

ドイツにおける在職中の労働者の継続職業訓練に対する助成（社会法典第3編82条）について —ドイツにおける学び直し・ リスクリングの法規制—

カーステン・ハーゼ（橋本陽子訳，解説）

解説

本稿は、ドイツにおける在職中の労働者のための継続職業訓練の助成（社会法典第3編82条）の内容を詳しく解説したものである。著者のカーステン・ハーゼ氏は、労働法の専門弁護士であり、デュッセルドルフ大学で労働法および経済法を教えており、独日労働法協会の事務局長でもある。独日労働法協会とは、労働法に関する日独交流のための団体である日独労働法協会のドイツ側のパートナーである。本稿は、2021年度のデュッセルドルフ大学現代日本研究所および独日労働法協会の「日本とドイツにおけるワーク・ライフ・バランス」の連続講演会における筆者の講演原稿をアップデートしたものであり、2023年5月1日に脱稿したものである。

社会法典第3編82条は、ドイツでは、それまで失業者か失業が差し迫っている労働者を主な適用対象者としていた継続職業訓練の助成を在職中の労働者にも拡大したものである。具体的には、継続職業訓練費用と継続職業訓練に参加する労働者の賃金が助成される。助成額は、事業所の規模に応じて算定される。財源は、使用者による拠出である。日本でも、リスクリングや学び直しが重要な雇用政策の課題となっており、人材開発支援助成金が、社会法

典第3編82条に基づく助成に相当する。社会法典第3編82条は、2019年1月1日施行の資格機会法 (Qualifizierungschancengesetz) によって、在職中の労働者のための継続職業訓練の助成の基本的な規制として整備された規制であり、複雑な助成内容を単一の条文で示したものである。制度の透明性を高めることも立法目的の一つであったようであるが、確かに、人材開発支援助成金について定める雇用保険法施行規則125条と比べると、はるかにわかりやすい規定となっている。この日独の規制の違いの原因を明らかにするためには、本格的な検討を行う必要があるが、さしあたり、日本では、第1に、人材開発支援助成金のメニューがいくつか分かれており、それぞれに助成要件が異なること、第2に、使用者に計画を作成させるなど申請手続が複雑であること (これに対して、ドイツでは、複数の労働者に係る申請を一括で申請できるなど手続の簡素化が図られている)、第3に、ドイツでは助成の可否および範囲について、一定程度、雇用エージェンシーの裁量的判断の余地が認められていることがあげられそうである。

また、ドイツ法の特徴として、継続職業訓練に関する事業所協定または労働協約があれば、使用者による継続職業訓練費用の拠出額が引き下げられ、かつ賃金助成額が引き上げられることを指摘できる。ハンス・ベックラー財団の研究所のHPでは、かかる事業所協定および労働協約のモデルが紹介されているが¹⁾、例えば、①参加可能な継続職業訓練措置について従業員に周知すること、②継続職業訓練措置の内容については、使用者と当該労働者との間の合意によって定められることになるが、合意では、措置の内容・時間的範囲、参加中に支払われる賃金の詳細、公的助成の内容および継続職業訓練措置から復帰後のポスト等について、定められなければならないことが示されている。継続職業訓練措置の具体的な内容および手続の決定については労使の合意に委ねていると理解できそうである。

ドイツにおける在職中の労働者の継続職業訓練の助成の支給状況について

1) 例えば、Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung, Trendbericht: Betriebliche Weiterbildung, Mitbestimmungspraxis Nr. 24, 2019.

ドイツにおける在職中の労働者の継続職業訓練に対する助成 (社会法典第3編82条) について—ドイツにおける学び直し・リスキリングの法制—は、資格機会法が制定される以前の同様のプログラムの実施状況に関する労働市場・職業研究所 (IAB) の調査²⁾があるので、この調査の内容を簡単に紹介したい。この調査は、2016年から2019年までの状況を調査したものであり、教育訓練費用の助成を受けた継続職業訓練措置に参加した労働者数は、2016年の1万5018人から、年々増加し、2019年は3万55人となっている。上位5つの職業は、2019年において、介護 (35%)、運転手 (20%)、教育・福祉関係 (5%)、医療関係 (4%)、機械・技術 (4%)、その他 (32%) となっている。また、賃金助成を受けた継続職業訓練措置に参加した労働者数の多い上位5つの職業は、介護 (35%)、医療関係 (11%)、流通・配達 (11%)、教育・福祉関係 (数値は不明)、機械・技術 (数値は不明)、金属加工 (数値は不明)、その他 (43%) となっている。教育訓練費用の助成を受けた継続職業訓練と賃金助成を受けた継続職業訓練の職業比率が異なる理由は、賃金助成は、労働者が就業時間中に参加した継続職業訓練措置について行われるものであるため、例えば、大型運転免許の取得のための訓練への参加は、就業時間外に行わざるを得ず、訓練参加による労働喪失は生じていないからである。

賃金助成を受けた継続職業訓練措置に参加した労働者の属性は、2019年において、女性が54.8%、外国人が22.5%、25歳未満が10.4%、22歳から44歳までが67%、45歳以上が22.6% (このうち、55歳以上は3.9%)、重度障害者が1.2%、ひとり親が9.2%、職業訓練資格を持たない者が39.8%である。

また、2023年2月6日のIABの記事³⁾によれば、2016年から2019年にかけて、助成を受けた継続職業訓練措置に参加した労働者数は、上述のとおり、年間約1万5000人から約3万人へと増加したものの、2019年の資格機会法の施行によって、急上昇したとはいえ、賃金助成の金額の上昇に比例しておらず、助成金の支給が非効率に行われている可能性が指摘されている。措置への参加労働者数は、コロナ禍の影響により、2020年は2万8000人に減少したが、

2) Klaus/Kruppe/Lang/Roesler, Geförderte Weiterbildung Beschäftigter: Tortz erweiterter Möglichkeiten noch ausbaufähig, IAB-Kurzbericht 24/2020.

3) IAB-Forum, Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten: Positiver Trend auf niedrigerem Niveau.

2021年には3万2000人を超え、増加傾向は続いている。

しかし、この助成は、企業に十分周知されているとはいえず、アンケートによると3分の2の事業所がこの制度を全く知らず、助成を申請した事業所は9%にすぎなかった。

2023年6月末現在、ドイツでは、在職中の継続職業訓練中の労働者に支給される再訓練手当 (Qualifizierungsgeld) の導入を定める法案⁴⁾ が連邦議会で審議されている (社会法典第3編82a条)。現行の社会法典第3編82条3項に基づく賃金助成との違いは、再訓練手当は、職業訓練資格を取得してから一定期間 (原則4年間) が経過していることを要件としていないことである。再訓練手当の支給の要件として、事業所協定または労働協約の締結が必要であり、かかる協定において、①構造変化を理由とする再訓練の必要性が存在すること、②これによって労働者の当該事業所における将来も雇用され続けることが予測されること、および③再訓練手当の支給が必要であること、が明記されていなければならない。この要件では、とくに②において、労働者の雇用保障が労使間で約束されることが重要である⁵⁾。

また、同法案では、職業訓練資格を有さない若者に対する支援が強化され、連邦雇用エージェンシーが、学校終了後に直ちに職業訓練を行うことができるよう、職業訓練先を探している若者に助言を行い、実習先をあっせんすることが定められている (社会法典第3編48a条)。これにより、「職業訓練の保障」 (Ausbildungsgarantie) が導入されることとなった。事業所内の実習先をあっせんすることが原則であるが、これがかなわなかった場合には、事業所外の職業訓練の機会が導入されることとなった。職業訓練生には、交通費と遠方の場合には宿泊費が助成されるほか、転居費用も助成される (社会法典第3編73a条)。

ドイツの職業訓練制度 (デュアルシステム) は有名であるが、企業が職業

4) Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung, BR-Drucks 138/23.

5) CDU/CSUは、事業所協定または労働協約の締結を要件とすることに反対であるという (Arbeit und Recht, 2023, S. 272)。同改正法は、2023年7月17日に成立した。

ドイツにおける在職中の労働者の継続職業訓練に対する助成 (社会法典第3編82a条) について—ドイツにおける学び直し・リスキリングの法規制—
訓練ポストを公募し、若者は、これに応募して採用されるという方法が通例であり、自分で実習先を探すこととなっている。しかし、自分で探そうとしない若者や企業が求める学力を満たさない若者が増えていることが近年問題視されていた。国家による支援の強化が図られることになったといえる。

日本でもドイツでも、デジタル化の進展により、労働者に求められるスキルが高度化し、長く働き続けるためにリスキリングが必要であると説明されることが多いが、ドイツでは、実際には、介護や運送などの人手不足の仕事における労働力の供給のために在職中の労働者の継続職業訓練の助成が用いられているといえそうである。日本では、訳者が探したところ同様の調査は見当たらなかったが、わかりづらいため事業主がなかなか申請できないと期待している。人材開発支援助成金の活用状況に関する調査が行われることを期待したい。

I. はじめに

雇用社会は、ドイツだけではなく、今日重大な挑戦にさらされている。例えば、社会の高齢化、熟練労働力不足、人材獲得をめぐる企業の (国際) 競争、労働市場への移民の参入、AIを含む労働のデジタル化、グリーンエコノミー、化石燃料の廃止による経済の脱炭素化、そしてこれによって必然的に生じる労働者に要求される資格の変化である。このような変化を背景として、継続職業訓練は、企業の競争力、労働者の雇用およびエンプロイアビリティ、そして世界の経済とテクノロジーをリードするドイツにとって、鍵となるものである。

以上の理由から、ドイツにおいて、継続職業訓練は、長い間、特別な意味を持っており、経済界と実務において熱心に議論されてきた。例えば、2021年の「デジタル化された労働世界における職業訓練」委員会の最終報告書は、次のように述べて、継続職業訓練の重要性を強調している。

「まさに、継続職業訓練という意味での生涯学習に関しては、すでに職業活動に従事している者を、彼らが将来も労働世界の要請に対応できるよう、様々な形の継続職業訓練に参加させることが問題となっている。ここでは、ますます迅速にニーズの分析から具体的な継続職業訓練措置へとつなげることが重要となり、これは、OJTでもジャスト・イン・タイム・モデルでも必要であり、可能としなければならない。…」⁶⁾

委員会によれば、継続職業訓練は、本質的に企業とその労働者が自己責任で行うべき任務であり、事業所の共同決定の枠内で行われることが望ましい。

「…テクノロジーの変革期において、改めて再訓練の必要性に直面している従業員と同様に、企業自身も、競争の中、通常、変革圧力にさらされている。このような状況において、事業所の継続職業訓練は、多くの使用者にとって、もっとも効率的であるというだけでなく、適切な費用で、資格を有する熟練労働力を確保するための唯一の選択肢であることが稀ではなく、ますますそうになっている。これは、経済界にも国家の施設にも同様に妥当する。事業所の継続職業訓練は、本質的には企業と労働者が自己責任で行う任務であり、企業と労働者はそれぞれ責任を分かち合い、事業所の共同決定の枠内で行われることが望ましく、これが不可能である場合には、別の形で行われることになる。企業において必要な資格が確認された後で、事業所の継続職業訓練は、個人の希望によるものであれ、使用者によって誘引されたものであれ、労使の合意に基づくものであれ、通常、労働者の職業上の行動能力を維持し、調整し、または拡大することに資する。事業所の継続職業訓練は、労働者と経営を利するものである。」⁷⁾

6) Bericht der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt, Bundestags-Drucksache 19/30950 v. 22.6.2021, S. 70.

7) Bericht der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt, Bundestags-Drucksache 19/30950 v. 22.6.2021, S. 249; vgl. auch den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung

継続職業訓練は、既存の労働関係において、すなわち「OJT」で行われることが理想的である。これによって、業務と関連する資格が得られるだけではなく、資格によって、雇用が維持されることにもつながる。そのためのインセンティブを付与するために、連邦雇用エージェンシーは、社会法典第3編82条に基づき、既存の労働関係における労働者の継続職業訓練を助成することができる。本稿の目的は、社会法典第3編82条の規定を紹介し、その複雑な規制の仕組みをわかりやすく説明することである。

社会法典第3編81条⁸⁾は、連邦雇用エージェンシーによる労働者の継続職業訓練の助成の「基本法」である。この規定は、失業しているか、失業の恐れがあるか、または一定の資格の必要な職業資格を有していない労働者の継続職業訓練の助成を規制する。

これに対して、社会法典第3編82条は、連邦雇用エージェンシーによる、在職中で、失業の恐れはなく、また資格を有している労働者の継続職業訓練を規制する。

Ⅲ. 社会法典第3編82条に基づく雇用されている労働者の継続職業訓練の助成

労働関係継続中の継続職業訓練の助成は多面的であり、社会法典第3編82条は、労働者と使用者に多くの要件が課されており、また煩雑な行政手続が定められており、非常に複雑な規定である。

der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz), Bundestags-Drucksache 19/4948 v. 12.10.2018, S. 26; Krause, NZA 2022, 737 ff.; Markowski, NZA 2022, 744 ff.

8) SGB III = Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung vom 24.3.1997, Bundesgesetzblatt 1997, Teil I Nr. 20, 594, 595.

1. 社会法典第3編82条の制定経緯

在職中の労働者の継続訓練措置の助成は、雇用促進法改正法⁹⁾によって、1998年1月1日施行の旧社会法典第3編417条において初めて導入され、特別な場合に認められる継続職業訓練の適切な期間を規制していた。雇用促進法改正法1条によって、社会法典第3編は連邦法として導入され、雇用促進法¹⁰⁾は、廃止され、1997年12月31日に失効した。旧社会法典第3編417条は、その後、多くの改正を経たが、2016年8月1日に失効した¹¹⁾。

旧社会法典第3編417条に代えて、社会法典第3編82条は、資格機会法¹²⁾1条11号によって2019年1月1日に発効し、基本的に新しく規制されることとなった¹³⁾。これにより、在職中の労働者にとって、資格、年齢および事業所規模にかかわらず、資金助成という形で、労働者の継続職業訓練費用を使用者に負担させることによって、継続職業訓練の利用が容易になった¹⁴⁾。ここで、立法者は、在職中の継続職業訓練の助成に焦点を当てている。社会法典第3編82条は、今や、連邦雇用エージェンシーによる継続職業訓練の助成のための労働者および使用者の給付を規制することとなり¹⁵⁾、在職中の労働者の継続職業訓練に関する包括的な唯一の規制となった¹⁶⁾。

9) Gesetz zur Reform der Arbeitsförderung (Arbeitsförderungs-Reformgesetz - AFRG) vom 24.31.1997, Bundesgesetzblatt 1997, Teil I Nr. 20, 594.

10) Arbeitsförderungsgesetz vom 25.6.1969, Bundesgesetzblatt 1969, Teil I, 582.

11) *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 2 ff.

12) Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) vom 18.12.2018, Bundesgesetzblatt 2018, Teil I Nr. 48, 2651.

13) *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 3; *B. Schmidt* in: Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK Sozialrecht, 68. Edition, Stand: 1.3.2023, Einleitung zu § 82 SGB III; *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 2.

14) *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 2.

15) *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 3; *B. Schmidt* in: Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK Sozialrecht, 68. Edition, Stand: 1.3.2023, Einleitung zu § 82 SGB III.

16) *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 6; *B. Schmidt* in: Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK Sozialrecht, 68. Edition, Stand: 1.3.2023, Einleitung zu § 82 SGB

ドイツにおける在職中の労働者の継続職業訓練に対する助成 (社会法典第3編82条) について—ドイツにおける学び直し・リスクリングの法規範—

すでに、この継続職業訓練を改革する法改正の直後に、さらに社会法典第3編82条は何回か、継続職業訓練促進法1条14号によって、2020年5月29日、2020年10月1日および2021年1月1日に向けて改正され、社会法典第3編82条4項、5項および6項が導入された¹⁷⁾。同様に、2021年1月1日から、社会法典第3編82条が改正され、コロナ禍による操業短縮を考慮した労働者の継続職業訓練を助成するため、雇用保障法¹⁸⁾1条2号によって、社会法典第3編82条9項が導入された¹⁹⁾。

2. 資格機会法 (Qualifizierungschancengesetz)

上述のとおり、立法者は、2019年1月1日施行の資格機会法²⁰⁾1条11号によって、社会法典第3編82条を完全に、根本的に新しく改正した²¹⁾。社会法典第3編82条を理解するためには、資格機会法が特別な意義を有していることを示す必要があり、そのためには、資格機会法の制定経緯および社会法典第3編82条の立法目的をより詳細に検討する必要がある。

a) 資格機会法以前の問題状況

資格機会法の立法資料は、資格機会法制定以前にドイツ連邦政府が直面していた問題を明らかにしている。立法資料からは、次のことがわかる。

17) Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung v. 20.5.2020, Bundesgesetzblatt 2020, Teil I Nr. 24, 1044.

18) Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz - BeschSiG) v. 3.12.2020, Bundesgesetzblatt 2020, Teil I Nr. 59, 2691.

19) *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 24.

20) Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) v. 18.12.2018, Bundesgesetzblatt 2018, Teil I Nr. 48, 2651.

21) *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 3; *B. Schmidt* in: Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK Sozialrecht, 68. Edition, Stand: 1.3.2023, Einleitung zu § 82 SGB III; *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 2; *Schaumberg* in: Böttiger/Körtel/Schaumberg, LPK-SGB III, 3. Aufl., 2019, § 82 SGB III Rn. 2.

「…デジタル化と高齢化によって、これまで成功してきたドイツの経済および社会モデルは新たな挑戦にさらされている。一方では、現在は、ドイツの雇用状況は統一以来最も良好であり、またとくに高資格の労働者に対する需要が常に存在している。高資格の労働者の労働市場は、完全雇用の状況である。

他方で、現在の状況が良いからといって、労働市場が急激に変化していることを忘れてはならない。例えば、高齢化によって、いくつかの職業および地域では、今日熟練労働力が不足している。これは、大卒資格を必要とする職業だけではなく、職業資格を必要とする職業にも妥当する。高齢化およびテクノロジーの変化によって、労働市場の経済的かつ構造的変化は加速し、労働者に資格を適合させることを要求する。労働者は、たとえ、程度は異なるにせよ、資格、就業部門および事業所規模にかかわらず、この問題に直面している。労働者およびドイツの経済・技術力にとって、この構造変化が成功し、これに結び付けられた、新しく、変化した雇用機会が活用できることは極めて重要である。

職業における変化が、新しいテクノロジーの潜在的な利用可能性よりも遅い場合には、労働者の資格が、ますます労働市場および雇用の機会を決定する。依然として、低資格の者および長期失業者は、雇用状況が良くても仕事を探すのは困難である。連邦政府は、このような事情を背景として、継続職業訓練を助成し、助言機能を強化し、社会法典第2編および社会法典第3編の助成の規制を改正し、将来の課題に適合させるという目的を定めた²²⁾。…

この目的を実行に移すにあたっては、連邦雇用エージェンシーが、中心的な役割を果たす²³⁾。…」

22) Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz), Bundestags-Drucksache 19/4948 v. 12.10.2018, 1.

23) Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz

b) 問題を解決するための「鍵」を握る資格機会法

ドイツ連邦政府にとって、この問題の解決を握る「鍵」が資格機会法であった。連邦政府の同法制定理由は、立法資料に記されている。

「…本法案は、次の解決策を定める。…

- 在職中の労働者の継続職業訓練は、教育、年齢および事業所規模にかかわらず、テクノロジーによって代替されるか、その他の方法で構造的な変化に直面し、また人手不足の職業で継続訓練を行おうと努力している労働者とその職業上の能力の適合と進化を可能とし、職業活動を行いことができることを可能とし、それゆえ広く開かれたものでなければならない。また、継続職業訓練は、社会法典第2編に基づく給付を受給しつつ、(追加的に) 就労している者にも開かれなければならない。原則として、使用者も、継続職業訓練の費用を負担し、賃金に助成を行うための財源の負担を負う。
- 連邦雇用エージェンシーの継続職業訓練および再訓練の助言機能を強化する。これは、社会法典第2編に基づく給付の受給者にも妥当する。
- 失業保険の保護を強化し、失業手当の受給権を得るための最低被保険者期間の算定基礎となる基準期間を30か月に延長する。
- 労働者と使用者の負担を軽減し、雇用促進のための拠出率を3%から2.6%に引き下げ、社会法典第3編に基づく失業手当およびその他の給付の算定にとって基準となる一括社会保険料の保険料率を21%から20%に引き下げる
- 季節労働の占める割合の高い事業所の負担を軽減し、時限的に適用されている、3か月または70労働日である社会保険加入を免除されている短期的雇用に関する期間の上限を恒久化する。…」²⁴⁾

in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz), Bundestags-Drucksache 19/4948 v. 12.10.2018, 2.

24) Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz), Bundestags-Drucksache

c) 社会法典第3編82条の立法目的

立法者は、資格機会法による社会法典第3編82条の改正によって、総じて次の目的を追求している。

「…新しい規制は、在職中の労働者に対する助成の要件を一つの規定に統合するものである。新しい規制によって、在職中の労働者が継続職業訓練の機会を得ることが容易になり、助成が改善され、その透明性が高められることになるであろう。…」²⁵⁾

aa) 事業所協定および労働協約における労働者の職業継続訓練の規制

立法者意思によれば、社会法典第3編82条は、従来よりも強く、労働者の継続職業訓練を事業所協定および労働協約で規制するよう社会的パートナーを促すものである²⁶⁾。社会法典第3編82条4項によれば、継続職業訓練に関する事業所協定または事業所に関連する継続職業訓練を定める労働協約が存在する場合には、社会法典第3編82条2項にいう職業訓練費用に対する使用者の基礎的拠出が5%引き下げられる。

bb) より手厚い助成による継続職業訓練に対するインセンティブ付与

同様に、社会法典第3編82条によって、規模および構造改革のスピードに係らしめる形で、より手厚い助成による、労働者の継続職業訓練に対する経済

19/4948 v. 12.10.2018, 2.

25) Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz), Bundestags-Drucksache 19/4948 v. 12.10.2018, 26; *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 3, 6.

26) Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung, Bundestags-Drucksache 19/17740 v. 10.03.2020, 41; *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 4. Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 34 a. も参照。

ドイツにおける在職中の労働者の継続職業訓練に対する助成 (社会法典第3編82条) についてドイツにおける学び直し・リスキリングの法規制のないし財政的インセンティブが創設されることとなった²⁷⁾。立法者は、経営上の要請を克服するために、もはや事業所の労働者の少なくとも20%、社会法典第3編82条2項1文1号の場合には、少なくとも10%の職業上の能力が十分ではなくなり、それゆえ当該労働者の資格の適合が必要となった場合には、社会法典第3編82条5項において、社会法典第3編82条2項にいう職業訓練費用に対する使用者の拠出をそれぞれ10%引き下げ、社会法典第3編82条3項にいう、賃金に対する連邦雇用エージェンシーの助成を10%引き上げることができると規制した。「これにより、使用者と労働者は、困難な、構造的な事業所の調整プロセスへの対応にあたって、支援が強化されることになる。…」²⁸⁾

cc) 職業継続訓練の助成の申請の簡素化

同様に、社会法典第3編82条によって、連邦雇用エージェンシーの行政手続の簡素化が行われることとなった。すなわち、立法者は、社会法典第3編82条6項によって、いわゆる一括申請によって、使用者による在職中の労働者の継続職業訓練の助成の申請および連邦雇用エージェンシーの行政手続の規制、とくに裁量権の行使に関する規制における簡素化を意図している²⁹⁾。

dd) 操短手当受給中の継続職業訓練助成は行わないこと

社会法典第3編82条9項は、操短手当受給中に開始した、社会法典第3編82条に基づく労働者の継続職業訓練の助成は、2023年7月31日までは行わないと定めている。社会法典第3編82条に基づく助成は行われませんが、かかる労働者には、特別法である社会法典第3編106a条が適用される。社会法典第3編106a条は、操短中の労働者の継続職業訓練を助成する。これによって、継続職業訓練の二重の助成が回避され、使用者にとっても、連邦雇用エージェンシーにとっ

27) *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 4.

28) Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung, Bundestags-Drucksache 19/17740 v. 10.03.2020, 41.

29) *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 5.

ても、再訓練措置をより簡単に実施できることが可能となると立法理由には記されている³⁰⁾。

3. 社会法典第3編82条1項に基づく在職中の労働者に対する助成（労働者への給付）

社会法典第3編82条1項に基づき、労働者は、現在の雇用関係の枠内での継続職業訓練において、継続職業訓練費用の全部または一部が引き受けられることによって、助成を受けることができる。

a) 立法者の目的

立法者は、社会法典第3編82条1項2文前段において、連邦雇用エージェンシーの助成は、テクノロジーによって代替されうるような職業活動に従事している労働者が、このような課題により良く対処できるよう、その職業能力を發展させることを可能にすることを目的としていると述べている。社会法典第3編82条1項2文後段に基づき、その他の方法で構造変化に直面している労働者についても同じことが当てはまる。社会法典第3編82条1項2文前段によれば、当該労働者の具体的な雇用（ポスト）が重要である。この規定は、デジタル化およびオートメーション化によるテクノロジーの変化によって、代替される高度の可能性に直面している労働者に向けられている。これに対して、社会法典第3編82条1項2文後段は、単なる事業所の事情による構造変化を念頭に置いている³¹⁾。

このことは、立法者が、テクノロジーの進展による代替可能性が高まり、将来は、企業によって強化されることを前提としていることからうかがえる³²⁾。代替可能性によって、相当の規模で、現在、職業が、コンピュータの利

30) Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG), Bundestag-Drucksache 19/24481 v. 18.11.2020, 16; Hassel in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 24.

31) Jüttner in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 18.

32) Hassel in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rz. 13.

ドイフにおける在職中の労働者の継続職業訓練に対する助成（社会法典第3編82条）についてドイフにおける学び直し・リスキリングの法規制—用またはコンピュータによって制御される機械によって潜在的に代替可能となっている。これは、すでに今日、現代テクノロジーの利用が行われている職業の重要な部分に及んでいる。それゆえ、デジタル化と自動化のプロセスによって、これに関連したより高い代替可能性の影響を受ける労働者にとって、このような課題によりよく対処できるようになるために、継続職業訓練助成の利用がより容易になり、その資格の適合と継続的發展が可能とならなければならないことが指摘されている³³⁾。

同じことが、社会法典第3編82条1項3文に基づき、人手不足の職業、すなわち特別の熟練労働力不足が存在する職業において、継続訓練を行おうとする労働者にもあてはまる³⁴⁾。人手不足の職業とは、熟練労働力を必要とし、平均以上に良好な雇用機会を有する職業である³⁵⁾。特別の熟練労働力の必要性は、とくに職業ごとに人手不足の状況を連邦全土および地域的に明らかにすることを目的に、半年ごとに行われている連邦雇用エージェンシーの熟練労働力不足の分析において示されている³⁶⁾。

b) 立法者の目標基準の例外

立法者は、社会法典第3編82条1項2文および3文に基づく準則の例外を定めている。

社会法典第3編82条1項4文に基づき、労働者が労働者250人未満の事業所に

33) Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz), Bundestags-Drucksache 19/4948 v. 12.10.2018, 26; Hassel in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rz. 13. Bindig in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 29; Schaumberg in: Böttiger/Körtek/Schaumberg, LPK-SGB III, 3. Aufl., 2019, § 82 SGB III Rn. 12も参照。

34) Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz), Bundestags-Drucksache 19/4948 v. 12.10.2018, 26.

35) Bindig in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 30.

36) 最新のものとして、Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt - Fachkräfteengpassanalyse 2021, Nürnberg, Mai 2022を参照。また、Bindig in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 30; Schaumberg in: Böttiger/Körtek/Schaumberg, LPK-SGB III, 3. Aufl., 2019, § 82 SGB III Rn. 12も参照。

属している場合には、社会法典第3編82条1項2文および3文は適用されない。これによって、中小企業は、社会法典第3編82条1項2文および3文の要請の適用が除外されることになる³⁷⁾。社会法典第3編82条1項4文に基づき、労働者が、2022年12月31日以降、継続職業訓練への参加を開始した時点で、45歳に到達するか、または社会法典第9編2条2項³⁸⁾にいう重度障害を有している場合も同様である。

社会法典第3編82条1項5文に基づき、連邦法または州法上の規制に基づき、使用者に実施が義務づけられている(継続訓練)措置への参加は、社会法典第3編82条に基づく現在の労働関係の枠内での継続職業訓練の助成の適用から完全に除外される。

c) 社会法典第3編82条1項1文に基づく助成の要件

在職中の労働者は、社会法典第3編82条1項1文1号ないし5号の要件を満たす場合には、連邦雇用エージェンシーによって、継続職業訓練費用が全部または一部引き受けられることによって、助成を受けることができる。社会法典第3編82条1項1文1号ないし5号は、いずれも満たさなければならない要件を定めている³⁹⁾。

社会法典第3編82条1項1文は、一社会法典第3編81条と比較して一より緩和された要件の下で、在職中の労働者の継続職業訓練の助成を可能としている。とくに、社会法典第3編82条において、社会法典第3編81条1項1文1号で定められているような継続職業訓練の必要性の要件が削除されている。同様に、社会法典第3編81条1項1文2号で定められている連邦雇用エージェンシーによる継続訓練に関する事前の助言という要件が削除されている。その反対に、社

37) Vgl. *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 15.

38) SGB IX = Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX), v. 23.12.2016, Bundesgesetzblatt 2016, Teil I Nr. 66, 3234.

39) *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 7; *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 6; *Sauer* in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 11.

ドイツにおける在職中の労働者の継続職業訓練に対する助成(社会法典第3編82条)について—ドイツにおける学び直し・リスキリングの法規制—
社会法典第3編82条において、連邦雇用エージェンシーによる給付の支給は、社会法典第3編82条2項、4項および5項に基づく使用者の費用負担に結び付けられている⁴⁰⁾。

具体的な助成の要件は次のとおりである。

aa) 労働関係

社会法典第3編82条1項1文に基づき、まず、労働者は「在職中(既存の労働関係)」でなければならない。

「労働関係」の要件は、労働法上の意味で解され、すなわち、労働者が他人に使用されて、指揮命令に拘束された労働を人的従属性において義務づけられ、かつ使用者は、これについて合意された賃金を支払わなければならない(民法典611a条参照)⁴¹⁾。それゆえ、立法者は、社会法典第3編82条1項1文において、社会法典第4編7条1項1文に基づく就業関係という包括的な概念には結び付けておらず、例えば、独立的な就業者には社会法典第3編82条は適用されない⁴²⁾。

社会法典第3編82条1項に基づく助成にとっては、労働者に賃金が支払われていることは要件とされていない。それゆえ、継続職業訓練措置の間、自己の労働給付の提供を免除され、賃金を支払われない労働者にも社会法典第3編82条1項に基づく助成が可能である。これは、継続職業訓練の利用を全体として容易にするという社会法典第3編82条1項の目的にも合致する⁴³⁾。

40) *B. Schmidt* in: Rolfs/Giesen/MeBling/Udsching, BeckOK Sozialrecht, 68. Edition, Stand: 1.3.2023, § 82 SGB III Rn. 1; *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 6.

41) *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 19; *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 8; *Sauer* in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 7; *Schaumberg* in: Böttiger/Körtek/Schaumberg, LPK-SGB III, 3. Aufl., 2019, § 82 SGB III Rn. 6.

42) *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 19; *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 8; *Sauer* in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 7; *Schaumberg* in: Böttiger/Körtek/Schaumberg, LPK-SGB III, 3. Aufl., 2019, § 82 SGB III Rn. 6.

43) *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 20; *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 7.

もともと、無給の就労免除は、社会法典第3編82条3項によれば、使用者に対する継続職業訓練に参加した労働者の賃金助成に不利に働く。というのは、労働者が在職中使用者に対して賃金請求権を有する場合にのみ、賃金助成を行うことで、継続職業訓練措置に参加している労働者の労働力の喪失に対する補償を使用者に認めることが正当化されるからである⁴⁴⁾。

時間的な点では、労働者の労働関係が、継続職業訓練措置が終了するまでの間存続しなければならない。無期の労働関係であることは必要ではない⁴⁵⁾。

bb) 社会法典第3編82条1項1文1号

社会法典第3編82条1項1文1号は、継続職業訓練によって与えられる技能、知識および能力に対する内容的な要請を定めている。これらの要請は、単に、当該ポストに短期的に適合するための継続訓練であってはならない。言い換えれば、このような場合に継続職業訓練を行うことは、使用者の行うべき緊急の任務である。これにより、継続職業訓練は、とくに4週間超に及び、かつ事業所外部で行われる、長期的に価値の高い継続訓練に参加することによって資格を適合させるためのプロセスを改善することを目的としている。とくに実質的に必要とされる資格に向けられ、ニーズを満たすものでなければならない⁴⁶⁾。

cc) 社会法典第3編82条1項1文2号

社会法典第3編82条1項1文2号に基づき、最低2年間の職業訓練期間が連邦ま

44) *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 20; *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 38.

45) *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 20; *Schauberg* in: Böttiger/Körtek/Schauberg, LPK-SGB III, 3. Aufl., 2019, § 82 SGB III Rn. 6.

46) Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz), Bundestags-Drucksache 19/4948 v. 12.10.2018, 26; *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 8; *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 9; *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 23; *Schauberg* in: Böttiger/Körtek/Schauberg, LPK-SGB III, 3. Aufl., 2019, § 82 SGB III Rn. 7.

ドイツにおける在職中の労働者の継続職業訓練に対する助成 (社会法典第3編82条) について—ドイツにおける学び直し・リススキングの法設計—
たは州法上の規定によって定められている職業訓練資格を取得してから、通常、最低4年が経過していなければならない。この期間は、職業訓練資格の取得から開始する⁴⁷⁾。

まず、社会法典第3編82条1項1文2号は、社会法典第3編82条1項に基づく助成は、職業訓練資格がそもそも存在していなければならないことを明らかにしている⁴⁸⁾。さらに、社会法典第3編82条1項1文2号の規制は、(当初の)職業訓練と社会法典第3編82条1項に基づく継続職業訓練との間に最低限の期間が存在しなければならないことを定めているが、「…通常…」という文言から、例外が認められる⁴⁹⁾。

このような例外として、例えば、(当初の)職業訓練と社会法典第3編82条に基づく継続職業訓練措置との間に最低4年の期間をあけることがとくに過酷である場合が考えられる。例えば、熟練職や助手等の、訓練期間が短縮されているか、通常2年間で実施される職業の職業訓練を終了した者がこれに該当する。というのは、彼らにとっては、職業訓練期間と比べて、4年間の待機期間は不相当に長いといえるからである⁵⁰⁾。その他の(当初の)職業訓練と継続職業訓練措置との間の4年間の最低期間の例外としては、具体的な雇用状況、雇用されている事業所の構造的な変化または労働者の個人的事情、例えば健康上の理由から、4年間の最低期間の短縮が必要であるといえる場合が考えられよう⁵¹⁾。

47) *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 11.

48) *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 10.

49) *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 9; *Schauberg* in: Böttiger/Körtek/Schauberg, LPK-SGB III, 3. Aufl., 2019, § 82 SGB III Rn. 8.

50) *Beschlussesempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss) zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz)*, Bundestags-Drucksache 19/6146 v. 28.11.2018, 25 f.; *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 9; *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 11; *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 24; *Schauberg* in: Böttiger/Körtek/Schauberg, LPK-SGB III, 3. Aufl., 2019, § 82 SGB III Rn. 8.

51) *Beschlussesempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss) zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz)*, Bundestags-

dd) 社会法典第3編82条1項1文3号

連邦雇用エージェンシーによる継続職業訓練のその他の例外の要件が社会法典第3編82条1項1文3号に規制されている。これによれば、労働者が、社会法典第3編82条1項にいう継続職業訓練の助成を申請する前の直近の4年間にすでにかかると継続職業訓練措置に参加していた場合には、継続訓練の助成は受けられない。この例外の要件は、一方では財政上の考慮に基づいている。他方では、長期かつ高度の継続職業訓練に対するインセンティブの付与が求められていることによる⁵²⁾。社会法典第3編82条1項1文3号に基づく期間は、先行する措置の終了時点から開始する。他の法的根拠に基づく継続職業訓練、例えば、社会法典第3編81条または雇用促進以外の助成に基づく継続職業訓練は影響を受けない⁵³⁾。

社会法典第3編82条1項1文3号に基づく適用除外の要件は、明示的な文言に基づき、例外は認められない。もともと、この適用除外の要件の適用範囲は、社会法典第3編82条に基づく継続職業訓練措置の助成に限定される⁵⁴⁾。

ee) 社会法典第3編82条1項1文4号

さらに、社会法典第3編82条1項1文4号に基づき、継続職業訓練措置は、事業所外部または許可された継続職業訓練措置機関によって労働者の属する事業所内部において、120時間超実施されなければならない。伝統的に、学校の

ドイツにおける在職中の労働者の継続職業訓練に対する助成 (社会法典第3編82条) についてドイツにおける学び直し・リスキリングの法裁判
1時間と同様に、45分が1時間と計算される⁵⁵⁾。

継続職業訓練措置が労働者の属する事業所外で行われなければならないという要件は、純粋に事業所内部の継続職業訓練の実施およびその財源は、連邦雇用エージェンシーの公的財源ではなく、使用者の責任で行われなければならないことを確保するためである⁵⁶⁾。その他の選択肢として、立法者は、社会法典第3編82条1項1文4号によって、労働者が属する事業所において実施される継続職業訓練措置も社会法典第3編82条に基づき助成を受けることができる可能性を創設した。もともと、かかる事業所内部の措置が不利益を受けるといふ懸念を払しょくするため、かかる措置は、許可された継続職業訓練機関によって行われなければならない (社会法典第3編82条1項1文5号)。したがって、事業所外部の継続職業訓練措置の問題においては、かかる継続職業訓練措置が空間的にどこで行われるのかではなく、訓練機関が組織的に事業所から独立した場所といえるのが重要である⁵⁷⁾。

この2つの場合のいずれにおいても継続職業訓練措置の長さは120時間超、すなわち121時間以上でなければならない。継続職業訓練助成のための法律⁵⁸⁾ 1条14号a) によって、かかる継続職業訓練措置の当初の長さは160時間であったが、120時間に短縮された。これによって、助成の可能性が明らかに拡大されることとなった⁵⁹⁾。立法者は、この規定によって、同時に、継続職業訓練が行われるべき必要最低限の長さが暦週ではなく、120時間超という総時

Drucksache 19/6146 v. 28.11.2018, 25 f.; *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 9; *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 11; *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 24.

52) Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz), Bundestags-Drucksache 19/4948 v. 12.10.2018, 10, 26; *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 12; *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 25; *Schaumberg* in: Böttiger/Körtel/Schaumberg, LPK-SGB III, 3. Aufl., 2019, § 82 SGB III Rn. 9.

53) *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 13; *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 25.

54) *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 10; *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 25; *Schaumberg* in: Böttiger/Körtel/Schaumberg, LPK-SGB III, 3. Aufl., 2019, § 82 SGB III Rn. 9.

55) *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 15.

56) Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss) zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz), Bundestags-Drucksache 19/6146 v. 28.11.2018, 26; *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 11; *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 26; *Schaumberg* in: Böttiger/Körtel/Schaumberg, LPK-SGB III, 3. Aufl., 2019, § 82 SGB III Rn. 10.

57) *Schaumberg* in: Böttiger/Körtel/Schaumberg, LPK-SGB III, 3. Aufl., 2019, § 82 SGB III Rn. 10.

58) Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom 20.5.2020, Bundesgesetzblatt 2020, Teil I Nr. 24, 1044.

59) *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 10.

間数で計算されることを確保している⁶⁰⁾。

ff) 社会法典第3編82条1項1文5号

最後に、社会法典第3編82条1項1文5号は、継続職業訓練措置およびその実施機関が連邦雇用エージェンシーの許可を受けていることを要求している。この助成要件によって、継続職業訓練措置が、専門官庁によって審査され、高度であると認められ、許可された場合にのみ、連邦雇用エージェンシーによって公的財源によって助成されることが確保される。他方で、専門官庁が継続職業訓練措置の実施機関を審査し、かつ当該機関が、専門知識、教材または教え方等において、質的に認められたものであることが確保される⁶¹⁾。

gg) 連邦雇用エージェンシーの裁量的決定

社会法典第3編82条1項1文に基づく継続職業訓練の要件が満たされたならば、連邦雇用エージェンシーは、社会法典第3編83条以下に基づき、継続訓練費用の全部または一部を引き受けることが「できる」。引き受けるか否かの決定および労働者の継続職業訓練助成の金額をいくりにするのかは、連邦雇用エージェンシーの専門的な裁量に基づいて決定される⁶²⁾。

4. 社会法典第3編82条2項、4項1文および5項1文に基づく、使用者の職業訓練費用拠出義務

在職中の労働者の継続職業訓練の助成は、社会法典第3編82条2項に基づき、原則として、使用者の職業訓練費用の拠出を要件としている。「ものとする(soll)」という社会法典第3編82条2項の文言は、連邦雇用エージェンシーは、この使用者による費用拠出を特別の例外的な場合には免除できることを示している⁶³⁾。使用者による職業訓練費用の拠出義務は、社会法典第3編82条4項1

60) *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 27.

61) *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 12.

62) *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 36.

63) *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 16.

ドイツにおける在職中の労働者の継続職業訓練に対する助成(社会法典第3編82条)について—ドイツにおける学び直し・リスキリングの法規制—
文および5項1文に定められている要件において、緩和される。

a) 社会法典第3編82条2項

社会法典第3編82条2項1文は、使用者が、社会法典第3編83条1項1号および社会法典第3編84条に基づき、社会法典第3編82条にいう継続訓練費用の一部となる職業訓練費用を相当な範囲で拠出している場合にのみ、連邦雇用エージェンシーによって助成される。「ものとする」という規定である社会法典第3編82条2項1文は、原則として、強行的な助成要件である⁶⁴⁾。それゆえ、使用者が継続職業訓練費用を拠出しない場合には、連邦雇用エージェンシーによる助成は認められない⁶⁵⁾。

立法者は、かかる使用者の教育訓練費用の相当な拠出を事業所規模(雇用される労働者数)に結びつけている。立法者は、これを、事業所規模が労働者の参加の機会と使用者の職業継続訓練の費用拠出に影響することによって基礎づけている。より大規模な事業所は、労働者に継続職業訓練の機会を与え、実際に実施することのできる財政的、組織的および人的資源を有している⁶⁶⁾。

かかる使用者の教育訓練費用の拠出は、社会法典第3編82条2項1文において、労働者が属する事業所が次の要件を満たす場合には、相当であると定めてい

64) *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 28; vgl. auch *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 37; *Schaumburg* in: Böttiger/Körtek/Schaumburg, LPK-SGB III, 3. Aufl., 2019, § 82 SGB III Rn. 13. 非典型的な場合にのみ裁量的決定が問題となる(連邦社会裁判所1985年11月6日判決 [10 RKg 3/84, NJW 1987, 1222] および同2000年7月27日判決 [B 7 AL 42/99 R, NJOZ 2001, 109]; *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 37; *Schaumburg* in: Böttiger/Körtek/Schaumburg, LPK-SGB III, 3. Aufl., 2019, § 82 SGB III Rn. 13を参照)。

65) *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 28. *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 37も参照。非典型的な場合にのみ、裁量的決定が問題となる(連邦社会裁判所1985年11月6日判決 [10 RKg 3/84, NJW 1987, 1222] および同2000年7月27日判決 [B 7 AL 42/99 R, NJOZ 2001, 109]; *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 37を参照)。

66) *Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss) zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz)*, Bundestags-Drucksache 19/6146 v. 28.11.2018, 26; *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 35. *Sauer* in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 19も参照。

る。

- ・10人以上250人未満の就業者が存在している場合には、使用者の教育訓練費用の拠出割合は50%、
- ・250人以上2500人未満の就業者が存在している場合には、使用者の教育訓練費用の拠出割合は75%、
- ・2500人以上の就業者が存在している場合には、使用者の教育訓練費用の拠出割合は85%。

それゆえ、使用者の拠出は、事業所の規模に応じて区分されている⁶⁷⁾。連邦雇用エージェンシーは、残りの教育訓練費用について費用負担を行う⁶⁸⁾。

もっとも、使用者の教育訓練費用の拠出義務は、一定の場合には免除される。ここでも、立法者は、使用者の事業所規模に結び付けている。すなわち、社会法典第3編82条2項3文によれば、労働者数10人未満の小規模事業所では、使用者の拠出義務は免除されている。したがって、この場合には、労働者の継続職業訓練の助成は全額連邦雇用エージェンシーによって負担されることになる⁶⁹⁾。この規定は「ものとする」規定なので、例外も考えられる。例えば、労働者数10人未満の事業所がより大規模で、財政的にも潜在力のある企業に属している場合である⁷⁰⁾。就業者数250人未満の事業所では、使用者の継続職業訓練費用の拠出義務は、継続訓練措置に参加する労働者が、次の場合には免除される。

- ・各継続訓練措置への参加開始時に45歳に達している場合、または
- ・社会法典第9編2条2項にいう重度障害者である場合。

重度障害を有する労働者の職業上の助成においては、国連条約⁷¹⁾の規制によって、重度障害者の職業上の助成が優先され、立法理由⁷²⁾では、連邦雇用

67) *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 33; *Sauer* in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 19.

68) *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 33.

69) *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 33.

70) *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 28.

71) 2008年の国連障害者権利条約 (Teil II Nr. 35, 1419).

72) Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz

ドイツにおける在職中の労働者の継続職業訓練に対する助成 (社会法典第3編82条) について—ドイツにおける学び直し・リスキリングの法規制—エージェンシーの裁量によって、0まで削減されることが示されている⁷³⁾。

b) 社会法典第3編82条4項1文

社会法典第3編82条4項1文に基づき、社会法典第3編82条2項に基づく使用者の教育訓練費用の最低拠出は、事業所の継続職業訓練について定める事業所協定または労働協約が存在する場合には、事業所規模にかかわらず5%にまで削減される。このような場合には、社会法典第3編82条2項2文1号ないし3号の拠出率は、一この規定に掲げられている事業所規模とは無関係に—5%にまで削減される⁷⁴⁾。助成を受ける労働者が労働組合の組合員である必要はない。というのは、これは、社会法典第3編82条には定められていないし、また労働協約法3条2項に基づき、これは無意味であるからである⁷⁵⁾。

c) 社会法典第3編82条5項1文

社会法典第3編82条5項に基づき、社会法典第3編82条1項に基づく使用者の教育訓練費用の拠出は、事業所の就業者の20%以上、社会法典第3編82条2項2文1号の場合には10%以上について、その職業能力がもはや経営の要請に合致しないことが見込まれ、または部分的にもはや合致していない場合には、それぞれ10%引き下げられる。社会法典第3編82条2項2文1号の場合、すなわち就業者数10人以上250人未満の中小企業の事業所では、とくに構造改革の影響を受けやすい中小企業における労働者および使用者は、事業所の適合プロセスにおいて、よりよい助成を受けやすくなる⁷⁶⁾。これによって、とくに中小

in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz), Bundestags-Drucksache 19/4948 v. 12.10.2018, 27.

73) *Schaumberg* in: Böttiger/Körtek/Schaumberg, LFK-SGB III, 3. Aufl., 2019, § 82 SGB III Rn. 13.

74) *Sauer* in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 34 a; *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 30.

75) *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 30. 附注：労働協約法3条2項は、事業所および事業所組織に関する労働協約上の規範は、事業所の全労働者に適用されると定めている。かかる事業所規範とは、事業所の全労働者に統一的に適用されることが予定されている様々な制度に関する規定である。

76) *Hassel* in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 17; *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De

企業における労働者の継続職業訓練の相当な助成が考慮され、連邦雇用エージェンシーの助成が大規模事業所とその従業員に集中しないようにするものとされている⁷⁷⁾。

ある事業所の就業者が経営上の要請に合致しなくなる見込みがあるか、またはすでに一部合致していないかどうかは、それぞれの事案ごとに評価される。いずれにせよ、そのような不足が既に生じていることが認められなければならない。そのような不足が生じる見込みがあれば足りるので、予測に基づいて、労働者が近い将来に経営上の要請に合致する見込みがないか、または部分的にもはや合致していないかどうかを明らかにされなければならない。ここでは、必要な助成期間に対応する評価期間が基準とされなければならない⁷⁸⁾。

5. 社会法典第3編82条3項、4項2文および5項2文に基づく賃金助成による使用者への助成（使用者への給付）

社会法典第3編82条3項、4項2文および5項2文の規定は、労働者の継続職業訓練が在職中に行われる場合に、労働者の賃金助成という形での連邦雇用エージェンシーによる使用者の助成を規制している。

a) 社会法典第3編82条3項

社会法典第3編82条3項に基づき、使用者は、労働者の継続職業訓練について、継続職業訓練が既存の労働関係の枠内で行われる場合に、様々な金額での賃金助成を受けることができる。

使用者は、継続職業訓練中の労働者の賃金の助成を受けることができる、という社会法典第3編82条3項の文言から、法律上の要件を満たした場合にか

Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 32; Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 34 b.

77) Bindig in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 38; Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 34 b.

78) Jüttner in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 33.

ドイツにおける在職中の労働者の継続職業訓練に対する助成（社会法典第3編82条）についてドイツにおける学び直し・リススキングの法則から助成に対する請求権が付与されたわけではないことがわかる。むしろ、使用者に対する助成は、助成を「するか否か」そして、「いかに」助成するか（助成の金額および期間）について、連邦雇用エージェンシーの専門的な裁量⁷⁹⁾が認められ、社会法典第3編82条8項に基づき、事業所規模の相違が適切に考慮されなければならない。したがって、連邦雇用エージェンシーは、具体的な事案に応じて、助成要件がすべて満たされている場合であっても、使用者に対する継続職業訓練中の労働者の賃金助成を全部または部分的に拒否することができる。例えば、労働者の賃金助成という形での補償が、財政的かつ経済的な給付能力に照らして、使用者にとってそもそも必要ではないように思われる場合があげられる⁸⁰⁾。連邦雇用エージェンシーの専門的な裁量は、個別の事案において0にまで縮減し得るので、他の決定に裁量権の瑕疵が認められる場合には、助成に対する請求権が生じる⁸¹⁾。

社会法典第3編82条3項に基づき、賃金助成を行うためには、在職中に継続職業訓練が行われなければならない。というのは、労働者が、労働関係が継続していることから、使用者に対して、継続職業訓練中の賃金請求権を有する場合にのみ、使用者に、社会法典第3編82条3項に基づき、賃金助成を行うことによって、継続職業訓練実施中に生じる労働喪失を全部または部分的に補償する根拠が認められるからである⁸²⁾。

したがって、社会法典第3編82条3項は、社会法典第3編82条1項にいう労働者への給付を保障するほかに、継続職業訓練中の賃金助成として定められている使用者への給付を助成することによって、在職中の労働者の継続職業訓練をさらに助成するものである⁸³⁾。これは、使用者に対して、自己の雇用する、

79) Jüttner in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 39; Bindig in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 40, 43; B. Schmidt in: Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK Sozialrecht, 68. Edition, Stand: 1.3.2023, § 82 SGB III Rn. 4; vgl. auch Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 27.

80) Jüttner in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 39.

81) Bindig in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 46.

82) Jüttner in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 38; Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 29.

83) Hassel in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 17 aも参照。

継続職業訓練意思を有する労働者が在職中に資格を高める継続職業訓練措置に参加するため、労働給付の履行義務を免除するインセンティブを与えるものである。使用者から完全な賃金継続支給を得られる間、継続職業訓練中の労働者は、価値のある労働給付を行っていないか、ほとんど行っていない。したがって、賃金助成が認められることによって、使用者は、継続職業訓練中の労働喪失の間も賃金を継続支給するために、賃金助成という使用者への給付が認められるのである⁸⁴⁾。

b) 社会法典第3編82条3項2文ないし4文に基づく助成の額

社会法典第3編82条3項は、労働者の賃金助成の額について、2つの場合を規制している。

aa) 社会法典第3編82条3項2文および3文に基づく、職業訓練資格がないことを理由とする継続職業訓練の助成

労働者において、職業訓練資格がないことを理由に、社会法典第3編81条2項に基づく継続職業訓練の要件が満たされる場合、かかる労働者について、社会法典第3編82条3項2文に基づき、労働給付の行われなかった継続職業訓練期間に関する賃金に相当する額まで賃金助成が行われうる。社会法典第3編82条3項3文に基づき、失われた社会保険料の使用者拠出分もこれに含まれる。

かかる助成は、労働者が継続職業訓練措置に参加し、それゆえ使用者に対して（価値のある）労働給付を提供できなかった期間に関する賃金を基礎としている。連邦雇用エージェンシーに認められる裁量に基づき、連邦雇用エージェンシーは、具体的な個々の事案に応じて、考慮されるべき賃金の0～100%の助成率を決定する⁸⁵⁾。したがって、フルタイムの措置の場合には、フルタイムの賃金額の100%の継続職業訓練に参加している労働者の賃金の助成

ドイツにおける在職中の労働者の継続職業訓練に対する助成（社会法典第3編82条）についてドイツにおける学び直し・リスキリングの法規制が認められうる⁸⁶⁾。

社会法典第3編82条3項3文に基づき考慮されるべき社会保険料の使用者拠出分は、年金、疾病および失業保険を含むが、使用者によって負担されるべき労災保険料は含まない⁸⁷⁾。

bb) 社会法典第3編82条1項および3項4文

これに対して、社会法典第3編82条1項の要件が満たされ、社会法典第3編81条2項2文の要件が満たされない場合には、社会法典第3編82条3項の準則に基づき、最大助成額は、継続職業訓練に参加する労働者の属する事業所の規模によって異なる。この場合には、労働者のための助成は、次のように、社会法典第3編82条3項2文および3文に基づき、考慮されうる賃金額のうち、次の割合となる。

- ・就業者数10人未満の事業所では、75%まで、
- ・就業者数10人以上250人未満の事業所では、50%まで、
- ・就業者数250人以上の事業所では、25%まで。

労働者数によって算定される事業所の規模が小さければ小さいほど、受けられる助成額は多くなる⁸⁸⁾。したがって、立法者は、社会法典第3編82条2項に基づき、使用者の教育訓練費用の拠出（社会法典第3編83条1項1号、84条）の場合と同様に、社会法典第3編82条1項、3項4文に基づく助成を、労働者数によって算出される事業所の規模に応じて区分していることになる⁸⁹⁾。

継続職業訓練に関する事業所協定または事業所に関する継続職業訓練を規定する労働協約が存在する場合には、社会法典第3編82条3項4文にいう連邦雇用エージェンシーの賃金助成は、さらに5%引き上げられる。この5%の引き上げは、事業所規模にはかかわらず行われる。

さらに、社会法典第3編82条3項4文にいう連邦雇用エージェンシーの賃金助

84) B. Schmidt in: Rolfs/Giesen/MeBling/Udsching, BeckOK Sozialrecht, 68. Edition, Stand: 1.3.2023, § 82 SGB III Rn. 4.

85) Jüttner in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 43; Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 29, 33.

86) Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 29.

87) Jüttner in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 43.

88) Bindig in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 39.

89) Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 30.

成は、事業所の就労者の20%以上、社会法典第3編82条2項2文1号の場合には10%以上の職業能力がもはや経営上の要請に合致する見込みがないか、部分的にもはや合致していない場合には、10%に引き上げることができる。

6. 社会法典第3編82条6項に基づく使用者による申請

社会法典第3編82条6項は、労働者の継続職業訓練の助成および連邦雇用エージェンシーの（事務）手続を、より多くの労働者について継続職業訓練の必要性が認められる場合に簡素化している⁹⁰⁾。すなわち、社会法典第3編82条6項は、連邦雇用エージェンシーの給付を一つにまとめ、使用者をこの手続に関与させることを可能とするものである⁹¹⁾。

社会法典第3編82条6項1文は、社会法典第3編82条1項に基づく継続職業訓練の助成の申請は、次の場合に、使用者によって一括して行われ、連邦雇用エージェンシーの助成が直接使用者に対して支給されうことを定めている。

- ・資格、教育訓練の目的または継続職業訓練の必要性が共通している複数の労働者の申請に係る場合、
- ・これらの労働者または事業所代表が、これについて同意した場合。

連邦雇用エージェンシーの承認の決定の名宛人および継続訓練費用の助成の受給者は、労働者ではなく、使用者になり得る。社会法典第3編82条6項1文において社会法典第3編82条1項が援用されていることによって、継続職業訓練の助成のためのすべての要件が満たされなければならないことが確保されている⁹²⁾。連邦雇用エージェンシーが、社会法典第3編82条6項の場合についても継

90) Entwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung, Bundestags-Drucksache 19/17740 vom 10.03.2020, 48. 詳しくは、Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, 3 82 SGB III Rn. 34 c. Jüttner in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 46; Hassel in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 19も参照。

91) E. Schmidt in: Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK Sozialrecht, 68. Edition, Stand: 1.3.2023, § 82 SGB III Rn. 3.

92) Jüttner in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 46; Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 34 c.

ドイツにおける在職中の労働者の継続職業訓練に対する助成（社会法典第3編82条）について—ドイツにおける学び直し・リスキリングの法提議—
統職業訓練の助成を行うかどうかは、その専門的な裁量に基づき決定する⁹³⁾。

社会法典第3編82条6項1文に基づく継続職業訓練の助成に対する使用者の申請は、複数の労働者に関わるものでなければならず、すなわち、少なくとも2名以上の労働者に関わるものでなければならない。これらの労働者は、資格、教育訓練の目的または継続職業訓練の必要性に関して比較可能でなければならぬ⁹⁴⁾。

社会法典第3編82条6項2文に基づき、継続職業訓練に参加する労働者は、使用者に対して直接助成が支給されることについて同意の意思表示を行わなければならない。これについて、関係する全労働者の同意をとる必要はない。個々の労働者が同意を与えなかったとしても、連邦雇用エージェンシーの裁量の範囲内で、同意を拒否した労働者については、通常の継続職業訓練の助成が検討される⁹⁵⁾。関係する労働者の同意は、法律上規定された事業所代表である事業所委員会によっても代替されうる⁹⁶⁾。助成額に関する裁量的判断の範囲内で、連邦雇用エージェンシーは、関係する全労働者について、一括した、当該措置に関する統一的な判断を行うことで、個別および事業所の利益を考慮し、給付の総額を承認することができる。それゆえ、助成額は、個々の労働者ごとに個別に算定されるのではない⁹⁷⁾。

社会法典第1編82条6項2文は社会法典第2編82条1項ないし5項を援用しているので、給付の一括支給は、社会法典第3編82条3項に基づく賃金助成にも及ぶ。

93) Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung der Fraktionen der CDU/CSU und SPD, Bundestags-Drucksache 19/17740 vom 10.03.2020, 48 f.; Jüttner in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 46; Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 34 c.

94) Jüttner in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 47.

95) Jüttner in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 48.

96) Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 34 c.; Jüttner in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 48.

97) Entwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung, Bundestags-Drucksache 19/17740 vom 10.03.2020, 49; Jüttner in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 49; Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 34 c.

同じことが、社会法典第3編82条6項に基づき、継続職業訓練機関の費用についても妥当する⁹⁸⁾。

社会法典第3編82条6項の規定は、使用者が直接連邦雇用エージェンシーから受給した給付を労働者または継続職業訓練機関に支払うのではなく、自身で保有またはその他の方法で労働者に対する債権に含めてしまうというリスクを内包している⁹⁹⁾。これを防止するため、立法者は、社会法典第3編82条6項3文において、使用者は、労働者および継続職業訓練措置の実施機関について直接生じた費用について、助成を使用したことを、措置の終了から3か月経過するまでに連邦雇用エージェンシーに証明しなければならない。使用者が、この義務に故意または過失により違反した場合には、社会法典第3編404条2項1a号に基づく秩序違反に該当し¹⁰⁰⁾、社会法典第3編404条に基づき、3万ユーロの過料に処せられる可能性がある。

7. 社会法典第3編82条7項に基づく教育訓練クーポン

社会法典第3編82条7項に基づき、社会法典第3編81条4項が準用される。これにより、在職中に行われる継続職業訓練においても、労働者に対して、社会法典第3編82条7項および社会法典第3編81条4項1文に基づき、教育訓練クーポンの助成のための要件が認められる。これにより、立法者は、すでに試行された教育訓練クーポン手続を維持している¹⁰¹⁾。これは理にかなったことでもある。というのは、継続職業訓練は、原則として、使用者の事業所において行われるのではない。事業所内部の継続職業訓練については、継続職業訓練に参加する労働者には教育訓練クーポンは不要である。しかし、かかる教育訓練クーポンによって、労働者には、事業所外で、継続職業訓練機関を柔軟に選び、通所することが可能となる¹⁰²⁾。

98) Jüttner in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 49; Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 34 c.

99) Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 34 d.

100) Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 34 d.

101) Bindig in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 41.

102) Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 35.

a) 教育訓練クーポンの手続

社会法典第3編81条4項2文に基づき、教育訓練クーポンは、期間、地域および教育訓練の目的を限定することができる。労働者によって選択された継続職業訓練機関は、社会法典第3編81条4項3文に基づき、継続職業訓練開始時に連邦雇用エージェンシーに審査のため教育訓練クーポンを提出しなければならない。これによって、労働者は、目的外の継続職業訓練を選択し、参加しなくて済むことになる。また、連邦雇用エージェンシーも、労働者によって選択された継続職業訓練措置が助成内容および目的に合致しないにもかかわらず、助成を支給しないですむことになる¹⁰³⁾。

社会法典第3編81条4項4文は、連邦雇用エージェンシーは、使用者および継続職業訓練に参加した労働者がこれに合意し (社会法典第3編81条4項4文1号) または継続職業訓練に参加した労働者または事業所委員会 (法定の事業所代表) が社会法典第3編82条6項1文2号に基づく資格に対する同意を表明した場合であっても、在職中の労働者について教育訓練クーポンの発行を拒否することができる¹⁰⁴⁾。

教育訓練クーポンは、労働者が自己責任で許可された継続職業訓練機関および継続職業訓練措置を先約する権限を労働者に付与するものである¹⁰⁵⁾。

b) 在職中の労働者の人数

社会法典第3編82条7項3文1号は、フルタイムで雇用されている労働者以外の事業所の就業者の人数の算定方法を定めている。パートタイムで雇用される労働者は、解雇制限法¹⁰⁶⁾ 23条1項に倣って、週の所定労働時間の長さに応じて、次のように算定される。

・ 週の労働時間が10時間未満 = 0.25人、

103) Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 37.

104) Bindig in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 44.

105) Jüttner in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 35.

106) KSchG = Kündigungsschutzgesetz; Bundesgesetzblatt 1969, Teil I Nr. 83, 1317.

- ・週の労働時間が20時間未満=0.50人、
- ・週の労働時間が30時間未満=0.75人。

週の労働時間が30時間以上の労働者は1人と数えられる。パートタイム労働者をその労働時間に応じて労働者数に算入することによって、雇用政策上の観点から、パートタイム労働の雇用を維持している事業所が他の事業所と比べて不利益に取り扱われないことになる¹⁰⁷⁾。

社会法典第3編82条7項3文2号は、社会法典第3編82条1項ないし3項に基づき事業所規模の決定において、企業に属する事業所で雇用される全労働者が算定されなければならないと定めている。企業がコンツェルンに属している場合には、コンツェルンで雇用される労働者数が算定されなければならない¹⁰⁸⁾。

c) 教育訓練クーポンの制約

社会法典第3編82条7項1文および社会法典第3編81条4項2文に基づき、教育訓練クーポンの期間、地域および教育訓練目的は限定される。さらに、社会法典第3編82条7項2文は、在職中の労働者の継続職業訓練措置の助成について、社会法典第3編81条4項と異なって¹⁰⁹⁾、連邦雇用エージェンシーは、助成額および助成の範囲、すなわち社会法典第3編83条以下に基づく継続訓練費用を全部助成するのか、または一部のみ助成するのかについて、限定できることを定めている¹¹⁰⁾。かかる制約によって、連邦雇用エージェンシーは、事業所規模に応じて、職業訓練費用に対する使用者の拠出の割合をコントロールすることができることになる¹¹¹⁾。

これに対応して、連邦雇用エージェンシーによる在職中の継続職業訓練の

107) *Bindig* in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: November 2019, § 82 SGB III Rn. 42; *Sauer* in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 38.

108) *Sauer* in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 38.

109) *B. Schmidt* in: Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK Sozialrecht, 68. Edition, Stand: 1.3.2023, § 82 SGB III Rn. 2.

110) *Sauer* in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 36; *B. Schmidt* in: Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK Sozialrecht, 68. Edition, Stand: 1.3.2023, § 82 SGB III Rn. 2.

111) *Sauer* in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 36.

ドイツにおける在職中の労働者の継続職業訓練に対する助成（社会法典第3編82条）について—ドイツにおける学び直し・リスケリングの法規制—

助成は、まずは社会法典第3編82条7項1文に基づく教育訓練クーポンの発行である¹¹²⁾。次のステップが、教育訓練クーポンの利用と継続職業訓練措置への参加である¹¹³⁾。

8. 社会法典第3編82条8項に基づく事業所規模を考慮した裁量権の行使

継続職業訓練の助成によって大規模事業所が優先されているという懸念を払しょくするために、社会法典第3編82条8項が新設された¹¹⁴⁾。同条に基づき、連邦雇用エージェンシーは、その裁量権の行使において、事業所規模の相違を適切に考慮しなければならない。

法律には定められていないが、社会法典第3編82条における事業所規模に関する規制との体系的比較から、社会法典第3編82条8項についても、事業所に雇用される労働者の数が基準とされる¹¹⁵⁾。このような方法で、とくに中小規模の事業所における労働者の継続職業訓練を適切に助成することができ、大規模事業所とその労働者の助成に集中しないようにすることができる¹¹⁶⁾。

9. 社会法典第3編82条9項に基づく操業短縮および継続職業訓練

社会法典第3編82条9項は、2023年7月31日まで、操短手当の受給中に継続職業訓練措置が行われる場合には、在職中の労働者の継続職業訓練の助成は認

112) *B. Schmidt* in: Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK Sozialrecht, 68. Edition, Stand: 1.3.2023, § 82 SGB III Rn. 2.

113) *B. Schmidt* in: Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK Sozialrecht, 68. Edition, Stand: 1.3.2023, § 82 SGB III Rn. 2.

114) *Sauer* in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 39.

115) *Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss) zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz)*, Bundestags-Drucksache 19/6146 v.28.11.2018, 26; *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 51.

116) *Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss) zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz)*, Bundestags-Drucksache 19/6146 v.28.11.2018, 25 f.; *Jüttner* in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, NK-SGB III, 7. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 51.

められないと定めている。

確かに、操短手当を受給している労働者は、社会法典第3編82条1項に基づき、使用者との労働関係は存続している。操業短縮によって、かかる労働関係は終了しない。それにもかかわらず、立法者は、社会法典第3編82条9項によって、継続職業訓練措置が操短手当受給中に開始する場合には、かかる在職中の労働者の継続職業訓練の助成を認めなかった。

しかし、これは、操短中の労働者が、2023年7月31日まで操短手当受給中に継続職業訓練が認められないことを意味しているわけではない。社会法典第3編82条9項は、単に、操短手当を受給中の労働者には社会法典第3編82条に基づく継続職業訓練措置は認められないことを述べているにすぎない。というのは、かかる労働者は、その代わりに、2023年7月31日まで、社会法典第3編106a条において、特別法としてより詳細に規制されている要件に基づく助成を得られるからである。すなわち、使用者には、社会法典第3編106a条等に基づき、事業所規模にかかわらず、労働者の継続職業訓練措置のための職業訓練費用および社会保険料の使用者負担分の拠出に相当する助成金が支給される¹¹⁷⁾。

立法者は、社会法典第3編82条9項という2023年7月31日までの時限立法によって、コロナ禍の特殊性、とくに、これによって生じる失業および操短手当の受給の上昇を考慮している¹¹⁸⁾。社会法典第3編106a条によって、使用者および連邦雇用エージェンシーは、操短中に労働者の職業上の資格向上を実施できるようになった¹¹⁹⁾。

IV. 社会法典第3編83条以下に基づく継続職業訓練費用

何が社会法典第3編82条にいう継続職業訓練費用であるのかは、社会法典第

117) Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 39 b.

118) Hassel in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 24.

119) Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG), Bundestag-Drucksache 19/24481 v. 18.11.2020, 16; Hassel in: Brand, SGB III, 9. Aufl., 2021, § 82 SGB III Rn. 24.

ドイツにおける在職中の労働者の継続職業訓練に対する助成(社会法典第3編82条)について—ドイツにおける学び直し・リスキリングの法規制—
3編83条から明らかになる¹²⁰⁾。同条に基づき、次の費用が継続職業訓練費用にあたる。

- ・社会法典第3編83条1項1号に基づく、社会法典第3編84条にいう職業訓練費用および適性確認費用、
 - ・社会法典第3編83条1項2号に基づく、社会法典第3編85条にいう労働者の通所に係る交通費、
 - ・社会法典第3編83条1項3号に基づく、社会法典第3編86条にいう選択された宿泊費用および日用品の費用、および
 - ・社会法典第3編83条に基づき、社会法典第3編87条にいう労働者の育児費用。
- 社会法典第3編83条1項に規制されている費用の引き受けは、立法者は、継続職業訓練は原則として労働者の属する事業所外で行われることを要求しているので正当化される。社会法典第3編83条1項は限定列举である。社会法典第3編83条1項では定められている費用に分類できない費用は、助成されない¹²¹⁾。

V. まとめ

急激に変化する雇用社会における労働者の資格向上および継続職業訓練は、変化のプロセスで生じている課題に対応するために必須である。現在のドイツ政府は、これについて、次のように述べている。

「多くの分野における資格のある熟練労働力の不足は、経済成長、福祉、健康、介護、ケアおよび教育水準の保障およびドイツにおけるトランスフォーメーションの成功を阻害する一因となっている。したがって、連邦政府は、熟練労働力獲得のための戦略および国内の継続職業訓練のた

120) Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 7; B. Schmidt in: Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK Sozialrecht, 68. Edition, Stand: 1.3.2023, § 82 SGB III Rn. 2 und § 83 SGB III Rn.1; Bindig in: Hauck/Noftz, SGB III, Stand: XI 2019, § 82 SGB III Rn. 43.

121) Sauer in: Jahn, SGB III, Stand: 30.7.2021, § 82 SGB III Rn. 7.

めの戦略をさらに発展させる。本質的な基盤は次のとおりである。…

第三に、我々は、とくにテクノロジーの変化がこれを必要とする場合に、職業訓練および継続職業訓練のための新しい施策または職業生活半ばでの新たな方向づけを必要としている。…」¹²²⁾

労働者の働く場所である事業所は、有効な継続職業訓練にとってのもっとも重要な学び場であろう。このように事業所レベルで、使用者および事業所委員会が重要な事業所当事者として協力することによって必要な継続職業訓練の文化が発展されなければならない¹²³⁾。

ここでは、在職中の労働者の継続職業訓練がとくに重要である。通常の雇用に並行して、継続職業訓練は、使用者と労働者の利益のために「オン・ザ・ジョブ」で、明確な目的をもって、変化する職業上のニーズに適合する形で行うことができる。このような方法で、使用者は、現在の労働者の専門的な資格を向上させ、熟練労働力として長期間雇用することができるし、他方で、労働者は、変化する職業上の課題の中で適合し、雇用を維持し、失業を回避することができる。

これに関連して、立法者が、失業が脅かされているわけではない在職者のための継続職業訓練を財政的かつ行政的に助成する「キー・プレーヤー」として連邦雇用エージェンシーを活用していることは歓迎すべきことである。

社会法典第3編83条に基づく連邦雇用エージェンシーの助成の内容は、まとめると次のとおりである。

	零細企業 (労働者10人 未満)	小企業 (労働者250人 未満)	中企業 (労働者250人 未満)	大企業 (労働者2500人 以上)
助成金による 助成				
継続職業訓練費用	100%まで	50%まで	25%まで	15%まで
	45歳以上または 重度障害を有する 労働者については100%			事業所協定または 事業所に関連する 資格付けに関する 労働協約がある 場合には20%
継続職業訓練中 の賃金	75%まで	50%まで	25%まで	25%まで
	職業訓練資格の ない労働者につ いては100%まで			

122) Mehr Fortschritt wagen, Koalitionsvertrag 2021 - 2025 zwischen SPD, Bündnis 90/die Grünen und FDP, 32 f.

123) Krause, NZA 2022, 737, 743.

〔資料〕 関連条文

社会法典第3編

第81条 原則

(1) ¹労働者は、次の場合に、継続職業訓練において、継続職業訓練費用の助成を受けることができる。

1. 当該労働者の失業時の職業上の編入を可能にするため、または差し迫った失業を回避するために継続職業訓練が必要である場合、
2. 雇用エージェンシーが、参加の開始前に当該労働者に対して助言を行った場合、かつ
3. 措置及び措置の実施機関が許可を得ている場合。

²座学を含む措置の最初の日から最後の日までの期間が継続職業訓練とみなされる。ただし、措置がこれよりも早く終了した場合にはこの限りではない。

(1a) 失業中の労働者においては、拡張された職業上の能力の獲得によって個人の就業能力が改善され、かつ労働市場の発展状況に基づき、継続職業訓練が合目的である場合に、継続職業訓練の必要性が認められる。

(2) ¹労働者による職業訓練資格の事後的な取得は、労働者が次の場合に該当する場合には、継続職業訓練費用が助成される。

1. 連邦又は州法上の規定に基づき、最低2年間の職業訓練期間が定められている職業訓練資格を有していない場合、又は職業訓練資格を得ていない業務において4年以上行われた就業に基づき、職業訓練資格に対応する就業をもはや行うことのできる見込みがない場合、
2. 資格取得を目指す職業に対する適性を有している場合、
3. 措置への参加が成功する見込みがある場合、かつ
4. 資格取得を目指す職業における就業機会が向上する場合。

²職業経験が3年未満の職業資格を持たない労働者は、職業訓練又は職業訓練準備措置が、個人的事由から不可能であるか、期待可能でないか、又は人手

ドイツにおける在職中の労働者の継続職業訓練に対する助成（社会法典第3編82条）について—ドイツにおける学び直し・リスキリングの法規制—
不足の職業における継続職業訓練が目指されている場合のみ助成を受けることができる。³失業、育児および要介護2度以上の要介護者の介護期間は、第1文第1号に基づき就業期間と同視される。第1項第1文第2号及び第3号及び第2文が準用される。

(3) ¹労働者は、次の場合に、基幹学校終了または同等の学校終了資格の事後的取得のための継続職業訓練費用の助成を受ける。

1. 当該労働者が、第1項に基づく継続職業訓練の助成のための要件を満たす場合、かつ
2. 当該労働者の措置への参加の成功が期待される場合。

²第2項第2文が準用される。³給付は、当該給付が第三者によって同一の目的のために提供されない場合のみ給付される。⁴雇用エージェンシーは、一般的学校教育について管轄を有する州が措置の費用に関与するよう努力しなければならない。⁵給付に上乘せされる第三者の給付は、算入されない。

(3a) 労働者は、次の場合には、基本的な能力の獲得のために継続職業訓練費用の助成を受けることができる。

1. 第1項に掲げる継続職業訓練の助成のための要件が満たされる場合、
 2. 労働者が、連邦又は州法上の規定に基づき、最低2年間の職業訓練期間が定められている職業訓練資格の取得につながる継続職業訓練の参加を成功させるために十分な基本的能力を有しない場合、かつ
 3. 基本的な能力を取得するための措置に参加後、第2項に基づく継続職業訓練の終了に成功することが期待できる場合。
- (4) ¹労働者は、助成のための要件を満たしていることについて証明を受ける（教育訓練クーポン）。²教育訓練クーポンは、時間的、地域的及び特定の訓練目的に限定されうる。³労働者によって選択された機関は、雇用エージェンシーに対して、措置の開始前に教育訓練クーポンを提出しなければならない。⁴雇用エージェンシーは、次の場合には、在職中の労働者について教育訓練クーポンを交付しないことができる。
1. 使用者および労働者が、これについて同意している場合、又は

2. 労働者又は事業所代表が、第82条第6項第1文第2号に基づき、再訓練に同意を表明した場合。

第82条 在職中の労働者に対する助成

- (1) ¹労働者は、第81条と異なり、次の場合には、既存の労働関係の枠内における継続職業訓練において、継続訓練費用の全部または一部について助成を受けることができる。
 1. ポストに関連する単なる短期的な適合訓練ではない技能、知識および能力が付与される場合、
 2. 連邦又は州法上の規定に基づき、最低2年以上の教育訓練機関が定められている職業訓練資格を取得してから、通常4年以上が経過している場合、
 3. 労働者が、直近4年間に本条に基づき助成される継続職業訓練に参加していない場合、
 4. 措置が、労働者が所属する事業所外部または許可された事業所内の機関で実施され、かつ120時間を超える場合、かつ
 5. 措置および措置の実施機関が本助成の許可を得ている場合。²助成は、テクノロジーに代替される可能性があるか、その他の方法で構造変化に直面している職業活動に従事する労働者が、かかる課題により良く対処しうるために、その職業上の能力の適合および発展を可能にするものである。³同じことが、人手不足の職業において継続職業訓練を受けようとする労働者にも妥当する。⁴第2文及び第3文は、労働者が、就業者が250人未満の事業所に所属し、かつ当該労働者が40歳以上であるか、又は第9編第2条第2項にいう重度障害者である場合で、2020年12月31日以降、措置に参加した場合には妥当しない。⁵その実施が、連邦又は州法上の規制に基づき、使用者に義務付けられている措置への参加には助成が認められない。
- (2) ¹第1項に基づく助成は、使用者が相当な範囲で職業訓練費用を拠出している場合にのみ認められるものとする。²相当な範囲の拠出とは、労働者が所属する事業所の規模に応じて、次の各号によるものとする。

1. 就業者が¹10人以上250人未満の場合には、50%以上、
2. 就業者が²250人未満の場合には、75%以上、
3. 就業者が²250人以上の場合には、85%以上。³第1文と異なり、就業者が¹10人未満の事業所では、使用者は費用拠出を免除される。⁴就業者が250人未満の事業所では、労働者が次の各号に該当する場合には、使用者の費用拠出は免除される。
 1. 参加開始時点で45歳以上である場合、又は
 2. 第9編第2条第2項にいう重度障害者である場合。
- (3) ¹労働者の継続職業訓練のために、継続職業訓練が既存の労働関係の枠内で実施される場合には、使用者は、賃金の助成を受けることができる。²助成は、職業訓練資格がないことを理由に第81条第2項に基づく継続職業訓練助成の要件が満たされる労働者については、労働給付が提供されない継続職業訓練期間の賃金に相当する額に達するまでで計算される。³かかる助成は、これに相当する社会保険料の使用者拠出分に及ぶ。⁴その他の点では、第1項に基づく要件が満たされる場合に、助成額は、第2文および第3文に基づき考慮されうる賃金額のうち、次の各号に基づき算定される割合で計算されるものとする。
 1. 就業者が10人未満の事業所では、最大75%、
 2. 就業者が10人以上250人未満の事業所では、最大50%、
 3. 就業者が250人以上の事業所では、最大25%。
- (4) ¹継続職業訓練に関する事業所協定または事業所に関連する継続職業訓練について規定する労働協約が存在する場合には、第2項に基づく使用者の職業訓練費用の拠出は、事業所規模にかかわらず5%引き下げられる。²第3項第4文に基づく賃金助成は、第1文に基づく要件が満たされる場合には5%引き上げることができる。
- (5) ¹第2項に基づく使用者の職業訓練費用の拠出は、事業所の就業者の20%以上、第2項第2文第1号の場合には、10%以上が経営上の要請に合致しないことが見込まれるか、またはすでに部分的に合致していない場合に

は、10%引き下げられる。²第3項第4文に基づく賃金助成は、第1文に基づく要件が満たされる場合には10%引き上げることができる。

(6) ¹第1項に基づく助成の申請は、使用者によっても行うことができ、次の場合には、使用者に助成が支給される。

1. 申請が、資格、教育目的または継続職業訓練の必要性に関して比較可能性が存在する複数の労働者に係る場合、
2. かかる労働者または事業所代表がこれについて同意を表明している場合。

²第1項ないし第5項に基づく助成額に関する裁量的決定において、雇用エージェンシーは、すべての関係労働者について個別のかつ事業所の利益を統一のかつ基準に即して一括考慮し、かつ給付の総額を承認する。³使用者は、雇用エージェンシーに対して、労働者及び措置の機関に直接生じる費用に関する給付を支払ったことを、遅くとも措置の終了から3か月経過するまでに、証明しなければならない。⁴第83条第2項は影響を受けない。

(7) ¹第81条第4項は適用されない。²教育訓練クーポンは、助成額および助成の範囲を限定することができる。³決定に当たり、就業者数は次のように考慮されなければならない。

1. パートタイム労働者は、通常の週の労働時間に応じて次のように算定される。

- a) 10時間未満の場合、0.25人、
- b) 20時間未満の場合、0.50人、及び
- c) 30時間未満の場合、0.75人、及び

2. 第1項ないし第3項に基づく事業所規模の規定の枠内で、事業所の属する企業の全就業者および企業がコンツェルンに属する場合にはコンツェルンの全就業者。

(8) 雇用エージェンシーの裁量の行使において、事業所規模の相違が適切に考慮されなければならない。

(9) 操短手当の受給中に開始した措置に参加している労働者の助成は、2023年7月31日まで認められない。

Gakushuin Review of Law and Politics

Volume 59 September 2023 Number 1

Ethics and Cultural Contexts in AI-enabled Societies : From Social Surveys
in Japan, the U.S., and China, 2022-2023

..... Kaoru ENDO

Berufliche Weiterbildung von beschäftigten Arbeitnehmern und deren
Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit nach § 82 SGB III
in Deutschland – Ein Überblick

..... Karsten HAASE, Yoko HASHIMOTO

Can There Be a “Tet Offensive” in the Ukraine-Russia War?

..... Michimi MURANUSHI

From Obstruction to Agenda Power : Origins of Negative Agenda Power of
Opposition Parties in Japan’s Diet

..... Naoto NONAKA

An Attempts at Queer Culture Archive – A Case Study of Toh Ogura's Personal
Collection

..... Yoshiki SHUTO

Legal tech using artificial intelligence and the contract management

..... Souichirou KOZUKA