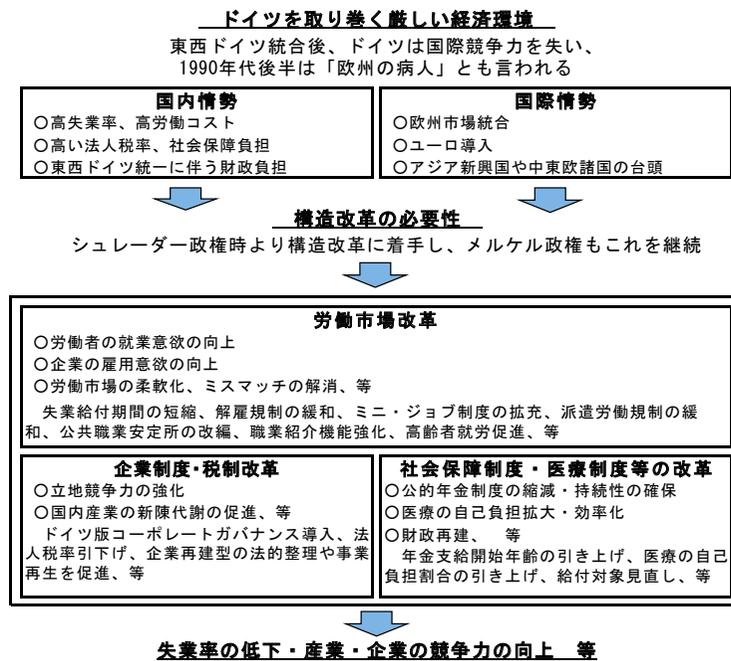


そのドイツ経済が、2000年代には「奇跡の回復」を遂げたと言われている。共通通貨ユーロの導入がドイツの輸出競争力に有利に働いたとの指摘がある一方、ゲアハルト・シュレーダー首相（98～05年）によって実施された構造改革、いわゆる「シュレーダー改革」の成果を評価する意見もある。同改革は、労働市場、社会保障、医療、税制、企業制度などの様々な分野にわたる包括的なパッケージとして実施されたが、中でも、労働市場改革が注目されることが多い。

第2-3-40図 シュレーダー改革の概念図



(備考) 各種資料より作成。

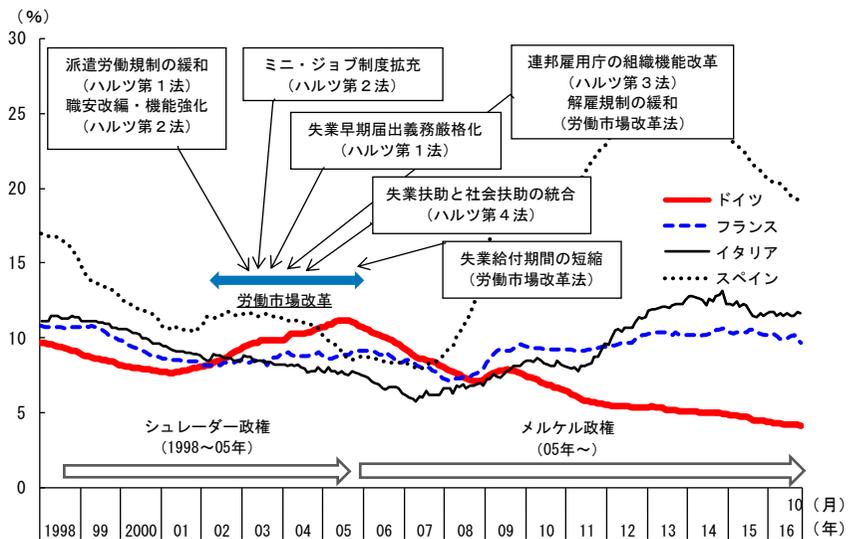
本節では、シュレーダー政権における労働市場改革の内容を改めて振り返るとともに、その影響、さらには足元の賃金上昇の要因について分析を行う。

(労働市場改革の概要)

シュレーダー政権下での労働市場改革は、大手自動車メーカーの役員だったペーター・ハルツ氏を委員長とする「ハルツ委員会」で検討されたことから、「ハルツ改革」とも言われる。ハルツ改革は、「自助努力を引き出すとともに保障もする」との基本理念の下、失業に対する補償から就労促進へと労働政策の方針転換が図られるとともに、労働市場の柔軟化や多様化が進められた。具体的には、(1)失業給付水準の引下げと期間の短縮、(2)ミニ・ジョブ（僅少労働）制度の拡充、(3)自営業の促進等を通じた失業者の労働市

場への参入促進、(4)一定の条件を満たした場合の補償金解決を可能とすることによる解雇規制の緩和、(5)企業新設後の4年間に限って有期雇用契約を自由に更新可能とする規制緩和、(6)職業紹介、就労支援体制の強化等のマッチング機能の強化等が行われた。02年8月にハルツ委員会による最終報告が取りまとめられると、まずパートタイムや派遣労働の柔軟化等の改革が実施され、その後、解雇規制の緩和、失業手当の受給要件厳格化、給付額・給付期間の削減等、各種の施策が03年から06年にかけて段階的に施行された(第2-3-41図、第2-3-42表)¹³。

第2-3-41図 ユーロ圏主要国の失業率の推移



(備考) 1. ユーロスタット及び各種資料より作成。
2. 囲いの中は労働市場改革の主な施策の例示。

¹³ 一連の施策のうち、(1)(4)(5)については03年3月に取りまとめられた「アジェンダ2010」、その他は02年8月の「ハルツ委員会報告」を基にした労働市場改革。(1)は06年2月から、(2)の収入上限の引上げは03年4月から、(3)は03年1月から、(4)(5)は04年1月から段階的に、(6)は03年1月から段階的に、それぞれ施行された。

第 2-3-42 表 労働市場改革関連法案の概要

ハルツ第 1 法	02年12月成立 03年 1月 から 順次施行 (1)は03年 7月施行)	(1)失業の早期届出義務の厳格化 早期届出により迅速に職業紹介につなげ（怠った場合は失業手当減額等の措置）、財政負担を軽減。 (2)派遣労働の規制緩和 派遣労働期間の上限を撤廃（ハルツ第 1 法を受けて労働者派遣法を改正）。 (3)高齢者失業者の再就職促進 高齢者失業者が低賃金労働に再就職した場合に賃金を補填（05年末までの措置）。 (4)失業者の期間限定による派遣労働の実施 職安内に設置する人材サービス機関を通じた職業紹介。
ハルツ第 2 法	02年12月成立 03年 1月 施行 (7)の収入上限引上 は03年 4月施行)	(5)公共職業安定所の改変、職業紹介機能の強化 求職者、使用者双方への助言・相談等を行う「ジョブセンター」を設置。 (6)失業者の起業促進（「私会社（Ich-AG）」制度の導入） 失業者の起業に対し補助金を支給。 (7)ミニ・ジョブ制度の条件緩和 賃金上限を緩和（月額325ユーロから400ユーロへ引上げ）、週労働時間制限（15時間）を撤廃等。
ハルツ第 3 法	03年12月成立 04年 1月 から 段階施行	(8)連邦雇用庁の組織・機能の改革 労働市場政策を担っていた連邦雇用庁を「連邦雇用エージェンシー」へ、各地の雇用局を「雇用エージェンシー」へ改組し、手続の簡素化等による職業紹介機能を強化。
ハルツ第 4 法	03年12月成立 04年 1月 から 段階施行	(9)失業扶助と社会扶助の統合 「失業扶助」（失業手当受給終了後に12か月間支給）と「社会扶助」（生活保護に相当）の一部を「失業給付 2」として統合。雇用エージェンシーへの失業届出を受給要件とした。また、正当な理由なく職業紹介を断ると給付額減額等の措置を設けた。これにより就労を促進。従来の失業給付は「失業給付 1」と改称。
労働市場改革法	03年12月成立 04年 1月 から 段階施行 (13)は06年 2月施行)	(10)解雇制限法の適用除外となる範囲の拡大 従来は解雇制限法の適用除外対象は従業員が 5 人以下の企業。これを10人以下の企業を対象外と改めることにより、新規雇用創出を促す（解雇制限対象外から外れてしまうことを嫌い雇用増に躊躇する企業を減らすことが狙いとされている。）。 (11)解雇要件の明確化と整理解雇の場合の新たな補償金解決制度の導入 勤続年数・年齢等の被整理解雇者の選定基準を明確化し、一定要件を満たした場合の金銭による解決可能とした。 (12)有期労働契約の制限の緩和 企業新設後の 4 年間に限って有期雇用契約を自由に更新可能とした。 (13)失業給付の給付期間の短縮 最長32か月間であったものを、加入期間や年齢に応じて12か月から18か月間に短縮した。

（備考）厚生労働省、独立行政法人労働政策研究・研修機構等より作成。

（労働参加率の上昇と就業形態の多様化）

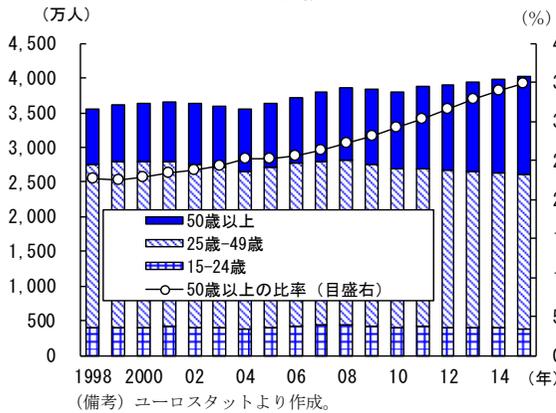
最初に、これらの改革が就業者数及び就業形態の変化に与えた影響を確認してみよう。まず、2000 年以降の就業者数の推移をみると、04 年まではほぼ横ばいで推移していたが、05 年以降は増加傾向に転じたことがわかる。このタイミングは前述のハルツ改革の実施時期と一致する。

次に、就業者数の推移を年齢構成別、男女別、雇用形態別に見てみよう。まず年齢別にみると、15～24 歳及び 25～49 歳の就業者数が 05 年以降も減少を続けたのに対し、50 歳以上の就業者数は増加している。また、男女別にみると、男女いずれについても就業者数は増加しているが、特に女性の就業者数の増加が顕著になっている。さらに、就業者をフルタイムとパートタイムに分けると、フルタイム就業者数はほぼ横ばいで推移したのに対し、パートタイム就業者数は増加傾向で推移したことがわかる（第 2-3-43 図）。

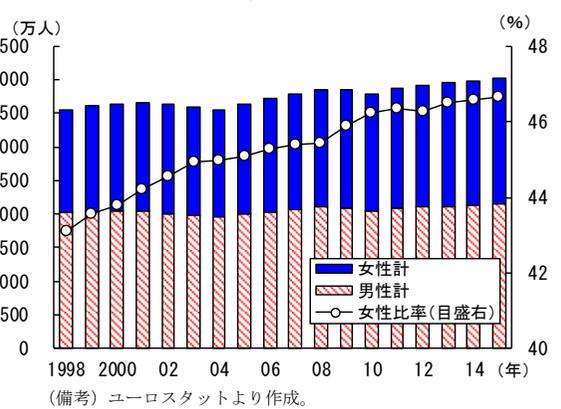
非典型労働¹⁴の雇用形態別内訳の推移をみると、ハartz改革以降、有期契約労働、パートタイム労働、ミニ・ジョブ、派遣労働等の就業者数が増加したことがわかる（第2-3-43(4)図）。

第2-3-43図 ドイツの就業者の推移

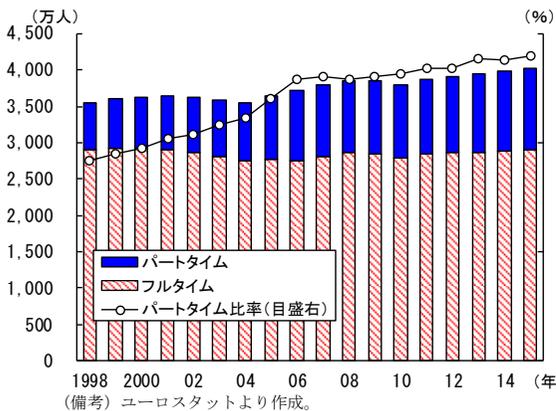
(1) 年齢構成別



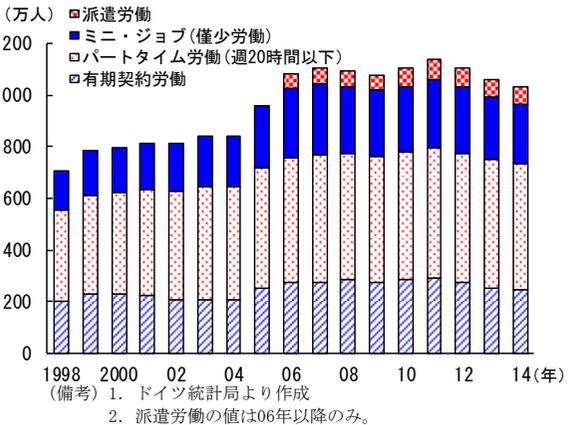
(2) 男女別



(3) 雇用形態別



(4) 非典型労働の内訳別



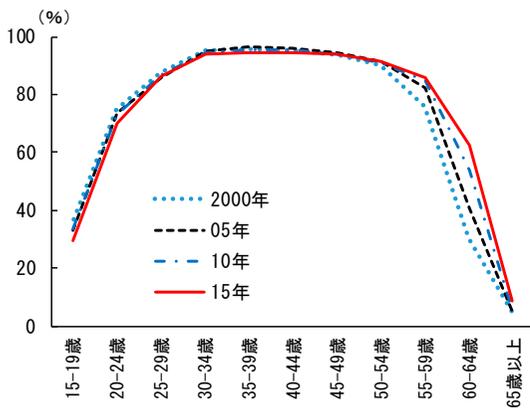
(備考) ユーロスタットの統計上のパートタイム労働とは、週労働時間がフルタイム労働より少ないものをいうが、ドイツ統計局の統計上のパートタイム労働とは週労働時間20時間以下のものをいい、20時間を超えるものについては標準労働に含まれる。このため、(1)～(4)の図のパートタイム労働の数値は一致しない。

¹⁴ 非典型労働とは、標準的労働の5つの要素（フルタイム・無期雇用・直接雇用・十分な社会的保護の存在・指揮命令に従う就労）が1つでも欠けたものをいい、(1)労働契約期間に定めがある有期契約雇用、(2)週労働時間がフルタイムより短いパートタイム労働、(3)収入が月額450ユーロ以下で所得税・社会保険料の労働者負担分が免除されるミニ・ジョブ（僅少労働）、(4)間接雇用である派遣労働、が非典型労働であると理解されている。上記第2-3-43図に掲げる4つの分類はおおむねこれらに一致するが、統計・分類上は、週労働時間が20時間以下のものをパートタイム労働とし、週20時間を超えるものについては、標準労働に含まれている点に注意。

このように、ハルツ改革以降、それまで労働参加率の低かった女性や高齢者¹⁵を中心に就業者数が増加するとともに、多様な働き方が広がったことがわかる。また、パートタイム労働者比率が2000年代を通じて緩やかに増加する中、パートタイム労働者のうちの非自発的パートタイム労働者の占める割合が他の主要国と比較して低位で安定的に推移しており、ドイツではパートタイムという雇用形態が大半の労働者によって自発的に選択されていることがうかがえる。

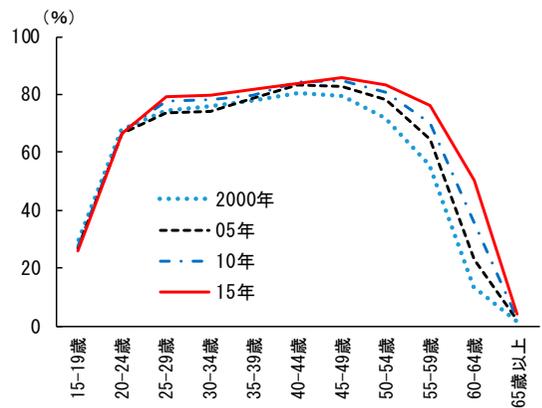
第2-3-44図 ドイツ労働参加率

(1) 男性



(備考) OECD.Statより作成。

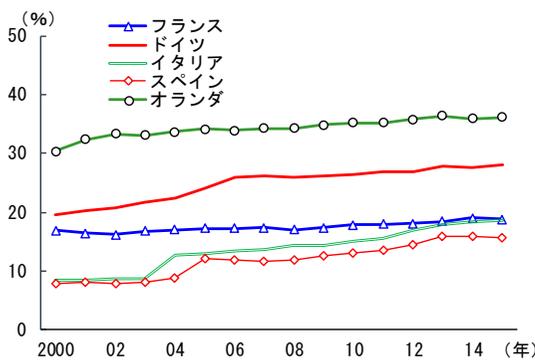
(2) 女性



(備考) OECD.Statより作成。

第2-3-45図 パートタイム比率・非自発的パートタイム労働者比率

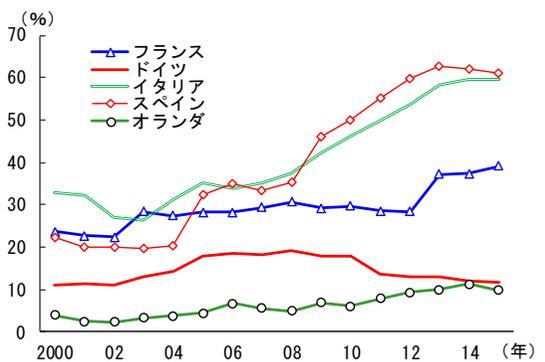
(1) パートタイム比率の推移



(備考) 1. OECD"Employment Outlook 2016"より作成。

2. 出典が異なるため既出の就業者数統計と異なる場合がある。

(2) 非自発的パートタイム比率の推移



(備考) 1. OECD"Employment Outlook 2016"より作成。

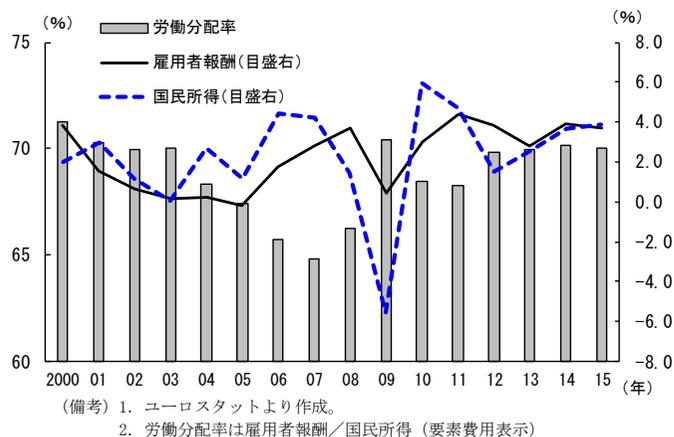
2. 出典が異なるため既出の就業者数統計と異なる場合がある。

¹⁵ 06年、中高年労働者の雇用拡大、職業能力の向上を柱とした中高年雇用対策として「イニシアティブ 50 プラス」を制定。ハルツ改革以降のこうした施策も高齢者雇用の促進につながったとされる。

(労働コストの低下)

次に、労働分配率の推移をみると、改革の進んだ2004年～07年にかけて大幅に低下している（第2-3-46図）。

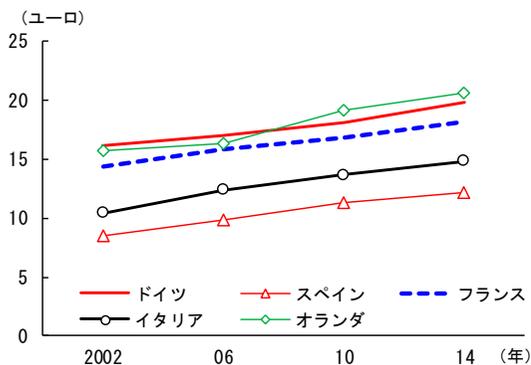
第2-3-46図 ドイツ労働分配率



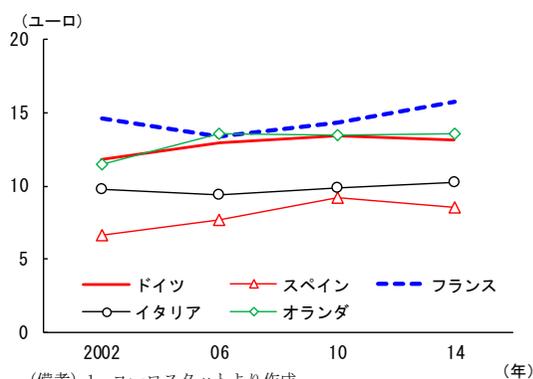
前述のとおり、労働市場改革により増加した就業者の多くは女性や比較的年齢の高い層であり、雇用形態別にはパートタイムやミニ・ジョブが中心であった。ユーロ圏主要国における賃金の推移を雇用形態別にみると、ドイツのフルタイム労働者の賃金が上昇傾向で推移したのに対し、パートタイム労働者はフルタイム労働者よりも低い水準でほぼ横ばいで推移していたことが分かる（第2-3-47図）。

第2-3-47図 主要国の雇用形態別賃金水準（1時間あたり）の推移

(1) フルタイム

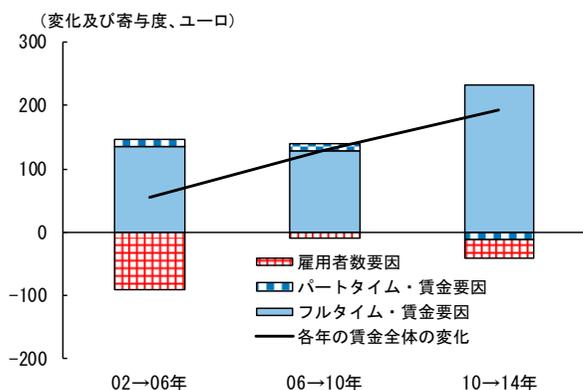


(2) パートタイム



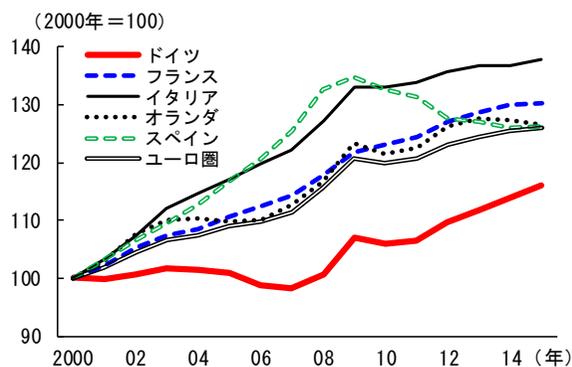
パートタイム労働者の増加の賃金全体への影響をみるため、賃金全体の変化を「パートタイム労働者の賃金上昇」、「フルタイム労働者の賃金上昇」、そして「フルタイム労働者からパートタイム労働者への置き換えによる変化」に分解してみると（第2-3-48図）、フルタイム労働者の賃金が着実に上昇する中、パートタイム労働者の賃金はほぼ横ばいで推移したことに加え、賃金が相対的に低いパートタイム労働者へのシフトが賃金全体の抑制要因として働いていたことがわかる。

第2-3-48図 ドイツ賃金上昇の要因分析



- (備考) 1. ユーロスタットより作成。
 2. 産業計（農林水産、行政サービス、教育、ヘルスケア、ソーシャルサービス、娯楽を除く。）
 3. 賃金全体の変化について、「パートタイム労働者の賃金変化」、「フルタイム労働者の賃金変化」及び「フルタイム労働者からパートタイム労働者への変化（雇用者数の変化）」で寄与度分解したもの。

第2-3-49図 ユーロ圏主要国の
単位当たり労働コスト



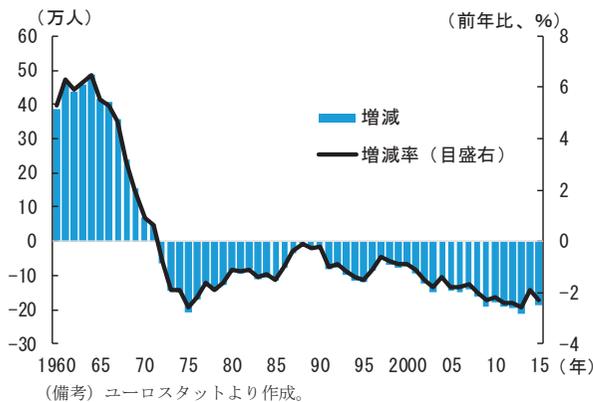
- (備考) 1. OECD.Statより作成。
 2. 総労働コスト/総産出量

また、単位当たり労働コストからも、2000年代前半に他の主要国の労働コストが上昇を続ける中、ドイツの労働コストは抑制されていたことが確認できる。このことは、ドイツ企業の競争力の向上に大きく寄与したと考えられる（第2-3-49図）。

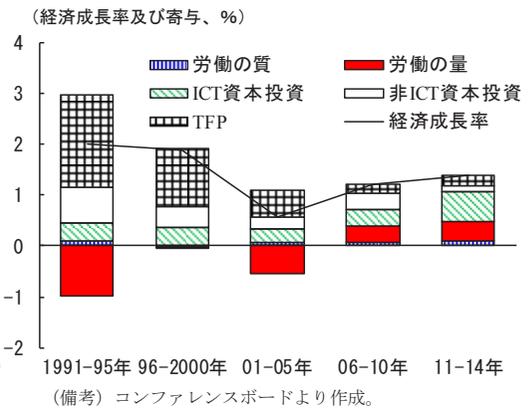
ドイツでは人口の自然増加率が1972年以降マイナスとなっており、労働力の確保は重要な課題である（第2-3-50図）。こうした中、労働市場改革を通じて労働投入の拡大が実現したことは経済成長の促進の観点から重要な成果である。コンファレンスボードの推計によれば¹⁶、01～05年には労働投入はドイツの経済成長の押下げ要因となっていたが、06年以降は押上げ要因となり、ICT資本投資とともに、経済成長の重要な柱となっている（第2-3-51図）。ハartz改革を通じて、労働投入の増加と労働コストの抑制が同時に実現したとみることができる。

¹⁶ The Conference Board ホームページ参照。

第2-3-50図 ドイツ人口自然増減率



第2-3-51図 ドイツ実質経済成長率の
要因分解



(労働時間の柔軟化と雇用の維持)

労働市場改革の成果の一つが労働時間の柔軟化である。「ミニ・ジョブ」、「派遣労働」、「労働時間貯蓄制度」¹⁷、「操業時間短縮手当制度」¹⁸により、労働時間や労働形態を柔軟に調整できる仕組みが確立された¹⁹。これらの活用により、不況時にはワークシェアリングを通じて雇いを維持することも可能となった。OECD (2012) は、世界金融危機時 (08～09年) の各国における労働時間の減少を雇用者数の変化と労働時間の変化に分解した上で、アメリカでは雇用者数の減少の寄与が大きかったのに対し、ドイツでは労働時間の調整の寄与が大きかったと指摘している (第2-3-52図)²⁰。この間、ドイツでは短時間労働者数や操業時間短縮制度の申請件数も急増しており、ワークシェアリングを通じて就業者数の大幅な減少が回避されたとみることができる (第2-3-53図)。

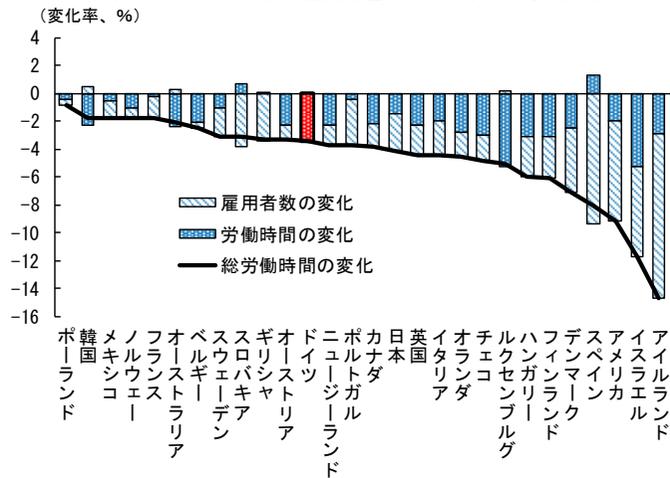
¹⁷ 労働者が残業時間等を口座に貯蓄し、休暇等の目的で利用できる仕組み。法律上の制度ではなく、個別企業や労働協約により定められている。実際の労働時間が労働協約等で定められた所定内労働時間と異なる場合に、時間外手当等によって金銭清算せず、中長期的にプラスあるいはマイナスの債権として労働者の労働時間口座に記録される。プラス債権者はこれを休日として、マイナスの債権者は勤務として相殺することができる。

¹⁸ 操業短縮に伴う労働者の収入低下に対してその一定割合を補償する助成措置の一つ。企業が経済的要因等から操業時間を短縮して従業員の雇用維持を図る場合、連邦雇用エージェンシーに申請すると、「操業短縮」に伴う賃金減少分の一部 (減少分の60%、扶養義務がある子供を有する場合は67%) が補てんされる。

¹⁹ EUでは、97年の「パートタイム労働指令」などにより、雇用形態を理由とした賃金格差の禁止等の均等待遇原則が定められている。

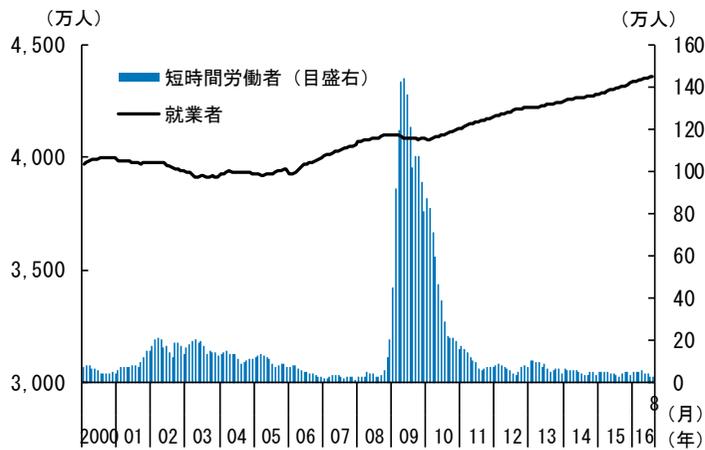
²⁰ OECD (2012)

第2-3-52図 OECD諸国の金融危機時における労働時間の変化



(備考) 1. OECD"Economic Surveys Germany 2012"より引用。
 2. 経済の好景気時と不況期の労働時間及び雇用者数の変化率を表す。

第2-3-53図 就業者数と短時間労働者数

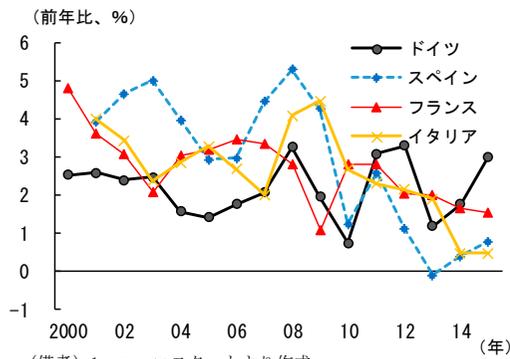


(備考) 1. ドイツ連銀統計より作成。
 2. 短時間労働者とは「操業時間短縮手当制度」を申請しているものをいう。

(2) 足下の賃金上昇の要因と影響について

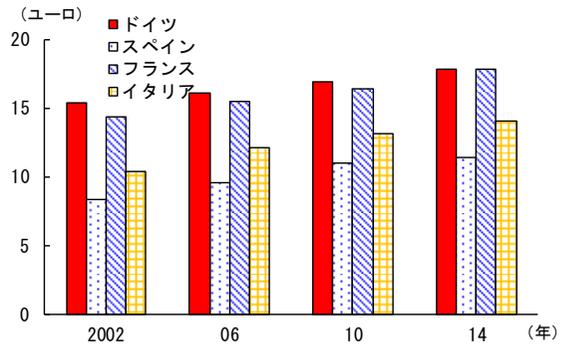
前述したとおり、足元のドイツ経済は賃金の上昇と個人消費の増加に支えられ、緩やかな景気回復が続いている。ここでは、ドイツの賃金決定の仕組みを含め、賃金上昇の要因とその影響について分析する。

第2-3-54図 主要国の名目賃金上昇率
(1時間当たり)



(備考) 1. ユーロスタットより作成。
2. 産業計 (農林水産、行政サービス、教育、ヘルスケア、ソーシャルサービス、娯楽を除く。)

第2-3-55図 主要国 1時間当たり賃金



(備考) 1. ユーロスタットより作成。
2. 産業計 (農林水産、行政サービス、教育、ヘルスケア、ソーシャルサービス、娯楽を除く。)

(ドイツにおける賃金決定の仕組み)

EU主要国における賃金決定制度としては、最低賃金、労働協約による賃金決定、そして協約外の賃金決定がある。労働協約による賃金決定においては産業別の団体交渉が大きな役割を果たしており、産業別に企業横断的な賃金決定が行われる傾向が強い。

ドイツにおいても基本的な仕組みは同様である²¹。団体交渉の当事者は産業別・地域レベルの労使であり、ドイツ労働総同盟 (DGB) が束ねる 8 つの産業別労働組合とその中の地域レベルの組合が交渉を行う。特に、組合員数約 227 万人 (15 年) を抱えるドイツ最大の組合である「金属産業労働組合」(IG-Metall (IGメタル)) がドイツ全体の賃金交渉の方向性を形成する上で重要な役割を果たしている²²。

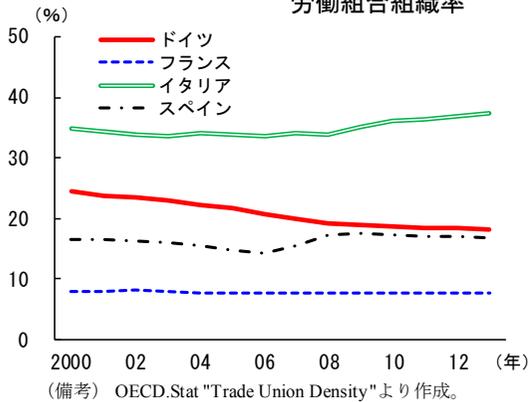
一方、近年はドイツでも労働組合の組織率が低下 (第2-3-56図) しており、2000年の 24.6%が13年には18.1%となった。同時に労働協約の適用率も低下 (第2-3-57図) しており、2000年の 67.8%が13年には 57.6%となっている。協約の適用率の低下は個別の雇用契約が増えることを意味するが、これまでのところ、賃金交渉の仕組みが劇的に変わったという証左はなく²³、産業別の団体交渉・労働協約による賃金決定が依然として重要な役割を果たしていると言われている。

²¹ ドイツでは、法制度 (法と判例) により、団体交渉と労働協約の枠組みが定められている。憲法レベルでは基本法第 9 条 3 項により「団結の自由」が保障され、また、労働協約法により、労働協約の手続きや範囲が定められている (鈴木 (2011))

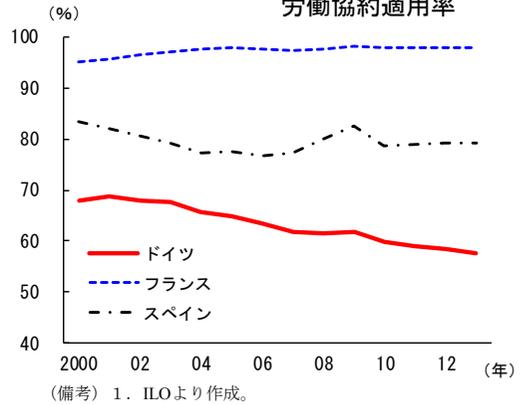
²² 産業別の賃金決定には、個別企業が賃金を市場競争の条件にすることを避ける労使の意図があるとされている (鈴木 (2011))

²³ European Commission (2016b)

第2-3-56図 ユーロ圏主要国の
労働組合組織率



第2-3-57図 ユーロ圏主要国の
労働協約適用率



ドイツにおける団体交渉における協約賃金（妥結賃金）は、コア物価上昇率に沿って推移する傾向があるとの見方がある²⁴一方、コア物価上昇率と労働生産性上昇率の和が賃金交渉のベンチマークとなるとの指摘もある²⁵。2000年以降の協約賃金上昇率の推移をみると、コア物価上昇率を上回り²⁶、コア物価上昇率と労働生産性上昇率の和を下回る年が多かったが、12年以降は、コア物価上昇率と労働生産性がいずれも鈍化する中、協約賃金の伸びがそれらの合計を上回って推移していることがわかる。

賃金上昇率が高くなっている要因としては、労働需給のひっ迫に加え、強力な交渉力を持った産業別の労働組合の交渉結果が中小企業を含めた多くの企業に適用される傾向があること、さらに、団体交渉における協約の適用期間が1年を超えることがあることなどが指摘されている。以下の図（第2-3-58図）からは、IGメタルの妥結協定適用期間（網掛け部分）が1年を超えるケースがしばしばみられることがわかる。こうした複数年にわたる協定は、複数年賃上げの妥結に至らなかった他の産業別労働組合の交渉にも影響を与えている²⁷。

複数年での妥結は、世界金融危機のように景気が急激に落ち込む局面や、14年のように労働生産性や物価の伸びが低下する局面では²⁸実質賃金の伸びが高くなる要因になっているとみることができる。

²⁴ Deutsche Bank Research (2015)

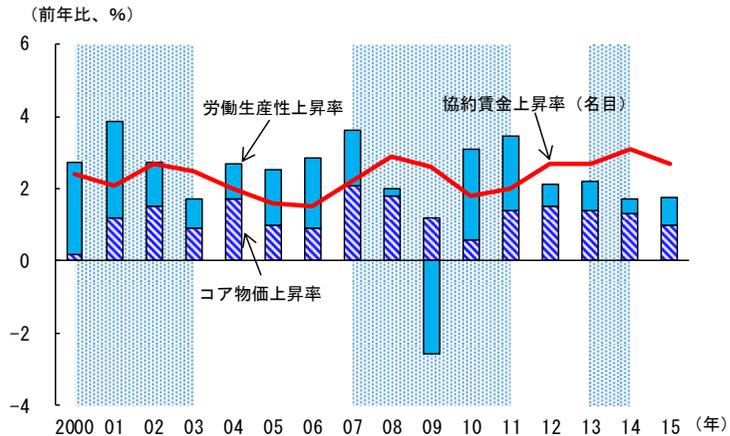
²⁵ Deutsche Bank Research (2014)

²⁶ 2000年から15年の協約賃金の平均上昇率は2.3%、コア物価の平均上昇率は1.2%。

²⁷ Deutsche Bank Research (2014)

²⁸ Deutsche Bank Research (2014)

第2-3-58図 ドイツ協約賃金上昇率の推移

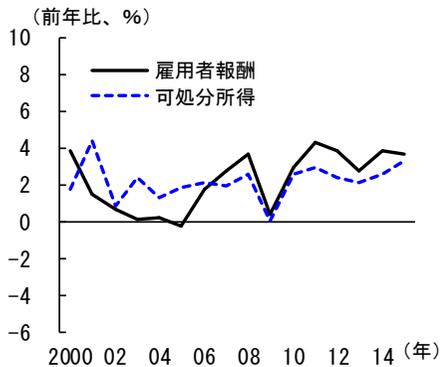


(賃金の伸びが支える消費)

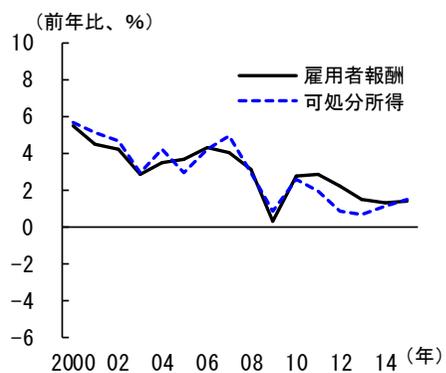
次に、雇用者報酬と実際の家計の購買力を表す可処分所得の関係を確認してみよう。ユーロ圏主要国のドイツ、フランス、イタリア、スペインにおいて、可処分所得は、その大半(60~80%)を占める雇用者報酬の動きとほぼ同じ動きとなっている(第2-3-59図)。また、近年、ドイツにおいては、雇用者報酬と可処分所得の双方の伸びが他の主要国を大きく上回って推移していることが分かる。

第2-3-59図 ユーロ圏主要国の雇用者報酬と可処分所得(名目)

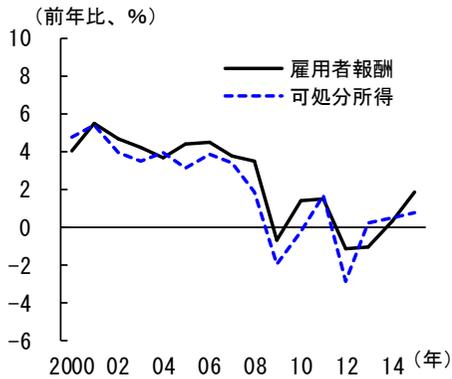
(1) ドイツ



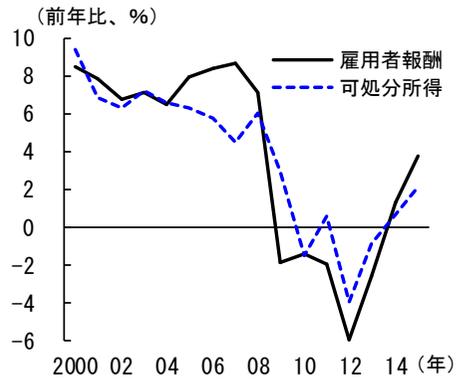
(2) フランス



(3) イタリア



(4) スペイン

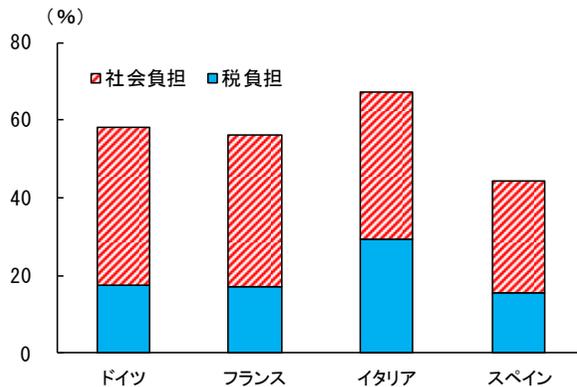


(備考) 1. ユーロスタットより作成。
2. 可処分所得は調整後のもの。

さらに、主要国における税負担と社会負担が消費に与える影響をみるため、税負担と社会負担が雇用者報酬に占める割合を比較すると、ドイツについては前者が約18%、後者が約40%（2000年～15年平均）となっており、フランスについてはドイツとほぼ同様の割合となっている（第2-3-60図）。一方、イタリアでは、社会負担（約38%）はドイツ、フランスと変わらないが、税負担（約31%）は他国よりも大きくなっている。スペインでは税負担（約15%）、社会負担（約29%）の両方の負担割合が小さい。ドイツの税や社会負担割合は他国と比べて特に低いわけではないものの、他国を大きく上回る雇用者報酬の伸びが、家計の購買力を示す可処分所得の増加につながり、堅調な個人消費の伸びを支えているとみることができる。

第2-3-60図 ユーロ圏主要国の家計可処分所得の寄与度分解（名目）

(1) ユーロ圏主要国の税負担及び社会負担（雇用者報酬に占める割合）



(備考) 1. ユーロスタットより作成。
2. 社会負担及び税負担が雇用者報酬に占める割合（2000年～15年の平均値）。