

ドイツの労働市場改革 ～改革は何をもたらしたのか

田中 信世 *Nobuyo Tanaka*

(一財)国際貿易投資研究所 客員研究員

要約

ドイツの労働市場改革は、2002年に政府の諮問委員会（ハルツ委員会）の報告書の内容を具体化したハルツ関連法により進められた。特に、失業給付Ⅱを創設したハルツ第Ⅳ法ではすべての失業者は原則として労働の受け入れが可能との前提にたち、積極的な就労を促した。ハルツ改革は、雇用調整手段として従来から採用されてきた操業短縮制度とともに、失業者の劇的な減少をもたらし、EU主要国と比べたドイツ製造業の賃金コストの相対的低下を通じて、輸出の増加やリーマン・ショック後の経済回復に大きく貢献した。しかし一方ではハルツ改革は、非正規労働や低賃金労働の増加といった問題点も顕在化させた。このため、13年12月に成立した大連立政権は17年からの全国一律の最低賃金制の導入を決めたが、最低賃金制の導入は長期的には生産コストの上昇をもたらし、失業の増加に結びつくとしてその影響を懸念する声も出ている。

本稿では、ハルツ委員会の提言に基づいて進められた労働市場改革やそれ以前から実施されてきた操業短

縮制度について概観し、それらが失業者の減少や雇用の安定に果たした役割や問題点などについて考察する。

1. ドイツの労働市場改革

(1) 硬直的な労働市場政策にメス

ドイツの労働市場政策は、第二次世界大戦後の高度成長期においては、雇用就業者を守ることに重点が置かれ、労使関係については解雇規制や有期雇用契約の制限を前提とするなど、流動的な労働市場に対する視点に欠けていた。また、失業対策としては、職業紹介よりも失業者に対する保障に力点が置かれ、通常1年半にわたって受給できる失業給付(Arbeitslosengeld)に加え、失業給付期間満了後には若干支給額が下がるだけの失業扶助(Arbeitslosenhilfe)が長期にわたって給付されていた。

こうした労働市場政策には批判もあったが、第二次大戦後は、高度経済成長が続き、失業率も1~2%台の低水準にとどまっていたため、労働市場改革は現実的な問題にはならなかった。

しかし、1970年代の二度の石油ショックを経て、80年代に入ると失業率が一挙に高まったことから、不況克服のための政策と並んで、労働市場の抜本的な改革が叫ばれるように

なった。しかし、労働市場改革は、労働協約上の労働条件など重要な労働法制や慣行に手を加えることを意味し、その実行には多くの反発が予想されたことから、歴代政権は改革を先送りし続け、そのことが事態の一層の深刻化を招いた。

その後、1990年の東西ドイツ統一後の経済停滞や旧東独地区の失業率の高止まりが労働市場政策自体に起因するとの認識が高まったことから、ようやく労働市場改革の重要性が認識されるようになった。

(2) ハルツ関連法で抜本改革に着手

1) 改革のベースはハルツ委員会報告

ドイツで労働市場改革に本腰が入られるようになったのは、1998年から政権を担うことになったSPD(社会民主党)と「緑の党」の連立政権(シュレーダー政権)の発足以降のことである。特に、第二次シュレーダー政権下で政府は、抜本的な改革が必要との認識に立って、フォルクスワーゲン(VW)社の労務担当役員であったペーター・ハルツ氏

を労働市場改革のための諮問委員会（ハルツ委員会）の委員長に任命、このハルツ委員会が02年8月に提出した報告書を基本的なよりどころとして、次々と新しい法律を制定していった。

ハルツ委員会の報告書では、自助努力を促すこと、労働市場への参入を促進するための効果的な支援を行うことを原則とし、この原則に基づいてさまざまな提案がなされた。提案の中心となったのは以下の3点である。

- ①従来の連邦雇用庁と傘下の雇用局による職業紹介と失業者への給付のあり方を抜本的に改め、雇用局をジョブセンターとして再構築する。そしてジョブセンターと地方自治体の関連部局との統合により機能的な職業紹介を推進する。また、ジョブセンター内に人材サービスエージェンシー（PSA）を置き、失業者派遣サービスを行う。
- ②若年層や高齢者など迅速な就労が困難な層に対し、それぞれの置かれた状況に合った特別な就労促進策を実施する。
- ③失業給付と失業扶助を失業給付 I

と失業給付 II に再編し、後者についてはこれまでの失業扶助受給者と稼働能力があると認定された社会扶助受給者を対象として、労働市場への編入を目的とした支給内容にする。

以上のほか、同報告書は、個人営業を簡便に立ち上げることのできる「Ich-AG＝私株式会社」制度と僅少賃金の就労を促す「ミニ・ジョブ」制度など、失業者の労働市場への参入を促す多くの提案を行った。

2) ハルツ関連法の成立

シュレーダー政権はこうしたハルツ報告書に盛り込まれた提案に沿って、2003年1月に、ハルツ第I法と第II法を成立させたのを皮切りに、同年12月にはハルツ第III法を、さらに05年1月には第IV法とハルツ関連法^(注1)を次々に成立させていった。

ハルツ第I法は雇用局の「ジョブセンター」における就職あっせんの迅速化を図るために、解雇通告を受けた失業者の「ジョブセンター」への迅速な届出などを定めている。またハルツ第II法は、高齢者が自立した場合の橋渡し金の支給や失業者が

起業家として自営業（私企業；Ich-AG）を営む場合の助成など、通常の職業紹介による雇用ではない形の就労促進策を盛り込んだ。

さらにハルツ第Ⅲ法では、労働市場政策の基本運営主体である連邦雇用庁を「連邦雇用エージェンシー」という独立行政法人にするとともに、ハルツ第Ⅰ法により「ジョブセンター」として職業紹介や失業給付を行っていた全国 180 の雇用局を「雇用エージェンシー」に改組し、機能を大幅に改革した。

こうした改革をベースに 05 年にハルツ改革の総仕上げともいえるべきハルツ第Ⅳ法が成立した。

<ハルツ第Ⅳ法で失業給付Ⅱを創設>

ハルツ第Ⅳ法では従来の失業扶助と社会扶助を統合して失業給付Ⅱという新しい給付を創設、労働市場政策の基本理念を、福祉から就労促進へと転換する画期的な内容となっている。

前述のように、従来の失業者に対する社会保障システムは、①雇用保険財政から支出される「失業給付」、

②失業手当受給期間が終了した失業者、あるいは受給資格の期間を充たしていない失業者に対して税金から支給される「失業扶助」、③失業の有無を問わず、生活に困窮している場合に税金から支給される「社会扶助」の 3 つから成り立っていた。

しかし、上記の従来制度においては、失業扶助（連邦雇用庁の管轄）と社会扶助（地方自治体の管轄）は実施機関が異なるため、就労への参入と給付を効率的に関連付けることができない、また失業扶助があることが勤労意欲を失わせているなどの弊害が指摘されていた。

こうした指摘を受けて立法化されたのがハルツ第Ⅳ法（05 年 1 月 1 日施行）である。ハルツ第Ⅳ法により、従来の失業扶助は廃止され、それに代わって社会扶助の一部と失業扶助を統合した失業給付Ⅱ（Arbeitslosengeld Ⅱ）^{（注 2）} や社会手当（Sozialgeld）という新しい給付制度が創設された。

そして、失業給付Ⅱの支給に当たっては、「要求」（Fordern）と「支援」（Foerdern）という基本理念が適用されることになった。

すなわち、「要求」の原則により、失業者は家族を含めた生計費確保の責任があり、支援を求める前に、まず資産を処分するなど、あらゆる可能性を追求する必要がある。上記原則が尽くされて初めて、「支援」の原則により就労のための包括的な援助が受けられる。失業者は労働力の活用を義務付けられ、特定の場合を除いて、すべての労働が「受け入れ可能」(zumutbar)とみなされる。そして、失業者は雇用エージェンシーとの間で、再就職に向けて、給付内容やサービスについて協定を結ぶことが求められている。

一方、失業者が「受け入れ可能」な労働への就労を拒否した場合には、「制裁」として、失業給付Ⅱの支給削減という「制裁」が課され、「制裁」を通じて就労を促す仕組みになっている。

また、若年者については、若年者雇用促進の観点から特別な位置づけがなされており、①15歳以上25歳未満の若年層の職業教育あるいは就労機会は遅滞なく提供されなければならない、②25歳未満の者は、低賃金であってもひとまず職につけば、

賃金の上積みとして最長24カ月補助金が支給される、などを定めている。

なお、失業給付Ⅱは、住居費および暖房費を含めた基礎生活保障と位置付けられており、社会扶助の支給額に相応した給付が保障されている。

2. ドイツの操業短縮制度

前項の労働市場改革と並んで、ドイツで従来から行われてきた操業短縮(Kurzarbeit)制度も雇用の維持・安定に大きな役割を果たしてきた。

(1) 操業短縮で仕事不足に対処

操業短縮制度は、ドイツの伝統的な雇用調整方法の1つであり、仕事不足のときの解雇の代替措置であると同時に、一種の期限付きワークシェアリングとなっている。

すなわち、企業が売上または受注の不足などにより仕事不足に陥り、賃金の支払いが困難になった場合、使用者は、この制度によって賃金を減額することにより人件費を節約でき、同時に仕事不足の間も人材を確保することが可能になる。一方、労

働者にとってもこの措置は、雇用関係が維持されるというメリットがある。賃金は減少するが、減額分の一定割合が操業短縮手当として支給されることになる。

操業短縮制度は、景気後退時など一時的な仕事不足に対して実施される、いわゆる「通常の操業短縮」が基本形である。しかし、構造不況による長期的な仕事不足に対処する措置として、1988年に「再就職操業短縮」制度が導入された。これは、構造不況で継続的な仕事不足に直面している企業の大量解雇を避けて労働者を円滑に離職させることを目的としたものであり、使用者に対して操短期間中、再就職の斡旋提案や再就職に向けた職業教育を行うことを義務付けている。また、2009年には、労働者派遣法の改正により、派遣労働者にも操業短縮制度が導入された。

＜操短手当の支給額と財源＞

操短手当の支給額は実施時期によって変動があるが、2012年の支給額は、実質賃金格差の60%（扶養児童がいる労働者の場合は、同67%）であった。たとえば、通常の賃金が総

額2,500ユーロ、手取1,900ユーロであったのが、操短によりそれぞれ1,800ユーロと1,200ユーロに減額になった場合、手取額の差額は700ユーロであり、その60%の420ユーロ（扶養児童がいる場合は67%の469ユーロ）が手当として支給される。

操短手当の支給期間は景気変動による操短では法律上は上限6カ月（再就職操短の場合は上限12カ月）であるが、この6カ月原則は、その後時限立法で大幅に延長されている。

操短手当の財源は、失業手当Iと同様、労使が負担することになっている。名目賃金の3.0%（2011年）を労使が半分ずつ負担し、それでもなお財源が不足する場合には、後述のように、一般財源（税金）が投入されることになっている。

(2) 操業短縮の実施状況

過去の操短の実施状況をみると、1975年、83年に利用が多く、東西統一後の景気停滞に見舞われた91年には支給者数は180万人弱を数えピークに達した。また、2008年の金融危機以後も操業短縮は重要な雇用調整手段として活発に利用され、09年

5月の支給者数は146万9,000人に達した。

＜利用拡大のために補助金も投入＞

2008年の金融危機以後、操業短縮制度は時限的措置により利用条件が緩和されてきた。操短手当の支給期間は、09年11月の閣議決定で、10年末までは上限が延びて24カ月まで支給可能となった。また、10年4月には操短手当の申請期限が12年3月末まで延長された。それを支えるために、操短手当のうち半額は、09年2月から10年末までの期限付きで、連邦予算（一般財源）で賄われた。

また、派遣労働者の解約、有期雇用の期限満了といった、操短手当受給のために企業に課されていた要件が緩和されたことも、操短手当の利用申請を容易にし、利用拡大に結び付いた。

また、使用者側の事情として、高い資格を有する労働者の市場価値は高く容易に確保しがたいという事情も操短制度の活発な利用を後押しした。

＜景気後退期に利用拡大＞

こうした活用促進措置もあって、操短は、特に2009年の金融危機後の景気後退期に利用された。その結果、09年には事業所の5%がこの制度を利用し、労働者の8%が操短手当を受給した。しかし、10年以降は景気の急速な回復にともなって操短の利用も大幅に減少に転じている（表1、3）。

IAB（ドイツ労働市場・職業研究所）の資料^(注3)により操短の実施状況を産業別にみると、操短を実施した事業所は製造業に集中している。労働者のうち製造業従業者の比率は24%（09年）であったのに対し、操短手当受給者のうち製造業従業者は79%である。これに対して、サービス業、とくに金融業の受給者の比率は低かった（表2）。

また、労働者に占める操短手当受給者の比率を地域別にみると（09年）、西独地域が5.5%、東独地域3%（全国平均では4.2%）と西高東低の傾向を示しており、各地域の産業構造の違いを色濃く反映した結果になっている。

表 1 操業短縮手当受給者数の推移

(単位 ; 1,000 人)

年	全国	西部地域	東部地域
2008	102	80	21
2009	1,144	988	151
2010	503	412	90
2011	148	111	36
2012	112	83	28

注 ; 数字は年平均。

(出所) Bundesagentur fuer Arbeit, Monatsbericht 11.2013

表 2 操短実施率 (産業分野別、労働者比率)

(単位 ; %)

	社会保険加入義務のある 労働者数	操業短縮適用 労働者数
製造業	24	79
建設業	6	7
商業・車両修理	14	4
企業向けサービス	12	4
交通・倉庫	5	3
その他のサービス	21	1

(出所) IAB (労働市場・職業研究所) - Forschungsbericht 06/2011

表 3 操短手当受給者の比率 (州別、2009 年平均)

(単位 ; %)

州	比率
ザールラント	6.5
バーデン・ヴェルテンベルク	6.1
ブレーメン	5.4
バイエルン	5.0
テューリンゲン (旧東独)	5.0
ノルトライン・ヴェストファーレン	4.3
(全国平均)	4.2
ザクセン (旧東独)	3.9
ラインラント・プファルツ	3.8
ニーダーザクセン	3.4
ヘッセン	3.4
ブランデンブルク (旧東独)	2.8
ザクセン・アンハルト (旧東独)	2.6
シュレスヴィヒ・ホルシュタイン	2.3
メクレンブルク・フォアポメルン (旧東独)	1.6
ハンブルク	1.5
ベルリン	1.3

(出所) Bundesagentur fuer Arbeit Statistik

3. 改革は何をもたらしたのか ～労働市場改革に対する評価

(1) 失業者の削減に大きく貢献

ハルツIV改革の最も重要なポイントは、「要求」と「支援」の基本原則により、国が望んでいるのは人々を扶養することではなく、労働させることであるということメッセージとして国民に伝えたことである。

ハルツ改革から10年後の2012年8月15日付フランクフルター・アルゲマイネ紙は、ハルツ改革の成果を総括した記事の中で「ハルツIVは労働市場の変化を明確に統計に映し出すことになり、それによって、われわれがどのような雇用問題を抱えていたのかを明らかにした」というIAB（労働市場・職業研究所）のウルリヒ・ヴァルヴァイ副所長のコメントを載せている。

同紙によると、ハルツIVの改革が始まった2005年初めにドイツの失業者数は初めて500万人の水準を突破し、失業率はほぼ12%に届くまでに上昇していた。しかし、ハルツ改革が始まって7年後、状況は劇的に改善し、失業者数は300万人以下の

水準へと減少した。労働市場研究者によれば、失業者数の劇的な減少は、単に景気の回復や人口の高齢化のみ起因するのではなく、ハルツIVへの移行を目前にして、多くの失業者が就業努力をするようになったことが最大の要因と指摘している。これに加えて失業保険の受給期間が12カ月に短縮された（高齢の労働者に対しては例外が認められた）ことも、失業者の減少に拍車をかけた。

ハルツIVの導入後もまだ就労していない何十万人と言う失業保険受給者がいるものの、ドイツは他の欧州諸国に比べて失業率の低さでは、オーストリアと並んでトップクラスに位置している。特に若年層の失業率の低さが顕著である（表6、7）。これは、ハルツ改革に加え、ドイツが従来から重視してきた、実践を重視した職業教育の成果がこうした結果に結びついたものと考えられる。

現在、ドイツの社会保険料を支払っている従業員数はほぼ2,900万人で、ドイツ統一直後を上回る高い水準にある（表5）。こうした就業者数の増加には、ハルツIVに象徴される労働市場改革と並んで、主要な雇用調整措置

である操業短縮制度、さらには、「アジェンダ 2010」に沿ってシュレーダー政権によって実施された、パートタイム労働およびミニ・ジョブの自由化、特に資格を持たない失業者や長期失業者の労働市場へのアプローチの条件の緩和なども貢献した。

操業短縮制度による操業短縮手当受給者の数は 09 年に金融危機後のピークに達し、その後 10 年に経済が急回復してからは低水準で推移していることから推察されるように、この制度もドイツの雇用の安定に大きな役割を果たしたといえよう。

表 4 ドイツの失業率の推移

	失業率(%)
1992	7.7
1997	11.4
2003	10.5
2005 (ハルツIV開始)	11.7
2012 (7月)	6.8
2013 (10月)	5.8

(出所) 表 4 と同じ。

表 5 ドイツの社会保険支払い義務のある従業員数の推移

	従業員数(100万人)
1992	28,941
1997	27,141
2000	27,980
2005 (ハルツIV開始)	26,206
2012 (5月)	28,946

(出所) 表 4 と同じ。

表6 EU および加盟国の失業率 (2013年10月)

(単位 ; %)

国・地域	失業率	国	失業率	国	失業率
EU28	10.9	英国*	7.5	ラトビア***	11.9
ユーロ圏 17	12.1	スウェーデン	7.9	イタリア	12.5
オーストリア	4.8	フィンランド	8.1	アイルランド	12.6
ドイツ	5.2	エストニア**	8.8	ブルガリア	13.2
ルクセンブルグ	5.9	ベルギー	9.0	スロバキア	13.9
マルタ	6.4	ハンガリー	10.1	ポルトガル	15.7
デンマーク	6.7	スロベニア	10.1	キプロス	17.0
チェコ	6.8	ポーランド	10.2	クロアチア	17.6
オランダ	7.0	フランス	10.9	スペイン	26.7
ルーマニア	7.3	リトアニア	11.1	ギリシャ*	27.3

注 ; * = 2013年8月、** = 2013年9月、*** = 2013年第3四半期
(出所) EU 統計局 (Eurostat)、euroindicators, 29.11.2013

表7 ドイツと EU27 の若年層の失業率

(単位 ; %)

	ドイツ	EU27
2007	11.9	15.7
2008	10.6	15.8
2009	11.2	20.1
2010	9.9	21.1
2011	8.6	21.4

(出所) ドイツ中小企業研究所、EU 統計局 (Eurostat)

労働市場改革はドイツのリーマン・ショック後の経済停滞からの回復に大きく貢献した。

EU 統計局 (Eurostat) の統計により、EU および主要 EU 加盟国における製造業の賃金コスト指数 (2000年 = 100) をみると、EU27 カ国では賃

金コスト指数は99年から08年の10年間に96.1から134.0へと上昇し、フランスや英国などEU内の主要国でも、EU全体と同様、大幅な上昇を示している。これに対して、ドイツだけは同期間に95.7から119.1へとEU全体や他のEU主要国に比べ

てきわめて緩やかな上昇にとどまっております。労働市場改革の効果が賃金コストの相対的低下という形で表れたことを示している（表 8）。

このようなドイツ製造業の賃金コストの他国と比べた穏やかな上昇はドイツ製造業の国際競争力を高め、リーマン・ショック後の輸出の急回復に寄与し、ドイツの経済成長を高める原動力となった。

ドイツの輸出は 08 年のリーマン・ショックの影響で 09 年には前年比 18.4%減と急減したが、10 年には回復に転じ、11 年には前年比 11.4%増の 1 兆 601 億ユーロと初めて 1 兆ユーロの大台を突破した。また名目国内総生産（GDP）に対する輸出比率も 50.1%と初めて 5 割を超えた。

商品別にみると伝統的に輸出が多いのは、自動車、機械、化学製品で

ある。また、地域別にみると輸出比率が高いのは、市場統合を進めている欧州地域（欧州向け輸出は総輸出の 71.1%、うち EU は 60.3%）であるが、同地域への輸出比率が欧州経済の低迷で近年頭打ち傾向を示しているのに対してアジア向けの輸出比率が大幅に高まっている。特に中国向け輸出はリーマン・ショックによる経済危機後も伸び続け（10 年の輸出額は 08 年比で 57%増）、こうした中国を中心とした新興国への活発な輸出がドイツの輸出増をもたらした大きな要因となった。

こうした輸出の大きな追い風となったのが、新興国市場での旺盛な需要や輸出市場における自動車や機械・プラントなどドイツ製品に対する高いブランドイメージであり、欧州債務危機後に発生した急激なユーロ安であった。

表8 EU および主要 EU 加盟国の製造業における賃金コスト指数の推移
(2000=100)

	EU27	ユーロ圏	ドイツ	フランス	英国
1999	96.1	96.6	95.7	96.4	94.9
2000	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2001	104.6	103.7	102.9	103.6	103.7
2002	108.6	107.2	105.3	107.3	110.0
2003	112.3	110.4	107.4	110.8	114.4
2004	116.4	113.7	109.4	115.1	122.2
2005	119.5	116.3	110.1	119.0	125.9
2006	123.6	120.2	114.4	122.9	130.4
2007	128.0	123.5	116.0	126.9	134.3
2008	134.0	128.5	119.1	130.7	141.4

(出所) EU 統計局 (Eurostat)

(2) 非正規労働、低賃金労働が 増加

以上のように、ドイツの労働市場改革は、雇用を安定させるとともに、企業の賃金コストの相対的な安定を通じてドイツ産業の国際競争力を高め、ひいてはドイツ経済の成長に大きく寄与した。

しかし一方で、労働市場改革は、雇用関係の規制緩和を通じて非正規雇用の増加、それに伴う低賃金労働の増加という副作用ももたらした。非正規雇用の就労形態としては、① 僅少雇用、② パートタイム労働、③ 有期雇用、④ 派遣労働などがある。これらの非正規雇用の形態は、ハルツ改革以前からあったが、ハルツ改

革に伴う法改正などで規制緩和が行われたことから、ハルツ改革以降増え続けている。

労働政策研究・研修機構の資料^(注4)によれば、例えば、数の上で最も重要な非正規雇用の形態であるパートタイム労働は、2002年の693万人(就業者に占める割合 21.4%)から08年には900万人(同 26.3%)と景気循環に関係なく継続的に増え続けている。僅少雇用(ミニ・ジョブ)もハルツ改革を契機に増加し、同期間に410万人(同 12.6%)から679万人(19.8%)へと増えている。派遣労働も、就業者全体に占める比率はまだ小さいものの、同期間に34万人(同 1.0%)から79万人(同 2.3%)

へと増加した。また、有期労働者も 274 万人(同 8.2%)から 311 万人(同 9.6%)に増加している。

これらの非正規雇用の増大は、労働者がそれを希望して就労する場合には就労形態の柔軟化として評価できるが、労働者が正規雇用を希望しているにもかかわらず、やむを得ずパートタイム労働や派遣労働に従事せざるを得ない場合も多く、結果として、不安定な労働環境、低賃金労働につながっているものと考えられる。

前述のフランクフルター・アルゲマイネ紙によれば、労働組合や左派政党は、ハルツ改革によってドイツ人の 5 人に 1 人が低賃金部門で働くようになったとして、ハルツ改革をもたらした低賃金労働の増大を批判している。

(3) 連立協定で最低賃金の導入を決定

こうした背景から 2013 年 9 月に行われた連邦議会選挙で、最大野党であった社会民主党 (SPD) は全国一律の最低賃金制の導入を公約に掲げて闘った。連邦議会選挙で SPD は獲

得議席数でキリスト教民主・社会同盟 (CDU/CSU) に及ばなかったが、CDU/CSU も過半数の議席数を占めるに至らなかった。このため、選挙後、CDU/CSU と SPD の間で大連立政権樹立に向けた連立交渉が行われ、連立交渉で SPD が主張する全国一律の最低賃金制の導入が正式に決まった。

13 年 11 月 27 日に合意された連立協定では、①全国一律の最低賃金として総額で時給 8.5 ユーロの法定最低賃金を導入する、②導入時期は 15 年 1 月 1 日 (ただし 16 年 12 月 31 日までを移行期間とし、17 年 1 月 1 日から完全実施する)、③最低賃金の水準は労使の代表者各 3 名プラス委員長 1 名で構成される賃金委員会により一定の間隔で見直す、などが合意された。

全国一律の最低賃金制が実施された場合、どの程度の賃金上昇が発生するのであろうか。この点について、ドイツの 6 大研究所のひとつであるベルリンのドイツ経済研究所 (DIW) は、2014 年 1 月の週報^(注 5)の中で、仮に最低賃金制が 12 年の段階で実施されたと仮定した場合、賃金の引

き上げが必要な最低賃金水準以下の労働者の数は約 500 万人(この数は、実際に同制度が完全実施される 17 年までにかかなり減少するが)に達し、同制度の導入で発生する企業の賃金支払額の上昇率は平均 1.8%になるとの試算を発表している。

さらに同資料では、全国一律の最低賃金制が実施された場合、特に僅少労働部門で働いている人々の賃金に大きな影響を与えることになると試算している。しかし、長期的には、最低賃金制は製造業全般の競争力にも広く影響を及ぼすことも予想され、今後の動向が注目される。政府の諮問機関であるドイツ経済諮問委員会のシュミット委員長も「雇用コストの上昇によって雇用された人材が再び仕事を失いかねない。旺盛なドイツの個人消費も下押しされる」とし

て最低賃金制導入の影響を懸念している。

注

- 1) ハルツ委員会報告書を受けて制定された法律は便宜上、ハルツ第 I ～第 IV 法の名前で呼ばれているが、法律の正式名称は「労働市場における近代的なサービス実施のための法律」である。
- 2) 従来の「失業給付」は「失業給付 I」として維持されている。
- 3) IAB Forschungsbericht 06/2011
- 4) 『欧米における非正規雇用の現状と課題－独仏英米をとりあげて－』2010 年 11 月、労働政策研究・研修機構。
- 5) “Mindestlohn: Zahl der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer wird weit unter fünf Millionen liegen”, DIW Wochenbericht Nr.5.2014