった。

また、iGZによると、派遣労働事業のみを扱う人材サービス会社の数は1万1,218社で、前期比1.1%減少したが、臨時労働ソリューションサービスを提供する人材サービス会社の数は1万8,024社で前期比1.7%増加しているという。

ドイツ企業コンサルタント連盟BDU（Bundesverband Deutscher Unternehmensberater）¹⁶⁸によれば、人材コンサルティング市場は、2011年の売上14.9億ユーロから15.5億ユーロへと3.6%成長している。現在

166：前身団体である中規模人材サービス業者連盟（AMP）と派遣労働人材サービス連盟（BZA）が合併して2011年に創設され、2012年末には人材紹介連盟（BPV）も統合された。現在会員企業数4,800、その95%が中小企業である。www.personaldienstleister.de

167：南ドイツにあるコンサルティング・リサーチ会社で、毎年5月にB2Bサービスの各種業界について企業ランキングを公表している（http://luenendonk.de/）また米SIAの推定では、ドイツの人材サービス市場規模はおおよそ196億ユーロとしている（2012年）

168：www.bdu.de

最も需要があるのは専門人材および上級管理職で、特に加工業と金融サービス業界からの依頼が多い。人材を獲得した求人ポストの6割弱が年収7万5,000ユーロから25万ユーロの範囲にある。BDUの推定では、現在ドイツ国内で約2,000社の人材コンサルティング会社があり、コンサルタントの数はおよそ5,700人とされている。

アウトプレースメントがドイツで始まったのは1980年代のことで、その後次第に普及し、BDUの調査報告¹⁶⁹によれば2007年に市場規模が5,000万ユーロ(推定)に達している。これは前年比約7.5%の成長である。BDUによると、2012年末には市場規模は7,000万ユーロに達し、これまで大手企業が主流だったものが、現在は中堅企業の比重が大手企業に匹敵するものになっているという。また、無期限のコンサルティング契約が主流である一方、9カ月・12カ月・24カ月の契約が3年前の9%から25%以上に増えているという。アウトプレースメント市場は、上級管理職以上を対象とする個人アウトプレースメントと、一般社員を対象とする集団アウトプレースメントに市場が二分化されてきており、2011年以降個人アウトプレースメントはまだ成長がみられるものの、多くの企業ですでに人員整理が進み、これ以上の大規模解雇の必要性がなくなっていることから集団アウトプレースメント市場は停滞ないし後退の兆しがあるとする文献¹⁷⁰もある。

3.2. 人材派遣

2008年5月時点で、派遣労働者は全労働人口の約2%を占める。もともと非熟練の労働者の供給が中心であったが、現在では事務、経理などの事務系派遣、高技能者も取り扱っている。また、2013年の連邦雇用庁の調査によると、派遣労働者の10%は大学新卒者であった。ドイツの派遣業界は高学歴の労働者は少数派であるが、なぜだろうか。BAPでは大学新卒者が実務経験を身につけるには通常インターンシップを選択するが、インターンシップと違って、派遣労働者は高額な給与やフリンジベネフィットが得られるため、選択肢の1つになっている。

BAPによると、人材不足が深刻化する中、最近ではポーランドから優秀な人材を採用する派遣会社が増えているという。派遣会社はギリシャやイタリアからも人材を採用しており、ドイツ企業のネームバリューが外国人派遣労働者にとって魅力となっているからである。ただし、ドイツで派遣労働者として働くにはドイツ語の十分な知識が必要で、今後、派遣会社は外国人派遣労働者が適切な語学力を身につけるためのサポートをする必要がある。派遣業界で人材不足はますます深刻化しており、BAPは優秀な人材を派遣先企業が正社員採用に切り替えてしまうことも問題の1つとしている。

ドイツの人材派遣は、労働者派遣法AÜGで規定されている。2004年以降、労働者の派遣期間は無期限となった。AÜG第9条第2項によると、派遣先企業の正規従業員と同様の雇用条件を派遣社員に与えることとしている。均等処遇の原則により、給与、時間外手当、夜勤手当、休暇、福利厚生などのベネフィットなどが同等とされるが、この原則は派遣会社と労働者との団体協約により放棄される場合もあるという。

AÜGはEU派遣労働指令(2008/04/EC)を順守しており、2011年12月に改正されている。

169 : Outplacementberatung in Deutschland 2007/2008. BDU-Studie

170 : Haufe Personal Office Premium online: Outplacement als Instrument des Personalmanagement

3.3. 大手人材ビジネス会社

2013年5月22日に公表されたリューネドックリストによると、ドイツの2012年人材サービス(人材派遣)会社トップ10は図表1のとおりである。

図表1 ドイツの人材派遣会社トップ10 (2012年)

順位	会社名	売上 (百万ユーロ)	社員数 (人)	派遣社員数 (人)
1	Randstad Deutschland GmbH & Co. KG	1840.0	2,800	63,000
2	Adecco Germany Holding SA & Co. KG	1550.8	2,502	42,000
3	Persona Service Verwaltungs AG & Co. KG.	662.4	1,900	19,800
4	ManpowerGroup Germany	585.5	1,170	20,000
5	Autovision GmbH	510.0	470	14,100
6	K. Hofmann GmbH	432.0	411	14,804
7	ZAG Zeitarbeits-Gesellschaft GmbH	280.0	600	10,100
8	Orizon GmbH	273.5	454	8,400
9	7 (S) Personal GmbH	270.5	759	6,966
10	USG People Germany	240.0	570	7,821

出典: リューネドック社

hunting heads 社がBDUの調査および自らの調査に基づいて発表した2008年の人材コンサルティング会社トップ10¹⁷¹は、図表2のとおりである。

図表2 ドイツの人材コンサルティング会社トップ10 (2008年)

順位	会社名	売上 (百万ユーロ)
1	Kienbaum Executive Consultants GmbH	68.00
2	Egon Zehnder International GmbH	66.40
3	Baumann Unternehmensberatung AG	37.90
4	ODGERS BERNDTSON Unternehmensberatung GmbH	34.30
5	Heidrick & Struggles Unternehmensberatung GmbH & Co. KG	28.20
6	Hunting Heads International	27.00
7	Heads! GmbH & Co. KG	23.00
8	Deininger Unternehmensberatung GmbH	22.70
9	Signium International GmbH & Co.	20.90
10	Delta Management Consultants GmbH	20.10

出典: hunting heads

171 : www.huntedhead.com/?p=56

3.4. 求人求職サイト

求人求職サイトは、職種・学歴・専門分野・業界・地域ごとに特化したものも含めると無数に存在し、ソーシャルネットワークサービス（SNS）を利用して求人する企業・機関も増えている。以下、ドイツ全土を対象とする専門分野を特定しない求人サイトのみを例示する（図表3）。

大手の求人求職サイトは、monster.comをはじめとしてJobpilot、jobfair24、Stepstone、focus、jungekarrierer、stellenmarket、jobscout24、stellenanzeigenなどが挙げられる。ドイツの労働市場は業種・職種別であるため、大手と並行して特定の業種・職業向けのニッチサイトや、専門職の協会（Kammer）の中で運営されている求人求職情報が利用されている。また、入職経路の特徴でもあるが、企業への直接応募も一般的であるため、企業のホームページ内のキャリアサイト、求人情報を検索するサイトがあることも特徴的である。

図表3 ドイツを代表する求人求職サイト

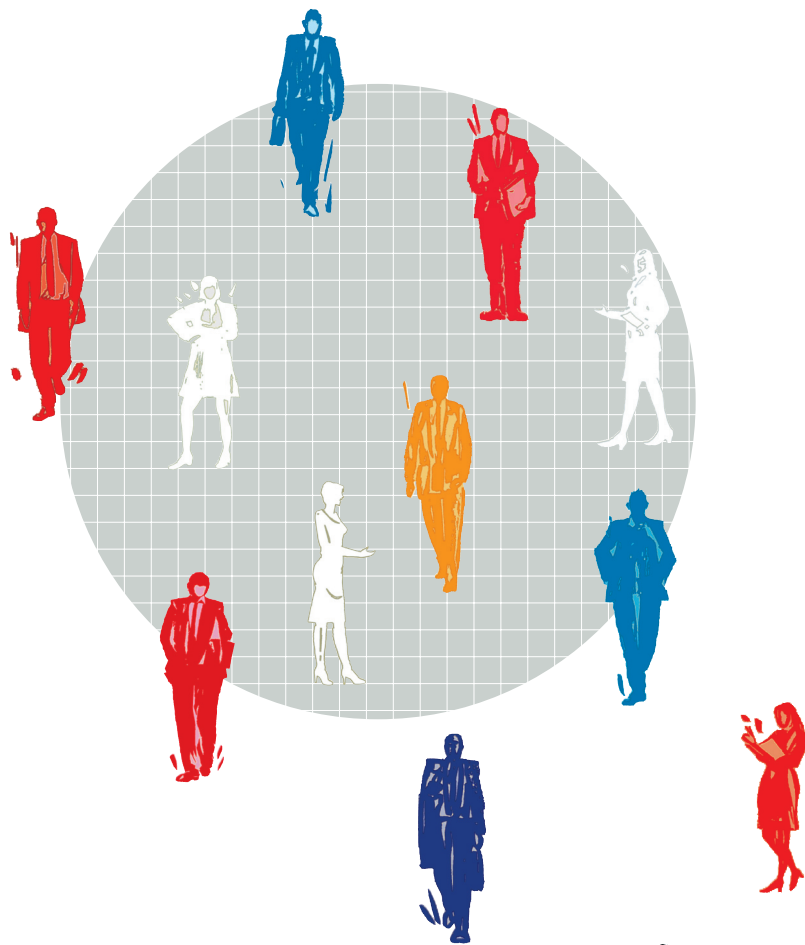
連邦雇用庁の運営する求人サイト	http://jobboerse.arbeitsagentur.de
連邦政府が運営する公務員求人サイト	www.bund.de/DE/Stellenangebote/Festeinstellung/festeinstellung_node.html
連邦政府ツイッターアカウント	https://twitter.com/bundde_Jobs
ドイツテレコム社運営の公務員求人ポータル	www.interamt.de/
【Deutschlands 100】ドイツ国内の「雇用主トップ 100」を紹介し、企業情報・キャリア情報・応募要件・求人情報などをまとめたサイト(分野別)	www.deutschlands100.de/
【ESS-Europe.de】ヨーロッパ全域の求人サイトへのリンク	www.ess-europe.de/jobs/
【academics.de】研究者向けキャリアポータル	www.academics.de/
【Connecticum】エンジニア・IT・理科系・経済系求人サイト	www.connecticum.de/
【Jobvector】研究者・技術者・エンジニア向け求人サイト	www.jobvector.de/
【Ingenieurkarriere.de】エンジニア向けキャリアサイト	www.ingenieurkarriere.de/
【Monster.com】大手求人求職サイト	www.monster.de/
【Staufenbiel】大卒者向けポータル	www.staufenbiel.de
【DER STELLN REPORT】学校および大学生向けの職業訓練先企業・就職先探し情報サイト(求人情報あり)	www.stellenreport.de/
【Stepstone】最大手メディアグループ Axel Springerの系列会社運営の求人求職サイト	www.stepstone.de/
【wila-arbeitsmarkt.】公益機関 Wissenschaftsladen Bonnが運営するサイト。100近い新聞・雑誌と25のインターネットポータルから集めた理系・文系大卒者向け求人情報のオンラインポータルおよび有料のニュースレター	www.wila-arbeitsmarkt.de/
【Cesar】地域、郵便番号、業界、役職などを指定すると自動的に20種類の求人マーケットから該当する求人情報を検索してくれるサイト	www.cesar.de/
【Indeed】求人情報メタ検索エンジン	http://de.indeed.com/
【Jobrobot】求人情報メタ検索エンジン	www.jobrobot.de/
【Joboter】企業ホームページに掲載されている求人情報の検索エンジン	www.joboter.de/
【Jobscanner】企業ホームページに掲載されている求人情報の検索エンジン	www.jobscanner.de/
【yovadis.de】企業ホームページに掲載されている求人情報の検索エンジン	www.yovadis.de/
【Ingenieurkarriere.de】エンジニア向けキャリアサイト	www.ingenieurkarriere.de/

出典：各社資料をもとに加工

3.5. ソーシャルメディア

米国の SNS である LinkedIn のドイツ語版が始動したのは 2009 年からであるが、ドイツではまだそれほど普及しておらず、ドイツ語圏であるドイツ・スイス・オーストリアを合わせて登録ユーザー数が 400 万人である (2013 年 9 月時点)。ドイツには LinkedIn と直接競合する機能を持ったビジネス版の SNS である XING が 2003 年 8 月から稼働しており、こちらのユーザー数は上記 3 カ国ですでに 650 万に達している。ハンブルクで創業したドイツ生まれの XING はドイツ人のニーズに合ったサービスを提供しているようで、高学歴者 (医師・弁護士・管理職・経営者など) の利用率は高い。登録した企業や企業の人事担当者がユーザーのプロファイルを見て選抜したり、求人を行ったりする機能もあるので、キャリア形成のために実用的なネットワーキングができるようになっている。

一般の求人についても、さまざまな職種で専門人材不足が深刻になりつつある中、企業は積極的に Facebook や Twitter などを使って求人情報を発信しており、現在のインターネット上での求人求職活動は、企業ウェブサイトと各種の求人マーケットサイト、そしてこれらのサイトから求人情報を収集するサーチエンジン、SNS を利用した活動という三層構造になっている。



米・英・仏・独の 労働政策と 人材ビジネス 2014

村田 弘美 (リクルートワークス研究所)

杉田 万起 (リクルートワークス研究所)

長岡 久美子 (リクルートワークス研究所)

義江 真木子 (KSM NEWS & RESEARCH)

井上 英巳 (ドイツ国家検定通訳・翻訳士)

進行管理 / 脇阪 弘美 (リクルートワークス研究所)

表紙デザイン / 若田 友康

デザイン / 岸 恵理子 (K'S FACTORY)

発行日 / 2014年3月31日

発行 / リクルートワークス研究所

グローバルセンター

〒100-6640

東京都千代田区丸の内1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルートホールディングス

TEL 03-6835-9200

URL www.works-i.com/

Works Report 2014

リクルートワークス研究所

〒100-6640

東京都千代田区丸の内1-9-2

グランドウキョウサウスタワー

株式会社リクルートホールディングス

TEL 03-6835-9200

URL www.works-i.com/

